



Arbeitnehmerkammer  
Bremen

infas



# Koordinaten der Arbeit im Land Bremen

Befragung von Arbeitnehmerinnen  
und Arbeitnehmern 2021

---

Eine Studie von infas – Institut für  
angewandte Sozialwissenschaft GmbH im Auftrag  
der Arbeitnehmerkammer Bremen



Koordinaten  
der Arbeit  
im Land Bremen

# Bericht

## Koordinaten der Arbeit im Land Bremen

Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern – 2021  
im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Bremen

Autoren: Holger Schütz, Nils Thiele, Martin Kleudgen, Marco Berg, Ralf Lüth

infas Institut für angewandte  
Sozialwissenschaft GmbH

Friedrich-Wilhelm-Straße 18  
D-53113 Bonn  
Tel. +49 (0)228/38 22-0  
Fax +49 (0)228/31 00 71  
info@infas.de  
www.infas.de

Diese Veröffentlichung ist der Abschlussbericht zum Projekt  
**„Koordinaten der Arbeit im Land Bremen –  
Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 2021“**  
im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Bremen.  
Die Verantwortung für den Inhalt liegt bei den Autoren.

### **Autoren**

Dr. Holger Schütz, Nils Thiele, Martin Kleudgen, Marco Berg, Ralf Lüth  
infas Institut für angewandte  
Sozialwissenschaft GmbH  
Friedrich-Wilhelm-Straße 18  
53113 Bonn

### **Projektleitung und Redaktion**

Regine Geraedts  
Arbeitnehmerkammer Bremen  
Tel. +49 (0)421/36 30 1-0  
E-Mail geraedts@arbeitnehmerkammer.de

### **Herausgeber**

Arbeitnehmerkammer Bremen  
Bürgerstr. 1  
28195 Bremen

### **Druck**

Druckerei Brüggemann GmbH, Bremen

### **Umschlaggestaltung**

GfG / Gruppe für Gestaltung, Bremen

Alle Rechte einschließlich der fotomechanischen Wiedergabe und  
des auszugsweisen Nachdrucks vorbehalten.

infas ist zertifiziert  
nach ISO 20252 für die Markt-,  
Meinungs- und Sozialforschung

**ISO 20252**



infas ist Mitglied im  
Arbeitskreis Deutscher Markt- und  
Sozialforschungsinstitute e.V.  
(ADM) und ESOMAR

**ADM**

**ESOMAR**  
member

## Vorwort

Die Arbeitnehmerkammer Bremen hat den gesetzlichen Auftrag, sich für die Interessen der Beschäftigten im Land Bremen einzusetzen. Dafür ist es wichtig, über die Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gut und umfassend informiert zu sein. Die Arbeitnehmerkammer hat daher das Sozialforschungsinstitut infas (Bonn) beauftragt, nun schon zum dritten Mal die Arbeitssituation von Beschäftigten im Land Bremen über eine Telefonbefragung in unterschiedlichen Dimensionen zu erfassen und auszuwerten. Zu den Themen zählen u.a. die Rahmenbedingungen der Arbeit, Belastungsfaktoren und die Arbeitszufriedenheit. Besondere Schwerpunkte der diesjährigen Befragung waren die Digitalisierung der Bremer Arbeitswelt und damit verbundene Formen der Arbeitsorganisation wie das Home-Office. Auch die Auswirkung der Corona-Krise auf die Beschäftigten waren in dieser Erhebungswelle von besonderem Interesse.

infas hat die Erhebung „Koordinaten der Arbeit im Land Bremen – Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern“ von Februar bis April 2021 als Telefonbefragung (CATI) durchgeführt und dabei 3.055 Interviews realisiert. Der vorliegende Bericht fasst die wichtigsten Ergebnisse in kompakter und themenorientierter Form zusammen. Alle Befragungsergebnisse sind zudem in einem Tabellenband vollständig dokumentiert, der dem Bericht als Komplement beiliegt. Ein herzliches Dankeschön geht an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die durch ihre Teilnahme an der Telefonbefragung die vorliegende Studie überhaupt ermöglicht haben.

infas - Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH

Bonn, August 2021

# Inhaltsverzeichnis

<b>Zusammenfassung – Executive Summary</b>	<b>7</b>
<b>Einleitung</b>	<b>19</b>
<b>1 Strukturmerkmale der bremischen Arbeitnehmerschaft</b>	<b>21</b>
1.1 Soziodemografische Struktur der Beschäftigten	21
1.2 Betriebliche Struktur der Beschäftigung	22
1.3 Tätigkeitsbezogene Struktur der Beschäftigten	24
1.4 Formen von Beschäftigungsverhältnissen	28
<b>2 Arbeitszeit</b>	<b>33</b>
2.1 Vertragliche, tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit	33
2.2 Lage der Arbeitszeit	45
<b>3 Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzkontext</b>	<b>47</b>
3.1 Arbeitsexpositionen und Belastungsfaktoren	47
3.2 Eigene Gestaltungsmöglichkeiten und Betriebskultur	49
3.3 Identifikation und Anerkennung	53
<b>4 Gesundheit</b>	<b>57</b>
4.1 Arbeit und Gesundheit	57
4.2 Arbeiten trotz Krankheit	58
4.3 Gesundheitsförderung	61
4.4 Erhalt der Arbeitsfähigkeit und Renteneintritt	61
<b>5 Perspektiven der beruflichen Entwicklung und Arbeitsplatzsicherheit</b>	<b>65</b>
5.1 Perspektiven der beruflichen Weiterbildung	65
5.2 Sorgen um den Arbeitsplatz	72
5.3 Arbeitsmarktchancen nach Arbeitsplatzverlust	74
<b>6 Digitaler Wandel in der Bremer Arbeitswelt</b>	<b>77</b>
6.1 Einsatz digitaler Technologien	77
6.2 Technologisch bedingte Arbeitsplatzsorgen	84
6.3 Entgrenzung der Arbeit	87
6.4 Home-Office	89
6.5 Mobile Arbeit	91
6.6 Befunde der Panelbefragung zu Digitalisierung, Home-Office und mobilem Arbeiten	92
<b>7 Auswirkungen der Corona-Krise</b>	<b>97</b>
7.1 Gesellschaftliche Anerkennung von Berufen	97
7.2 Kurzarbeit 2020 und künftiges Kurzarbeitsrisiko	98
7.3 Arbeitszeit	98
7.4 Arbeitsplatzwechsel, Arbeitsplatz- und Einkommenssorgen	99
7.5 Home-Office	100
7.6 Digitalisierung	102
7.7 Berufliche Ansteckungsrisiken	103
7.8 Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz	103
7.9 Sozial- und finanzpolitische Maßnahmen	104

<b>Literatur</b>	<b>105</b>
<b>Anhang: Methodischer Kurzbericht</b>	<b>107</b>
A.1 Stichprobenkonzept und -ziehung	107
A.2 Feldrealisierung	108
A.3 Stichprobenausschöpfung (Feldergebnis)	109
A.4 Hinweise zur Gewichtung	111

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Struktur der bremischen Arbeitnehmerschaft I	22
Abbildung 2	Struktur der bremischen Arbeitnehmerschaft II	23
Abbildung 3	Frauen- und Männeranteile an Berufsgruppen	25
Abbildung 4	Anteile an Berufsgruppen nach Migrationshintergrund	26
Abbildung 5	Ausübung von Nebentätigkeiten nach Personenmerkmalen	27
Abbildung 6	Arbeitszeit: Vollzeit- und Teilzeittätigkeit	29
Abbildung 7	Arbeitsverhältnis: Vertragliche Arbeitszeit	34
Abbildung 8	Vergleich der vertraglichen und tatsächlichen Arbeitszeit	35
Abbildung 9	Anteil von Kurzarbeit nach verschiedenen Merkmalen	36
Abbildung 10	Anteil von Kurzarbeit nach Berufsgruppen	37
Abbildung 11	Tatsächliche Arbeitszeit, nach Wirtschaftszweigen	39
Abbildung 12	Gewünschte Arbeitszeit	42
Abbildung 13	Gewünschte Arbeitszeit nach Berufsgruppen	44
Abbildung 14	Lage der Arbeitszeit nach Geschlecht	45
Abbildung 15	Belastung durch veränderte fachliche Anforderungen	47
Abbildung 16	Belastung durch veränderten Stress und Arbeitsdruck	49
Abbildung 17	Handlungsfreiräume und Teilhabe am Arbeitsplatz I	51
Abbildung 18	Handlungsfreiräume und Teilhabe am Arbeitsplatz II	52
Abbildung 19	Handlungsfreiräume und Teilhabe am Arbeitsplatz III	52
Abbildung 20	Gesellschaftliche Relevanz der eigenen Arbeitstätigkeit	53
Abbildung 21	Zufriedenheit mit gesellschaftlicher Anerkennung des eigenen Berufs nach Berufsgruppen	55
Abbildung 22	Zufriedenheit mit dem Gehalt nach Berufsgruppen	56
Abbildung 23	Anwesenheitstage trotz Krankheit (Präsentismus)	60
Abbildung 24	Erhalt der Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter I	62
Abbildung 25	Erhalt der Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter II	63
Abbildung 26	Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung I	66
Abbildung 27	Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung II	67
Abbildung 28	Unterstützung durch den Arbeitgeber bei der Weiterbildung	68
Abbildung 29	Teilnahme an beruflicher Weiterbildung I	69
Abbildung 30	Teilnahme an beruflicher Weiterbildung II	70
Abbildung 31	Teilnahme an beruflicher Weiterbildung III	71
Abbildung 32	Sorgen um die Arbeitsplatzsicherheit (Unbefristete)	73
Abbildung 33	Schwierigkeit, nach Arbeitsplatzverlust neue Stelle zu finden	74
Abbildung 34	Einsatz digitaler Technologien am Arbeitsplatz	78
Abbildung 35	Veränderung der Arbeit durch digitale Technologien in den letzten drei Jahren	80
Abbildung 36	Auswirkungen digitaler Technologien am Arbeitsplatz	82
Abbildung 37	Sorgen um möglichen Wegfall des Arbeitsplatzes (aufgrund von Digitalisierung) nach Berufsgruppe	85
Abbildung 38	Sorgen um möglichen Wegfall des Arbeitsplatzes (aufgrund von Digitalisierung) nach Wirtschaftszweig	86
Abbildung 39	Häufigkeit der Erreichbarkeit für berufliche Belange außerhalb der Arbeitszeit	88
Abbildung 40	Gründe gegen die Arbeit im Home Office (Nicht-Nutzer/innen)	90
Abbildung 41	Einsatz digitaler Technologien am Arbeitsplatz (Panelbefragte)	94
Abbildung 42	Nutzung von Home Office I	101
Abbildung 43	Nutzung von Home Office II	102

## Zusammenfassung – Executive Summary

### **Einordnung und Methode**

Das infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft legt mit der Studie „Koordinaten der Arbeit“ 2021 zum dritten Mal eine Repräsentativerhebung von im Land Bremen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vor. Die letzte Erhebung fand im Frühjahr 2019 statt, die erste im Jahr 2017. Neben den in Bremen wohnenden Beschäftigten wurden die Einpendlerinnen und Einpendler aus Niedersachsen, Hamburg und weiteren Bundesländern einbezogen.

Die Befragung 2021 basiert zum einen Teil auf einer Panelstichprobe, d.h. auf den Befragten, die sich 2017 und 2019 zu einer erneuten Kontaktierung für eine Folgebefragung bereit erklärt hatten. Zum anderen Teil basiert sie auf einer Auffrischungsstichprobe, die ergänzend aus der Beschäftigtendatei der Bundesagentur für Arbeit gezogen wurde. Die Erhebung wurde als Telefonbefragung zwischen Februar und April 2021 durchgeführt. Auf Basis der repräsentativen Stichprobenziehung konnten 3.055 Interviews realisiert werden. Diese bilden die im Land Bremen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bezogen auf unterschiedliche Strukturmerkmale vollständig und repräsentativ ab. Die Studienergebnisse geben also Auskunft über die gesamte Arbeitnehmerschaft mit Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis im Land Bremen und ermöglichen daher Rückschlüsse auf politische Handlungsbedarfe.

### **Struktur der Arbeitnehmerschaft**

54 Prozent der Beschäftigten im Land Bremen sind männlich, 46 Prozent weiblich. Insgesamt ein Viertel der Befragten (24 Prozent) weist einen Migrationshintergrund auf. Das Durchschnittsalter liegt bei 42,5 Jahren. 44 Prozent der Befragten besitzen einen betrieblichen oder schulischen Berufsabschluss, 13 Prozent einen Meister-, Techniker- oder Bachelorabschluss und 30 Prozent einen Hochschulabschluss (inklusive Fachhochschulen). Der Anteil der Beschäftigten ohne beruflichen Abschluss beträgt 7 Prozent.

40 Prozent der im Land Bremen Beschäftigten sind Berufspendler, davon mit rund 60 Prozent mehrheitlich Männer. Insgesamt über zwei Fünftel wohnen außerhalb des Landes Bremen, etwas mehr als die Hälfte im Stadtgebiet Bremen und 7 Prozent im Stadtgebiet Bremerhaven. Der Arbeitsplatz der bremischen Beschäftigten liegt hingegen zum Großteil (84 Prozent) in der Stadt Bremen und zu 16 Prozent in Bremerhaven.

### **Betriebliche Strukturen**

Die Beschäftigtenstruktur im Land Bremen wird von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) mit Betriebsstätten zwischen 50 und 249 Beschäftigten sowie von mittleren und großen Unternehmen ab 250 Beschäftigten geprägt, in denen zusammen zwei Drittel aller Beschäftigten arbeiten. Über 20 Prozent der Beschäftigten arbeiten in Kleinbetrieben mit bis zu 19 Beschäftigten, die Übrigen in Betrieben zwischen 20 und 49 Beschäftigten. Mit insgesamt 13 Prozent bildet das verarbeitende Gewerbe den Wirtschaftszweig mit dem größten Anteil an

sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Größere Beschäftigtenanteile entfallen zudem auf das Gesundheits- und Sozialwesen (11 Prozent) sowie auf wissenschaftliche und technische Dienstleistungen (10 Prozent).

### **Tätigkeitsmerkmale und Arbeitsverhältnis**

Insgesamt sind 94 Prozent aller Befragten als Angestellte beschäftigt, 6 Prozent befinden sich in einer Ausbildung. Ein Zehntel der Befragten übt neben der Haupttätigkeit auch noch Nebentätigkeiten aus. Unter den Vollzeitbeschäftigten liegt der Anteil immerhin bei 9 Prozent.

Im Land Bremen wird der Arbeitsmarkt von fachlich ausgerichteten Tätigkeitsprofilen bestimmt. Eine ausbildungsadäquate Beschäftigung üben 44 Prozent der Beschäftigten aus, 25 Prozent meinen sogar, beruflich mehr erreicht zu haben als mit ihrer Ausbildung zu erwarten war. Im Gegensatz dazu zeigen sich 26 Prozent überzeugt, gemessen am persönlichen Ausbildungsniveau unterwertig beschäftigt zu sein.

Wie auch in Deutschland insgesamt ist die Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt – also die Dominanz von Männern und Frauen in bestimmten Berufsgruppen – stark ausgeprägt. Produktions- und Bauberufe sowie Transport- und Logistikberufe sind klar männlich dominiert, das Spektrum der meisten Dienstleistungsberufe (Sozial-, Gesundheits-, Büro- und Handelsberufe) wird hingegen von weiblichen Arbeitskräften bestimmt – mit Ausnahme der IT- und naturwissenschaftlichen Berufe.

Beschäftigte mit Migrationshintergrund im Land Bremen sind im Vergleich zu den Arbeitskräften ohne Migrationshintergrund überproportional in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen anzutreffen. In IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen sowie in Berufen der Unternehmensführung und -organisation sind sie weiterhin vergleichsweise unterrepräsentiert.

Vertraglich arbeiten 72 Prozent der Befragten in Vollzeit, 26 Prozent in Teilzeit, 2 Prozent sind ausschließlich in einem Minijob tätig. Nur 9 Prozent der Männer, aber 46 Prozent der Frauen arbeiten in Teilzeit. Mit 52 Prozent ist ihr Anteil an den Vollzeitbeschäftigten niedriger als bei den anderen Beschäftigten mit Kindern (64 Prozent). Etwas anders verhält es sich bei weiblichen Alleinerziehenden, die deutlich häufiger in Vollzeit (39 Prozent) arbeiten als es bei Frauen mit Kind und Partner der Fall ist (29 Prozent). 91 Prozent aller Arbeitsverträge im Land Bremen sind als unbefristete Beschäftigungen angelegt, 9 Prozent sind befristet. Befristungen sind mit 32 Prozent besonders stark in der jüngsten Altersgruppe zwischen 15-24 Jahren verbreitet. Ein Fünftel (19 Prozent) der Befragten mit einem befristeten Arbeitsvertrag fühlen sich dadurch stark belastet, 46 Prozent hingegen gar nicht.

Zum Erhebungszeitpunkt zwischen Februar und April 2021 sind 2,9 Prozent der Bremer Beschäftigten bei einem Leiharbeitsunternehmen beschäftigt (2019: 2,6 Prozent). Der Anteil der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter an der Gesamtzahl der Beschäftigten hat sich in den letzten 2 Jahren kaum verändert. Leiharbeitsbeschäftigte sind vor allem in der Industrie (30 Prozent) und der La-

ger- und Transportwirtschaft (39 Prozent) tätig. 26 Prozent der Befragten fühlen sich durch ihre Tätigkeit als Leiharbeitskraft (sehr) hoch belastet.

### **Vertragliche, faktische und gewünschte Arbeitszeit**

Bei etwas weniger als der Hälfte aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (45 Prozent) fallen vertragliche und tatsächliche Arbeitszeit auseinander. Allerdings unterscheiden sich im Durchschnitt die vertraglich festgelegte Arbeitszeit (34,1 Stunden) und die tatsächliche Arbeitszeit (34,7 Stunden) kaum. 2019 betrug der Unterschied noch fast 3 Stunden. Ein Grund für den Rückgang der tatsächlichen Arbeitszeit könnte in der pandemiebedingten Kurzarbeit zu finden sein, die zwar die wirklich geleisteten Stunden reduziert, die vertraglich festgelegten Arbeitszeitkonditionen aber unberührt lässt. Rund 12 Prozent der Beschäftigten im Land Bremen befanden sich im Befragungszeitraum im ersten Quartal 2021 in Kurzarbeit. Für Vollzeitkräfte liegt die tatsächliche Arbeitszeit bei 39 Stunden (2019: 42 Stunden). Bei den Teilzeitkräften ist die tatsächliche Arbeitszeit gegenüber 2019 leicht auf 25 (2019: 26 Stunden) gesunken.

Das verarbeitende Gewerbe, Lagerei/Logistik, die Baubranche sowie Krankenhäuser und der Pflegesektor bilden die Branchen, in denen am häufigsten regelmäßig Mehrarbeit in einem Umfang von über 6 Stunden auftritt. Im Einzelhandel geben dagegen mit 54 Prozent die meisten Beschäftigten an, keine Überstunden zu leisten.

Die bremischen Beschäftigten wurden auch gefragt, welche Arbeitsdauern sie sich wünschen, wenn sie diese – unter Berücksichtigung sich verändernder Verdienste – selber wählen könnten. Die Hälfte zeigt sich mit ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht zufrieden. 13 Prozent der Befragten würden ihre bezahlten Arbeitsstunden gerne aufstocken und rund 36 Prozent würden lieber weniger bezahlte Stunden arbeiten. Der Wunsch, die Stundenanzahl zu reduzieren, ist bei Vollzeitkräften stärker, bei Teilzeitbeschäftigten geringer ausgeprägt. Bei dem Wunsch, die bezahlte Stundenanzahl zu erhöhen, verhält es sich umgekehrt. Auch ohne Kurzarbeitende bleiben diese Ergebnisse konstant, da es um die vertragliche, nicht die tatsächliche Arbeitszeit geht.

Insgesamt ist bei den Beschäftigten in Bremen die Tendenz erkennbar, dass sie ihre Arbeitszeit eher reduzieren als ausdehnen möchten. Im Einzelnen lassen sich aber Unterschiede feststellen. So wünschen sich 41 Prozent der Frauen ein Arbeitsvolumen im Rahmen der „langen Teilzeit“ (durchschnittlich 29 Stunden). Knapp die Hälfte der Männer (46 Prozent) wünscht sich hingegen ein Volumen am unteren Rand der „normgeprägten Arbeitszeit“ (durchschnittlich 35 Stunden). Nach Berufsgruppen betrachtet, sind Wünsche nach mehr bezahlten Stunden bei Reinigungskräften, sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen sowie in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen überdurchschnittlich weit verbreitet.

### **Lage der Arbeitszeit**

Im Vergleich zur Befragung 2019 ist der Anteil derjenigen, denen es (fast) immer oder oft gelingt, auf familiäre und private Interessen bei der Arbeitsplanung Rücksicht zu nehmen, geringfügig auf 82 Prozent gestiegen. Ein Fünftel aller

Befragten schafft es nach ihren Angaben aber selten oder (fast) nie, die Arbeitszeitplanung mit familiären und privaten Interessen hinreichend koordinieren zu können. Von diesen Befragten bedeutet dies für 45 Prozent eine hohe oder sehr hohe Belastung.

23 Prozent der Befragten arbeiten im Schichtdienst. Männer sind hier mit 7 Prozentpunkten Vorsprung stärker vertreten als Frauen. Von Nachtarbeit sind im Land Bremen 10 Prozent der Beschäftigten insgesamt, aber 13 Prozent der Männer und 7 Prozent der Frauen betroffen. Bei regelmäßiger Arbeit an Sonn- und Feiertagen, Vertrauensarbeit und Gleitzeit, Arbeit auf Abruf sowie bei festgelegten Beginn- und Endzeiten sind keine oder eher geringe Unterschiede zwischen den Geschlechtern auszumachen. Im Vergleich zu Beschäftigten mit Gleitzeit oder Vertrauensarbeitszeit gelingt es den Befragten mit Schichtarbeit, Wochenend- und Nachtarbeit viel seltener oder (fast) nie, Privates und Familiäres mit der Arbeitszeitplanung unter einen Hut zu bekommen. Für die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie bzw. Arbeit und Privatleben stellen ungünstige Arbeitszeitlagen wie Arbeit auf Abruf, Schichtarbeit, Nacht- und Wochenendarbeit spürbare Hindernisse und Belastungsmomente dar.

### **Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzkontext**

Bei knapp einer Hälfte der Beschäftigten im Land Bremen (46 Prozent) beinhaltet die Arbeit auch körperliche Arbeitstätigkeiten. 32 Prozent dieser Beschäftigten erachtet dies als hoch belastend, vor allem in den Bauberufen, Gesundheitsberufen sowie in Fertigungsberufen und Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen. 30 Prozent aller Befragten stellen fest, dass sie ihre Arbeit häufig in emotional belastende Situationen bringt. Spezifische Belastungen oder Anforderungen erwachsen überdies aus Menge und Art des Arbeitsanfalls und der Intensität der Tätigkeit. So fühlen sich 60 Prozent der Beschäftigten genötigt, häufig sehr schnell zu arbeiten. Bei einer knappen Hälfte (47 Prozent) staut sich Arbeit aufgrund unregelmäßigen Arbeitsanfalls an. Über ein Drittel (37 Prozent) hat das Gefühl, oft nicht genug Zeit für alle Arbeitsaufgaben zu haben. Ebenfalls ein Drittel (34 Prozent) fühlt sich der Notwendigkeit zu häufigen Überstunden ausgesetzt.

Die Hälfte aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer berichtet insgesamt von gestiegenem Stress und Arbeitsdruck im Zeitraum der letzten drei Jahre. Davon erlebt fast jede/r Zweite (47 Prozent) diese Stresszunahme als Belastung. Bei 64 Prozent der Befragten sind auch die fachlichen Anforderungen in den vergangenen drei Jahren gestiegen. Ein Viertel dieser Beschäftigten nimmt diese Veränderungen als eine starke Belastung wahr. Diese Befunde zur Einschätzung der Arbeitsbedingungen haben sich im Vergleich zu den Erhebungen 2017 und 2019 kaum verändert.

### **Gestaltungsmöglichkeiten und Betriebskultur**

Eigene Gestaltungs- und Handlungsspielräume bei der Arbeit tragen in hohem Maße zur nachhaltigen Arbeitsfähigkeit bei. Drei Viertel der bremischen Arbeitnehmerschaft geben an, in hohem Maße über Entscheidungsfreiräume bei der Aufgabenerledigung zu verfügen und mehr als zwei Drittel der Befragten (71 Prozent) erleben ihre Arbeitstätigkeit als abwechslungsreich. Auf die Menge der

übertragenen Arbeit kann hingegen nur ein Drittel hohen Einfluss nehmen. Eigene Handlungsspielräume genießen bei den Beschäftigten insgesamt einen sehr hohen Stellenwert. Auch den Befragten, denen diese qualitativen Merkmale am Arbeitsplatz bisher fehlen, wäre es wichtig, diese Gestaltungsressourcen zu bekommen. So wären für 62 Prozent der Befragten mit wenigen Gestaltungsfreiräumen am Arbeitsplatz solche Spielräume wichtig. Und 58 Prozent der Arbeitskräfte ohne abwechslungsreiche Tätigkeit wäre es wichtig, mehr Abwechslungsreichtum am Arbeitsplatz verwirklicht zu sehen. Außerdem würden sich 56 Prozent der Beschäftigten wünschen, die auf die übertragene Arbeitsmenge keinen oder kaum Einfluss haben, diesbezüglich mitgestalten zu dürfen.

### **Identifikation und Anerkennung**

82 Prozent der Beschäftigten im Land Bremen identifizieren sich in hohem Maße mit der eigenen Arbeit. Überdies sind 69 Prozent auch in hohem Maße davon überzeugt, mit ihrer Arbeit einen gesellschaftlich relevanten Beitrag zu leisten. Allerdings gibt es eine gewisse Lücke zwischen der gesellschaftlichen Relevanz, die die Beschäftigten ihrer Arbeit zumessen, und der gesellschaftlichen Anerkennung des eigenen Berufs. Einzelne Gruppen sind weniger von der Anerkennung überzeugt. Insbesondere Beschäftigte aus medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen beurteilen die gesellschaftliche Anerkennung ihres Berufs zurückhaltend.

Mit dem Arbeitsverdienst sind insgesamt 71 Prozent der Befragten zufrieden, dabei nimmt die Zufriedenheit ab einem Nettoeinkommen von über 1.500 Euro stark zu. Wenig zufrieden mit dem Gehalt zeigen sich vor allem Beschäftigte in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen, Gesundheitsberufen und Reinigungskräfte.

### **Gesundheit**

Der allgemeine Gesundheitszustand wird von den Beschäftigten mehrheitlich (63 Prozent) als gut bzw. sehr gut wahrgenommen, 11 Prozent betrachten ihren Gesundheitszustand als weniger gut oder schlecht. Dabei spielen Alter, soziale und berufliche Lage bei der Bewertung des Gesundheitszustands eine wichtige Rolle.

Die Beschäftigten wurden auch gefragt, inwieweit die persönliche Arbeitstätigkeit ihre Gesundheit beeinflusst. Ein Fünftel der Befragten konstatieren einen positiven Einfluss, zwei Fünftel dagegen eher einen negativen Einfluss der Arbeit auf die eigene Gesundheit. Einen überwiegend negativen Einfluss sehen vor allem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Bau- und Ausbauberufen und Gesundheitsberufen. Dies sind gleichzeitig die Berufe, in denen ein überdurchschnittlicher Teil der Beschäftigten starke körperliche Belastungen angibt und in denen häufig Mehrarbeit geleistet wird.

Immerhin ein knappes Viertel der Befragten (24 Prozent) glauben mit Blick auf ihre subjektiv eingeschätzte Arbeits- und Leistungsfähigkeit nicht, ihre derzeitige Tätigkeit bis zum regulären Rentenalter ausüben zu können. Darüber hinaus liegt im Land Bremen noch ein großes, unterausgeschöpftes Potenzial für Maßnahmen der präventiven betrieblichen Gesundheitsförderung vor. Lediglich 57

Prozent der Beschäftigten berichten, dass ihr Arbeitgeber in den letzten zwei Jahren Maßnahmen zur Gesundheitsförderung angeboten hat.

Das Phänomen des „Präsentismus“, also krank zur Arbeit zu gehen, hat im Vergleich zu den vergangenen Erhebungswellen deutlich abgenommen, was zum Teil mit den pandemiebedingten Rückgängen bei vielen typischen Erkrankungen zusammenhängen dürfte. Im Durchschnitt aller Angaben sind Beschäftigte aus dem Land Bremen in den letzten 12 Monaten 6 Tage bei der Arbeit anwesend gewesen, obwohl sie sich eigentlich krank fühlten (2019: 10 Tage). Die Hälfte aller Befragten ist im Krankheitsfall nie zur Arbeit gegangen, 13 Prozent sind dagegen trotz Krankheitssymptomen an mehr als 10 Tagen bei der Arbeit erschienen. Grundsätzlich scheint ein Zusammenhang zwischen der Beurteilung der gesundheitlichen Auswirkungen der Arbeit und dem Ausmaß des Präsentismus zu bestehen: Je höher die Anzahl der Tage von Arbeitspräsenz trotz Krankheit, desto höher ist auch der Anteil derjenigen, die die gesundheitliche Wirkung der Arbeit negativ beurteilen.

### **Perspektiven der Arbeitsplatzsicherheit**

8 Prozent der bremischen Beschäftigten sorgen sich um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes. Besonders Personen mit befristeten Arbeitsverträgen (21 Prozent), aber auch Beschäftigte ohne Ausbildungsabschluss oder mit Migrationshintergrund (jeweils 16 Prozent, nur unbefristet Beschäftigte) sehen ihren Arbeitsplatz überdurchschnittlich häufig gefährdet. In Hinblick auf die möglichen Probleme, nach einem Arbeitsplatzverlust eine neue Stelle zu finden, erwarten insgesamt 56 Prozent kaum Schwierigkeiten; 43 Prozent sehen dies hingegen problematisch. Deutlich ausgeprägte Unterschiede gibt es nach Lebensalter. Nur ein Drittel der 55 bis 67-Jährigen hält es für möglich, nochmals eine neue Stelle zu finden, aber 67 bis 69 Prozent der jüngeren Erwerbskohorten.

### **Perspektiven der beruflichen Weiterbildung**

Möglichkeiten für berufliche Weiterbildung können entscheidend zur beruflichen Weiterentwicklung und zur aussichtsreichen Positionierung am Arbeitsmarkt beitragen. Eine knappe Hälfte aller Befragten (47 Prozent) gibt an, im eigenen Betrieb grundsätzlich Weiterbildungsmöglichkeiten vorzufinden. Mit mehr als zwei Dritteln (69 Prozent) bewertet die jüngste Altersgruppe diese Möglichkeiten am häufigsten als gegeben.

Die Möglichkeiten zur Weiterbildung hängen unmittelbar mit der Unterstützung durch den Arbeitgeber zusammen. Hier bietet sich ein gespaltenes Bild. Die eine Hälfte der Beschäftigten im Land Bremen bewertet sie als hoch oder sehr hoch, die andere Hälfte sieht sich in geringem oder sehr geringem Maß unterstützt. Die Weiterbildungsunterstützung differiert unter anderem nach der Form des Beschäftigungsverhältnisses oder dem Alter deutlich. Atypisch Beschäftigte, Teilzeitarbeitende und die älteren Jahrgänge erhalten deutlich weniger Unterstützung vom Arbeitgeber für ihre Weiterbildung als andere Gruppen. Das gilt auch für Beschäftigte in kleinen Unternehmen und in Betrieben ohne Mitbestimmung.

Die Einschätzungen zu den Möglichkeiten decken sich mit den tatsächlich absolvierten Weiterbildungen. 58 Prozent der Beschäftigten nahmen in den vergangenen zwei Jahren an einer Weiterbildung teil. Unterschiede beim Zugang zur Weiterbildung zeigen sich auch hier nach Personengruppen, Ausbildungsniveau, Verdiensten und Betriebsgröße. Nach Berufssegmenten haben besonders Beschäftigte in den medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen sowie in den kulturellen und sozialen Dienstleistungsberufen und fertigungstechnischen Berufen von Weiterbildungsmöglichkeiten profitiert. Die Unterstützung durch den Betrieb bei der Weiterbildung ist darüber hinaus für die wirkliche Teilnahme an einer Weiterbildung sehr förderlich. Rund 74 Prozent der Beschäftigten, die von ihrem Arbeitgeber bei der Weiterbildung in (sehr) hohem Maß unterstützt werden, haben in den letzten 2 Jahren an einer Weiterbildung teilgenommen.

Zusammenfassend bestätigt sich weiterhin der Eindruck, dass im Feld der beruflichen Weiterbildung im Land Bremen noch einiges zu tun bleibt. Vor allem benachteiligte Personengruppen am Arbeitsmarkt wie an- und ungelernete oder atypisch Beschäftigte benötigen bessere Zugangschancen, um eine höhere Weiterbildungsbeteiligung sicherzustellen.

### **Digitaler Wandel in der Bremer Arbeitswelt**

Bereits im Jahr 2017 wurden im Rahmen der Studie „Koordinaten der Arbeit im Land Bremen“ die Verbreitung, Nutzung und Auswirkungen digitaler Technologien auf die bremischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer untersucht. In der diesjährigen Befragungsrunde wurde dieses Thema wieder aufgegriffen.

Das Ausmaß des Einsatzes von digitaler Technik am Arbeitsplatz im Land Bremen bewegt sich allerdings nach wie vor sowohl quantitativ als auch qualitativ auf eher konventionellen Bahnen. Zu den am häufigsten genutzten digitalen Technologien zählt klassische Digitaltechnik für Büroarbeitsplätze (PC und mobile Varianten, internetgestützte Kommunikationsmedien, Anwendungssoftware). Digitale Lesegeräte, worunter Scanner- und Lasertechnikanwendungen fallen, sind ebenfalls weit verbreitet. Speziellere Technologien (digitale Steuerungseinrichtungen und -instrumente, digitale Diagnosegeräte, digitale Fertigungsanlagen und -geräte, innovative Visualisierungstechnologien) werden insgesamt wie schon 2017 deutlich seltener genutzt. In einigen Branchen (verarbeitendes Gewerbe, wissenschaftliche/technische Dienstleistungen) sind diese spezielleren Technologien aber deutlich häufiger im Einsatz, genau wie in bestimmten Berufsgruppen (Fertigungsberufe, fertigungstechnische Berufe).

Eine qualitative Veränderung der Arbeit durch Digitalisierung ist für das Land Bremen aber klar erkennbar. Mehr als ein Drittel aller Befragten (38 Prozent) gibt an, dass der Einsatz von Digitaltechnik in den letzten drei Jahren bei ihnen zu Veränderungen beim Aufgabenzuschnitt oder der Arbeitsorganisation geführt habe. Darüber hinaus geben von den Arbeitskräften, die digitalisierungsbedingte Veränderungen in den letzten drei Jahren bejahen, im Schnitt 14 Prozent an, durch diese Veränderungen starke Belastungen zu empfinden.

85 Prozent geben an, Fähigkeiten und Kompetenzen aufgrund der technologischen Neuerungen ständig weiterentwickeln zu müssen und von rund 65 Pro-

zent wird konstatiert, dass die Fülle der gleichzeitig zu erledigenden Aufgaben durch die technologischen Neuerungen zugenommen habe. Eine spürbare Entlastung der Arbeit durch technologische Neuerungen wird dagegen von 53 Prozent der Befragten geltend gemacht. Etwas weniger als die Hälfte der Befragten stimmen überdies der Aussage zu, dass die technologische Entwicklung zur Vergrößerung ihrer Handlungsfreiheiten bei der Arbeitsgestaltung geführt habe (45 Prozent). Einschränkungen des persönlichen Tätigkeitsprofils aufgrund der technologischen Neuerungen fürchtet ein gutes Fünftel der Befragten.

Die Beschäftigten wurden auch nach ihren Befürchtungen gefragt, ob neue Technologien ihren Arbeitsplatz überflüssig machen könnten. Für etwas weniger als ein Zehntel der bremischen Arbeitnehmerschaft ist dies ein Anlass zur Sorge (7 Prozent). Beschäftigte, die noch am Anfang ihres Berufslebens stehen, machen sich zudem deutlich häufiger Sorgen als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anderer Alterskohorten. Darüber hinaus sind die Beschäftigtengruppen mit den meisten Sorgen auch diejenigen mit der im Vergleich geringsten Weiterbildungsbeteiligung. Dennoch haben sich die Sorgen um einen möglichen Wegfall des Arbeitsplatzes aufgrund des Einsatzes neuer Technologie im Vergleich zum Jahr 2017 insgesamt etwas verringert.

### **Entgrenzung der Arbeit**

Eine Entgrenzung der Arbeit im Sinne unscharfer praktischer Abgrenzungen zwischen Arbeitszeit und Freizeit trifft für knapp 20 Prozent der Beschäftigten zu: Sie haben mehrmals pro Woche oder täglich mit dienstlichen Telefonanrufen oder der Beantwortung von dienstlichen E-Mails außerhalb der regulären Arbeitszeit zu tun. Die meisten Befragten (59 Prozent) sind allerdings nie oder selten damit konfrontiert. Unter den Beschäftigten, die häufig außerhalb der Arbeitszeit dienstliche E-Mails und Telefonanrufe beantworten, fühlen sich fast ein Zehntel (9 Prozent) dadurch in (sehr) hohem Maß belastet.

### **Home-Office und mobile Arbeit**

Im Land Bremen hat sich der Anteil der Beschäftigten im Home-Office von 19 Prozent im Jahr 2019 auf 41 Prozent im Jahr 2021 mehr als verdoppelt.

Unter den Beschäftigten, die *nicht* aus dem Home-Office arbeiten, steht dem vor allem die Tätigkeit selbst im Weg, die zumeist nicht von zu Hause aus erledigt werden kann. Dies trifft vor allem auf Beschäftigte in Gesundheitsberufen, in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen sowie in Fertigungsberufen zu. Darüber hinaus geben zwei Fünftel (43 Prozent) an, aufgrund unzureichender technischer Ausstattung bzw. fehlender räumlicher Möglichkeiten nicht von zu Hause arbeiten zu können. Bei einem Zehntel der Nicht-Nutzer/innen gilt darüber hinaus ein explizites Home-Office-Verbot durch den Arbeitgeber. Nicht zuletzt spielt bei den Befragten aber auch die Wahrnehmung und Einschätzung der Arbeitgeberpositionen eine Rolle dafür, dass nicht von zu Hause gearbeitet wird. Dazu zählen das Gefühl, dass beim Arbeiten von zu Hause die Vorgesetzten der Beschäftigten die eigene Arbeitsleistung weniger wahrnehmen würden, sowie das Gefühl, dass die eigene physische Anwesenheit dem oder der Vorgesetzten wichtig sei. Darüber hinaus wünscht sich mehr als die Hälfte (52 Prozent) der Nicht-Nutzer/innen eine klare Trennung von Berufs- und Privatleben und lehnt Home-

Office daher ab. 43 Prozent geben an, dass durch die Arbeit von zu Hause ihr Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen leide und sie deshalb nicht von zu Hause arbeiten möchten.

Für die Beschäftigten, die von zu Hause arbeiten, gelten Zeitgewinne als ein klarer Vorteil von Home-Office. Zudem meinen vier Fünftel (82 Prozent) der Home-Office-Nutzer/innen, durch diese Arbeitsform Arbeits- und Privatleben einfacher miteinander vereinbaren zu können. Zwei Drittel sind der Meinung, zu Hause konzentrierter als im Büro arbeiten zu können. Als Schwachpunkte von Home-Office werden häufig Entgrenzungserfahrungen und unzureichende persönliche Kommunikation genannt. Allerdings fällt die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten, die (auch) von zu Hause aus arbeiten, ein klar positives Urteil zu dieser Arbeitsform. Für knapp 15 Prozent überwiegen eher die Nachteile.

Das mobile Arbeiten, also die Arbeit an wechselnden Orten und Plätzen, die nichts mit der unmittelbaren Tätigkeit zu tun haben, ist nur für 14 Prozent der Beschäftigten relevant. Von den Beschäftigten, die an wechselnden Orten oder Plätzen arbeiten, geben drei Viertel (77 Prozent) an, dass sie bei ihrer Arbeit auf mobile und digitale Technik angewiesen sind. Diese Form der Mobilbeschäftigung entspricht hochgerechnet etwa 10 Prozent aller Beschäftigten. Bei den Beschäftigten, die mindestens 25 Prozent oder mehr ihrer Arbeitszeit an wechselnden Orten oder Plätzen arbeiten, gibt es für diese Beschäftigungsform bei 19 Prozent nur eine mündliche Regelung der Rahmenbedingungen und für 17 Prozent keine explizite Regelung.

Mehrheitlich wird diese Arbeitsform von den Betroffenen positiv bewertet, es werden damit überwiegend Vorteile (62 Prozent) bzw. viele Vorteile (23 Prozent) verbunden. Überwiegend (13 Prozent) oder gar viele Nachteile (2 Prozent) sehen nur wenige der von Mobilarbeit Betroffenen.

### **Panelbefragung zu Digitalisierung, Home-Office und mobilem Arbeiten**

In diesem Jahr wurde der Fokus neben einem Querschnittsvergleich der inzwischen drei Erhebungsjahre (2017, 2019 und 2021) auch auf einen Längsschnittvergleich der Personen gelegt, die in zwei (2019 und 2021: n=924) oder in allen drei (2017, 2019 und 2021: n=522) Erhebungsjahren teilgenommen haben (Panelparteiznehmerinnen und -teilnehmer).

Im Hinblick auf die Nutzung von bestimmten digitalen Arbeitsmitteln blieb das Niveau – abgesehen vom Anstieg bei den drei konventionellen Arbeitsmitteln – auch unter den Panelfällen nahezu unverändert. Allerdings hat sich das Niveau der Nutzung bei den speziellen, insgesamt eher selten genutzten Technologien unter der Panelbefragten verschoben – allerdings haben sich die Verschiebungen dabei teilweise gegenseitig ausgeglichen oder aufgehoben.

Wenig Änderung gibt es im Antwortverhalten bezüglich der Sorgen vor einem Arbeitsplatzverlust durch digitale Technologien. 92 Prozent der Panelparteiznehmerinnen und -teilnehmer gaben sich sowohl 2017 als auch 2021 diesbezüglich unbesorgt.

Anders sieht es dagegen bei der Nutzung von Home-Office aus. Hier bestätigt die Auswertung der Panelfälle im Prinzip die Zunahme der Nutzung, wie sie auch die Querschnittsauswertung zeigt. Denn von den Beschäftigten, die 2017 noch nicht von zu Hause arbeiteten, arbeiten 2021 inzwischen 31 Prozent zumindest teilweise im Home Office. Für 58 Prozent spielt diese Arbeitsform weiterhin insgesamt keine Rolle. Bezogen auf den Zeitraum zwischen 2019 und 2021 beträgt der Anstieg der Nutzer/innen von Home-Office gut 24 Prozent. Sowohl 2017 und 2021 zeigen sich nur 71 Prozent der Panelteilnehmerinnen und -teilnehmer von den Vorteilen des Home-Office überzeugt. Bei 14 Prozent überwiegen 2021 die Vorteile, die 2017 eher die Nachteile sahen; umkehrt betonen über 11 Prozent 2021 die Nachteile, die 2017 noch die Vorteile gelobt hatten.

### **Auswirkungen der Corona-Krise**

In der Vorbereitung der Befragung „Koordinaten der Arbeit 2021“ wurde entschieden, einige Fragen zur Wahrnehmung und den konkreten Folgen der Corona-Krise auf das Arbeitsleben mit aufzunehmen.

Dies betrifft zum Beispiel die Frage der gesellschaftlichen Anerkennung von Berufen. Hier sind partielle Änderungen zu der allgemeinen gesellschaftlichen Wahrnehmung in der Corona-Pandemie zu verzeichnen. Gerade Beschäftigte aus Gesundheitsberufen, aber auch aus Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen – zum Teil sogenannte systemrelevante Berufe – waren im Rahmen der Corona-Pandemie in den medialen Fokus gerückt. Allerdings fällt bei diesen Berufsgruppen in der vorliegenden Studie die subjektive Wahrnehmung der gesellschaftlichen Anerkennung ihres Berufs ungünstiger als bei anderen aus (genau wie bereits 2019). Zugleich hat sich in diesen Berufsgruppen die Zufriedenheit im Vergleich zur letzten Befragungswelle 2019 etwas unterschiedlich entwickelt. So zeigen sich Beschäftigte in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen insgesamt 2021 um 10 Punkte zufriedener mit ihrer gesellschaftlichen Anerkennung als 2019 (64 vs. 54 Prozent). Bei den Beschäftigten der Gesundheitsberufe ist die Einschätzung der gesellschaftlichen Anerkennung ihres Berufsstandes hingegen noch einmal um 6 Punkte gesunken (54 Prozent 2021 vs. 60 Prozent 2019). Darüber hinaus glaubt rund ein Drittel aller befragten Beschäftigten (32 Prozent), dass die Corona-Krise die gesellschaftliche Anerkennung des eigenen Berufs verändert hat.

Ebenfalls erfragt wurde, ob die Beschäftigten im Jahr 2020 aufgrund der Corona-Krise in Kurzarbeit gehen mussten. Dies traf auf 29 Prozent aller Befragten zu. Zum Erhebungszeitpunkt (Februar bis April 2021) waren 12 Prozent der Befragten in Kurzarbeit (unabhängig davon, ob dies durch die Corona-Krise induziert war). Zudem sorgten sich rund 10 Prozent der Beschäftigten, die zum Befragungszeitpunkt nicht in Kurzarbeit waren, aufgrund der Corona-Krise noch in Kurzarbeit gehen zu müssen.

Die *vertragliche* Arbeitszeit (die sich bei der Anordnung von Kurzarbeit nicht ändert) der Beschäftigten hat sich aufgrund der Corona-Krise bei rund 6 Prozent verändert. Unter den Beschäftigten, die eine Veränderung angeben, entfallen zwei Drittel auf Kürzungen und ein Drittel auf Erhöhung der vertraglichen Arbeitszeit. Zudem geben 15 Prozent aller Beschäftigten mit Kindern an, (zeitweise)

ihre *tatsächliche* Arbeitszeit aufgrund fehlender Kinderbetreuung gesenkt zu haben. Für Frauen gilt dies etwas häufiger als für Männer.

Gut 18 Prozent aller Beschäftigten haben in den letzten 12 Monaten (vor dem Befragungszeitpunkt) ihren Arbeitsplatz gewechselt. Mehr als ein Fünftel (22 Prozent) dieser Arbeitsplatzwechsel stehen nach Auskunft der Befragten im Zusammenhang mit der Corona-Krise. Überdurchschnittlich häufig traten coronabedingte Arbeitsplatzwechsel bei Beschäftigten in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen und in Berufen der Unternehmensführung und -organisation auf. Die Corona-Krise hat bei 16 Prozent der Beschäftigten die Sorgen vergrößert, den Arbeitsplatz eventuell zu verlieren. Insgesamt befürchten 9 Prozent, in Folge der Krise arbeitslos zu werden. Einkommensverluste aufgrund der Krise fürchten dagegen 17 Prozent aller Beschäftigten, wobei diese Ängste bei den unteren Einkommensgruppen deutlich stärker ausgeprägt sind.

Zwei Fünftel (41 Prozent) der Beschäftigten in Bremen arbeiteten 2021 im Home Office, doppelt so viele wie 2019. Von denjenigen, die jetzt zumindest teilweise im Home-Office arbeiten, nutzten nur 38 Prozent diese Arbeitsform bereits vor der Corona-Pandemie, aber in der Regel in geringerem Umfang als aktuell. 62 Prozent der aktuell Home-Office-Arbeitenden nutzten diese Arbeitsform vor der Pandemie noch gar nicht.

Die Beschäftigten, deren Tätigkeit durch den digitalen Wandel in (sehr) hohem Maß betroffen ist, wurden gefragt, ob die Corona-Krise einen vermehrten Einsatz digitaler Technologien bei ihrer Arbeit in den letzten 12 Monaten ausgelöst habe. 57 Prozent stimmen dem in (sehr) hohem Maße zu, 42 Prozent halten dagegen die Pandemie nicht für einen (zusätzlichen) Treiber der Digitalisierung an ihrem Arbeitsplatz. Bezogen auf Berufsgruppen, hat sich die Pandemie auf den Einsatz digitaler Technologien besonders stark bei Beschäftigten in sozialen, kulturellen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen ausgewirkt.

Eine weitere Frage lautete, wie hoch das Risiko eingeschätzt wird, sich im Rahmen der beruflichen Tätigkeit mit dem Corona-Virus anzustecken. Fast ein Fünftel (18 Prozent) beurteilten dieses Ansteckungsrisiko im Erhebungszeitraum (Februar bis April 2021) als sehr hoch, 24 Prozent als eher hoch, 35 Prozent als eher niedrig und gut 23 Prozent als sehr niedrig. Das gefühlte Ansteckungsrisiko zeigt sich besonders stark ausgeprägt im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bereich Erziehung und Unterricht und bei Post-, Kurier- und Expressdienstleistungen. Zudem überrascht der Befund nicht, dass 73 Prozent der Home-Office-Arbeitenden das berufliche Ansteckungsrisiko als (sehr) niedrig erachten, aber nur 46 Prozent der nicht zu Hause Arbeitenden.

Dementsprechend ist auch der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz während der Corona-Zeit von großer Wichtigkeit. Diesbezüglich gab beinahe die Hälfte der Befragten an, sich gut durch die vom Arbeitgeber ergriffenen Maßnahmen geschützt zu fühlen (46 Prozent); weitere 38 Prozent stimmten dieser Aussage tendenziell zu. Nicht gut geschützt fühlen sich dagegen vor allem Beschäftigte aus den Wirtschaftszweigen Erziehung und Unterricht, Baugewerbe und öffentlichen Verwaltung.

Zum Abschluss der Sondererhebung wurden bei den bremischen Beschäftigten Einschätzungen zu einigen möglichen politischen Maßnahmen zum Umgang mit den wirtschaftlichen Folgen der Corona-Krise eingeholt. Eine Frage lautete, ob eine Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes sinnvoll oder wünschenswert für Menschen wäre, die krisenbedingt arbeitslos werden. 59 Prozent der Befragten stimmen dieser Aussage voll und ganz zu, weitere 35 Prozent zeigen sich eher zustimmend. Hohe Unterstützung findet auch die Forderung, für wichtige gesellschaftliche Bereiche wie die Schulen oder das Gesundheitssystem mehr staatliche Unterstützung als bisher fließen zu lassen. Dieser Aussage stimmen zwei Drittel voll und ganz und 29 Prozent eher zu. 6 Prozent stehen dieser Forderung (eher) ablehnend gegenüber. Die dritte zur Einschätzung vorgelegte Aussage betraf den Vorschlag, vorhandene Vermögen stärker heranzuziehen, um die finanziellen Folgen der Corona-Krise besser bewältigen zu können. Hier sind die Meinungen deutlich differenzierter. 37 Prozent stimmen dem voll und ganz, 34 Prozent eher zu. Die Ablehnung fällt etwas stärker aus (8 Prozent gar nicht zustimmend, 17 Prozent eher nicht zustimmend) als bei den zwei vorigen Vorschlägen. Bei allen drei Fragen zeigen sich Beschäftigte aus den niedrigeren Einkommensgruppen häufiger von den Aussagen überzeugt als Beschäftigte mit hohem Verdienst.

## Einleitung

Mit der Beschäftigtenbefragung 2021 legt das infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft zum dritten Mal eine Repräsentativerhebung von im Land Bremen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vor. Die letzte Erhebung fand im Frühjahr 2019 statt, die erste im Jahr 2017. Um ein repräsentatives Abbild der im Land Bremen beschäftigten Arbeitnehmerschaft zu gewinnen, waren auch 2021 neben den in Bremen wohnenden Beschäftigten ebenso die Einpendlerinnen und Einpendler einzubeziehen, die zum Teil weit gestreut in Niedersachsen, Hamburg oder noch entfernteren Bundesländern wohnen.

Die Befragung 2021 basiert auf der Panelstichprobe, d.h. den ca. 2.300 Befragten, die sich 2017 oder 2019 zu einer erneuten Kontaktierung für eine Folgebefragung bereit erklärt hatten, sowie aus einer Auffrischungstichprobe, die ergänzend aus der Beschäftigtendatei der Bundesagentur für Arbeit gezogen wurde.

Die Gesamtstichprobe enthält die Merkmale Geschlecht, Alter, Betriebsgröße und Wirtschaftszweig proportional zu ihren Anteilen in der Grundgesamtheit. Die Auswahl der Personen zwischen den Stadtgebieten Bremen (80 Prozent) und dem Stadtgebiet Bremerhaven (20 Prozent) wurde disproportional geschichtet. Dabei bezieht sich die Erhebung ausschließlich auf abhängig Beschäftigte in einem Arbeitsverhältnis oder einem Ausbildungsverhältnis, das mindestens fünf Arbeitsstunden pro Woche umfasst. Beamtinnen und Beamte, Studierende, Ein-Euro-Jobber, Selbstständige oder mithelfende Familienangehörige sind nicht in die Studie einbezogen. Das Stichprobenkonzept für die Komposition der Grundgesamtheit blieb damit zu den vorherigen Erhebungswellen unverändert.

Die Erhebung wurde als Telefonbefragung durchgeführt. Auf Basis der repräsentativen Stichprobenziehung konnten 3.055 Interviews realisiert werden. Diese bilden die im Land Bremen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bezogen auf unterschiedliche Strukturmerkmale vollständig und repräsentativ ab. Die Studienergebnisse geben also Auskunft über die gesamte Arbeitnehmerschaft mit Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis im Land Bremen und ermöglichen daher Rückschlüsse auf politische Handlungsbedarfe. Da nun die Untersuchungsergebnisse aus drei Befragungswellen zur Verfügung stehen, können auch systematische Zeitvergleiche in die Analyse mit einbezogen werden.



# 1 Strukturmerkmale der bremischen Arbeitnehmerschaft

Arbeitsbedingungen und die damit korrespondierenden Einschätzungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Qualität ihres Arbeitsplatzes unterscheiden sich erfahrungsgemäß hinsichtlich der beruflichen Position und der sozialstrukturellen Zugehörigkeit. Deshalb ist es sinnvoll, einleitend zunächst einen Blick auf die Struktur der repräsentativ befragten Arbeitnehmerschaft zu werfen. Die dargestellten Ergebnisse basieren stets auf der Basis der 3.055 realisierten Interviews und bilden dabei die definierte Grundgesamtheit im Umfang von über 316.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und rund 35.000 ausschließlich geringfügig Beschäftigten im Land Bremen repräsentativ ab.<sup>1</sup>

Das Land Bremen besteht aus den beiden Kommunen Bremen und Bremerhaven. Als Oberzentrum ist es zudem eine Einpendlerregion. Ca. 40 Prozent der im Land Bremen Beschäftigten sind Berufspendler und leben außerhalb der Landesgrenzen, knapp die Hälfte wohnt im Stadtgebiet Bremen und weniger als ein Zehntel (7 Prozent) im Stadtgebiet Bremerhaven. Der Arbeitsort der Beschäftigten liegt zu 84 Prozent in der Stadt Bremen und zu 16 Prozent in Bremerhaven.

## 1.1 Soziodemografische Struktur der Beschäftigten

Die Arbeitnehmerschaft im Land Bremen ist insgesamt von einem Männerübergewicht bestimmt (vgl. Abbildung 1). Die Geschlechteranteile unterscheiden sich zwischen den Arbeitsorten Stadtgemeinde Bremen und Bremerhaven nicht, allerdings wohnen insbesondere in Bremerhaven etwas mehr Männer als Frauen. Das Durchschnittsalter der Befragten liegt bei 42,5 Jahren, im Wohnort Bremerhaven ist der Anteil der ältesten Alterskohorte geringfügig höher als in Bremen.

89 Prozent der im Land Bremen Beschäftigten haben eine berufliche Ausbildung oder ein Studium abgeschlossen. Als höchsten erreichten Abschluss geben 44 Prozent eine betriebliche oder schulische Ausbildung an. 13 Prozent haben eine Aufstiegsweiterbildung etwa zum Meister, Techniker o.Ä. abgeschlossen und 30 Prozent einen Hochschulabschluss (inklusive Fachhochschulen) erreicht. 7 Prozent verfügen über keinerlei Abschluss, 2 Prozent über einen anderen – etwa im Ausland erworbenen – Abschluss.

Die Beschäftigten besitzen ganz überwiegend die deutsche Staatsangehörigkeit. Von den insgesamt 15 Prozent der Beschäftigten mit ausländischem Pass besitzt ein Drittel auch die deutsche Staatsangehörigkeit. Erhoben wurde auch der Mig-

<sup>1</sup> Die Angaben beziehen sich auf den Datenstand der gezogenen Stichprobe, den 31.12.2019. Weitere Details zur Stichprobenziehung und Gewichtung finden sich im Anhang.

rationshintergrund.<sup>2</sup> Ein Viertel der bremischen Arbeitnehmerschaft weist einen Migrationshintergrund auf (24 Prozent).

**Abbildung 1 Struktur der bremischen Arbeitnehmerschaft I**

Fallzahl insgesamt gewichtet	Gesamt n = 3.055	Arbeitsplatz in... Bremen n = 2.579	Bremerhaven n = 476
<b>Geschlecht</b>			
Männlich	54,0	54,0	53,7
Weiblich	46,0	46,0	46,3
<b>Altersgruppen</b>			
15 bis 24 Jahre	10,1	10,2	9,2
25 bis 34 Jahre	22,0	22,2	21,1
35 bis 44 Jahre	20,9	20,9	20,8
45 bis 54 Jahre	25,2	25,3	24,5
55 bis 69 Jahre	21,8	21,3	24,4
Durchschnittsalter (Jahre)	42,5	42,3	43,1
<b>höchster Ausbildungsabschluss</b>			
Betriebliche Berufsausbildung	37,7	36,3	45,2
Schulische Berufsausbildung	6,3	6,3	6,3
Meister-/Technikerausbildung	12,6	12,4	13,9
Fachhochschulabschluss	12,7	13,0	11,2
Hochschulabschluss	17,6	19,0	10,1
Anderer oder ausländischer Abschluss	2,0	1,7	3,5
Keinen Abschluss	6,6	6,4	7,3
<b>Migrationshintergrund</b>			
Mit Migrationshintergrund	24,1	25,5	16,8
Ohne Migrationshintergrund	75,9	74,5	83,2

Anteile in Spaltenprozent; an 100% Fehlende: „Keine Angabe“

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2021, eigene Berechnungen

## 1.2 Betriebliche Struktur der Beschäftigung

Die betriebliche Struktur der Beschäftigung im Land Bremen wird von Betriebsstätten geprägt, die 50 oder mehr Beschäftigte haben. Zwei Drittel der Befragten arbeiten in solchen Unternehmen. Ein Fünftel (20 Prozent) arbeitet in Kleinbetrieben mit bis zu 19 Beschäftigten, etwa ein Siebtel (14 Prozent) in Betrieben zwischen 20 und 49 Beschäftigten. Unterschiede zwischen den Arbeitsorten Bremen und Bremerhaven gibt es dabei insbesondere bei Unternehmen mit 250 oder mehr Beschäftigten. Im Stadtgebiet Bremen arbeiten 37 Prozent aller Beschäftigten in solchen Betrieben, in Bremerhaven sind es dagegen etwas weniger (31 Prozent).

<sup>2</sup> Die Studie legt die 2016 veränderte Definition des Statistischen Bundesamts zur Typisierung des Migrationshintergrundes zugrunde. Ein Migrationshintergrund liegt demnach vor, wenn eine Person selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren ist. Für die Zwecke der Studie wurden Befragte als Personen mit Migrationshintergrund erfasst, wenn mindestens ein Elternteil nicht in Deutschland geboren wurde und entsprechend eine nichtdeutsche Staatsangehörigkeit des Elternteils vorliegt.

**Abbildung 2 Struktur der bremischen Arbeitnehmerschaft II**

	Gesamt n = 3.055	Arbeitsplatz in... Bremen n = 2.579	Bremerhaven n = 476
<b>Fallzahl insgesamt gewichtet</b>			
<b>Wirtschaftszweig</b>			
Verarbeitendes Gewerbe, insg.	13,4	13,9	11,0
<i>Herstellung Kfz, Fahrzeugbau</i>	5,1	5,9	1,1
Baugewerbe	3,9	3,9	4,1
Großhandel (ohne Kfz)	4,8	4,9	3,9
Einzelhandel (ohne Kfz)	6,5	6,5	7,0
Verkehr	2,2	2,2	2,2
Lagerei	1,9	1,3	5,0
Sonstige Dienstleistungen für den Verkehr	5,9	5,1	10,2
Telekommunikation und IT-Dienstleistungen	2,2	2,6	0,4
Gastgewerbe	4,3	4,2	4,5
Öffentliche Verwaltung	4,6	3,6	9,8
Gesundheits- und Sozialwesen, insg.	11,3	11,3	11,6
<i>Gesundheitswesen, Krankenhäuser</i>	4,1	4,2	3,8
<i>Gesundheitswesen, Arztpraxen</i>	2,3	2,3	2,6
<i>Gesundheitswesen, Pflege- und Altenheime</i>	1,6	1,6	1,3
<i>Sozialwesen</i>	3,3	3,2	3,9
Wissensch./techn. Dienstleistungen	10,3	10,8	7,9
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	7,2	7,4	6,6
Erziehung und Unterricht	5,3	5,7	2,9
<i>Kindergärten und Vorschulen</i>	4,0	4,3	2,4
<i>ohne Kindergärten und Vorschulen</i>	1,3	1,4	0,5
Energie, Wasser, Abwasser, Abfall, Entsorgung	1,7	1,8	1,2
Kfz-Handel/Reparatur	1,7	1,8	0,9
Finanzen, Versicherungen	2,1	2,1	1,9
Verleih von Arbeitskräften	3,3	3,5	2,0
Herstellung von Nahrungs-/Futtermitteln, Getränke	1,8	1,6	3,0
Post-, Kurier- und Expressdienstleistungen	1,0	1,2	0,1
Verlagswesen, Film/TV/Radio/Ton	1,3	1,4	1,0
Sonstiges	3,3	3,4	2,8

Anteile in Spaltenprozent; an 100% Fehlende: „Keine Angabe“

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2021, eigene Berechnungen

Zwar waren insbesondere in der Metall- und Elektroindustrie sowie in der Stahlindustrie in jüngerer Zeit weiterhin Beschäftigungsverluste hinzunehmen (vgl. Arbeitnehmerkammer Bremen 2018a: 15, 26; Arbeitnehmerkammer Bremen 2021: 20, 28), dennoch entfallen die meisten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach wie vor auf Betriebe im Wirtschaftszweig verarbeitendes Gewerbe (13 Prozent). Größere, noch zweistellige Beschäftigtenanteile werden zudem im Gesundheits- und Sozialwesen (11 Prozent) sowie bei wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (10 Prozent) gebunden. Diese Verteilungsstruktur bildet sich auch weitgehend an den Arbeitsorten Bremen und Bremerhaven ab. Das verarbeitende Gewerbe ist etwas häufiger in Bremen als in Bremerhaven angesiedelt (14 gegenüber 11 Prozent). In Bremerhaven sind dagegen die Wirtschaftszweige Lagerei (5 Prozent), sonstige Dienstleistungen für den Verkehr (10 Prozent) und öffentliche Verwaltung (10 Prozent) deutlich häufiger als in Bremen zu finden (vgl. Abbildung 2).

### 1.3 Tätigkeitsbezogene Struktur der Beschäftigten

Insgesamt befinden sich 6 Prozent aller Befragten in einer Ausbildung. Von den Personen in Ausbildung entfallen 70 Prozent auf die jüngste Altersgruppe bis 24 Jahre und rund 23 Prozent auf die Altersgruppe 25 bis 34 Jahre, 8 Prozent sind älter als 34 Jahre. Das Durchschnittsalter der Auszubildenden liegt bei rund 24 Jahren.

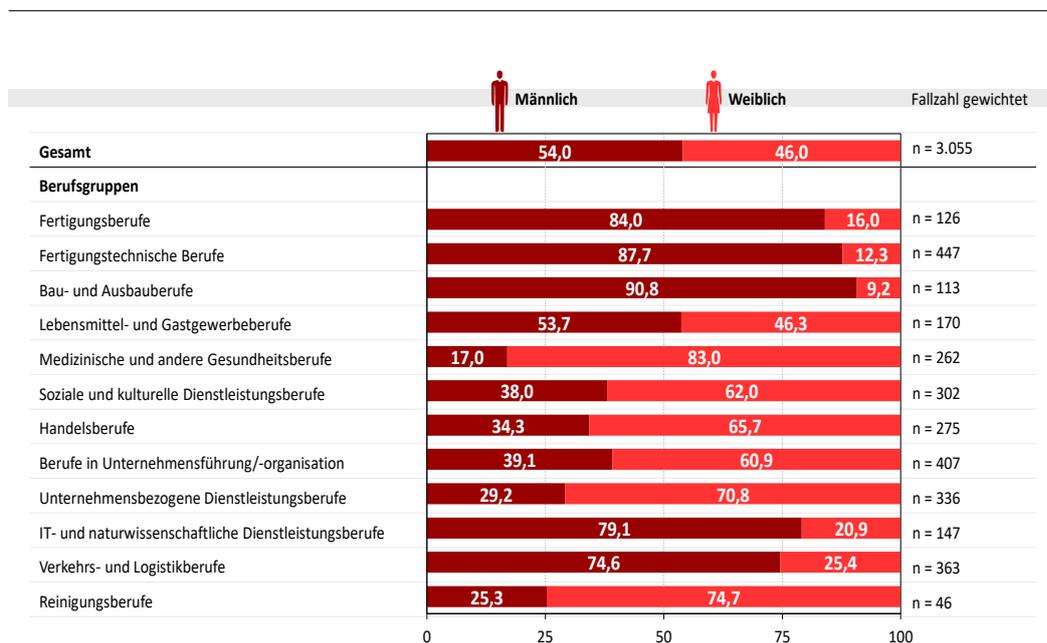
Von den Personen, die sich zum Befragungszeitpunkt nicht in Ausbildung befanden, gaben mehr als die Hälfte (52 Prozent) an, dass für die von ihnen ausgeübte Tätigkeit eine abgeschlossene betriebliche oder schulische Berufsausbildung erforderlich ist. Das zeigt, dass der Arbeitsmarkt im Land Bremen von fachlich ausgerichteten Tätigkeitsprofilen bestimmt wird. Komplexe Spezialistinnen und Spezialisten (Meister- oder Technikerabschluss, Fachschulabschluss, Bachelorabschluss) sind für ein Zehntel (11 Prozent) der ausgeübten Berufstätigkeiten erforderlich, und fast ein Fünftel (18 Prozent) bilden hochkomplexe Tätigkeiten, für die mindestens ein Hochschulabschluss ab dem Master notwendig ist. Demgegenüber ist für 19 Prozent der Tätigkeiten gar keine berufliche Ausbildung nötig, hierbei handelt es sich also um Helfer- oder Anlernertätigkeiten.

Es wurde auch danach gefragt, ob die aktuelle Tätigkeit der Beschäftigten mit dem von ihnen erreichten Ausbildungsniveau übereinstimmt. Eine ausbildungsadäquate Beschäftigung üben demnach 44 Prozent der Beschäftigten aus. 25 Prozent meinen, sie hätten beruflich mehr erreicht als sie mit ihrer Ausbildung erwarten konnten. Im Gegensatz dazu zeigen sich 26 Prozent der Befragten überzeugt, gemessen am persönlichen Ausbildungsniveau unterwertig beschäftigt zu sein. Frauen zählen sich dabei etwas häufiger zu denen, die eine bessere Ausbildung mitbringen, als ihre derzeitige Tätigkeit erfordert (27 Prozent Frauen vs. 25 Prozent Männer). Auch bei Alleinerziehenden (34 Prozent) sowie Teilzeitbeschäftigten (32 Prozent) und Personen mit Migrationshintergrund (30 Prozent) ist der Anteil vergleichsweise hoch. Darüber hinaus bewerten vor allem jüngere Beschäftigte bis 34 Jahre ihre derzeitige Tätigkeit als ausbildungsinadäquat (45 bis 48 Prozent).

Einige weitere Unterschiede nach Ausbildungsniveau fallen ins Auge. Insbesondere Beschäftigte mit Universitäts- oder Fachhochschulabschluss sowie mit einer schulischen Berufsausbildung sehen sich überdurchschnittlich häufig ausbildungsadäquat beschäftigt (46 bis 57 Prozent). Zugleich meint ein im Vergleich besonders hoher Anteil der Beschäftigten mit Universitätsabschluss, eher unterwertig beschäftigt zu sein (32 Prozent). Beschäftigte mit ausländischem Abschluss sehen sich zu einem größeren Teil ebenfalls eher unterwertig beschäftigt (33 Prozent). Eine höhere Position erreicht zu haben als die Ausbildung erwarten ließ, trifft dagegen überdurchschnittlich häufig auf Beschäftigte mit betrieblicher Berufsausbildung (31 Prozent) oder Meister- oder Technikerabschluss (40 Prozent) zu.

Wie auch in Deutschland insgesamt ist die Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt – also die Dominanz von Männern und Frauen in bestimmten Berufsgruppen – stark ausgeprägt. Produktions- und Bauberufe sowie Transport- und Logistikberufe sind klar männlich dominiert, das Spektrum der meisten Dienstleistungsberufe (Sozial-, Gesundheits-, Büro- und Handelsberufe) wird hingegen von weiblichen Arbeitskräften bestimmt, mit Ausnahme der IT- und naturwissenschaftlichen Berufe (vgl. Abbildung 3).

**Abbildung 3 Frauen- und Männeranteile an Berufsgruppen**



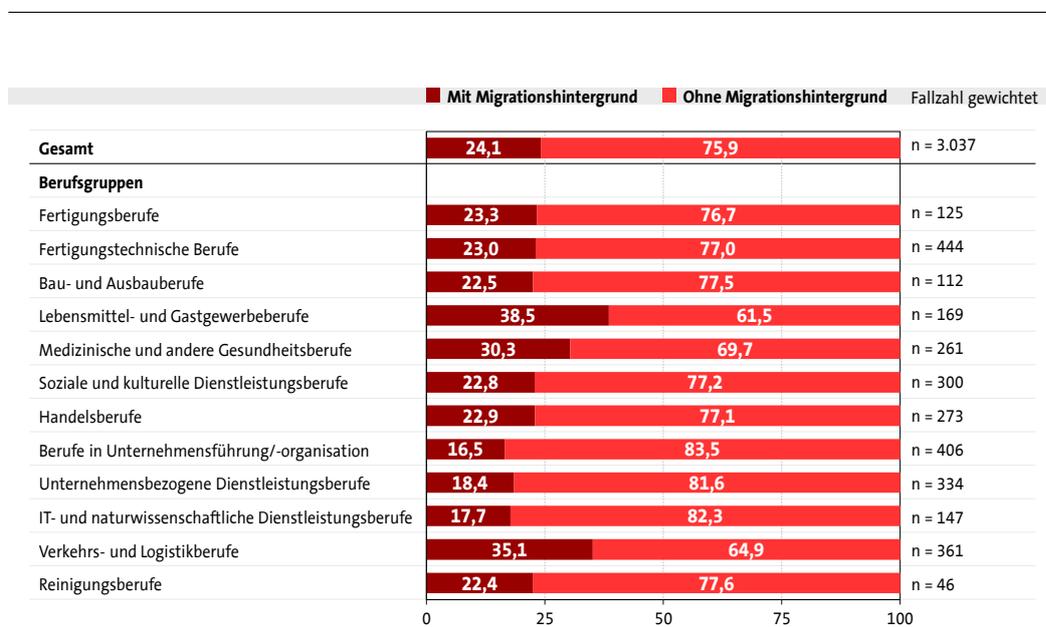
Angaben in Prozent, nur Berufsgruppen mit n>30

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2021, eigene Berechnungen

Beschäftigte mit Migrationshintergrund im Land Bremen sind – im Vergleich zu ihrem Gesamtanteil an allen Beschäftigten – besonders häufig in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen anzutreffen (vgl. Abbildung 4). Obwohl sie nur 24 Prozent der Gesamtbeschäftigten ausmachen, haben in diesem Berufssegment fast

zwei Fünftel der Beschäftigten (39 Prozent) einen Migrationshintergrund. Ebenfalls bemerkenswerte Anteile an Beschäftigten mit Migrationshintergrund finden sich in Verkehrs- und Logistikberufen (35 Prozent) und im Gesundheitssektor (30 Prozent). Beschäftigte ohne Migrationshintergrund sind hingegen überdurchschnittlich häufig in Berufen der Unternehmensführung und -organisation (84 Prozent) und in IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen (82 Prozent) sowie in unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen vertreten (82 Prozent). Insgesamt machen Personen ohne Migrationshintergrund einen Anteil von drei Vierteln (76 Prozent) aller Beschäftigten in Bremen aus.

**Abbildung 4 Anteile an Berufsgruppen nach Migrationshintergrund**



Angaben in Prozent, nur Beschäftigte mit gültigen Angaben, nur Berufsgruppen mit n>30

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2021, eigene Berechnungen

Diese Befunde korrespondieren mit dem insgesamt etwas niedrigeren Ausbildungsniveau der Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Der Anteil ohne beruflichen Abschluss liegt in dieser Gruppe bei knapp 14 Prozent, bei den Arbeitskräften ohne Migrationshintergrund hingegen bei 4 Prozent. Bei Personen mit einer betrieblichen Berufsausbildung beträgt diese Differenz 6 Prozentpunkte, bei Beschäftigten mit Meister- oder Techniker Ausbildung 7 Prozentpunkte. Bei Fachhochschul- und Universitätsabschlüssen liegen die Beschäftigten mit Migrationshintergrund aber gleichauf mit den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund (jeweils 30 Prozent).

Bereits in den letzten Erhebungen war ein teilweiser Generationeneffekt in Bezug auf die Qualifizierung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu erkennen (siehe dazu auch Arbeitnehmerkammer Bremen 2018b): Viele der in

Deutschland Geborenen aus Einwandererfamilien waren und sind zunehmend gut qualifiziert und ausgebildet. So haben 2021 unter den in Deutschland geborenen Menschen mit Migrationshintergrund fast zwei Fünftel (39 Prozent) einen betrieblichen Ausbildungsabschluss und ein Drittel (32 Prozent) einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss. Allerdings sind auch die nicht in Deutschland geborenen Beschäftigten mit Migrationshintergrund immer besser qualifiziert. 29 Prozent besitzen einen betrieblichen Ausbildungsabschluss und ebenfalls 29 Prozent einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss. Zudem unterscheiden sich die Anteile von Beschäftigten ohne Abschluss bei den beiden Gruppen nur marginal – 12 Prozent der in Deutschland geborenen Personen mit Migrationshintergrund haben keinen Abschluss, bei den zugezogenen Migranten sind es 14 Prozent.

Ein Zehntel der Befragten übt neben ihrer Haupttätigkeit auch noch Nebentätigkeiten aus. Von diesen haben 93 Prozent eine Nebenbeschäftigung, 6 Prozent üben zwei und 1 Prozent drei Nebenbeschäftigungen aus. 56 Prozent der Nebentätigkeiten sind Minijobs (geringfügige Beschäftigung) und knapp 5 Prozent sind sozialversicherungspflichtige Teilzeitjobs, 32 Prozent stellen eine selbstständige Tätigkeit dar.

**Abbildung 5 Ausübung von Nebentätigkeiten nach Personenmerkmalen**

	Anteil der Beschäftigten mit Nebentätigkeit	Fallzahl gewichtet
<b>Gesamt</b>	10,0	n = 3.055
<b>Geschlecht</b>		
Männlich	8,6	n = 1.649
Weiblich	11,6	n = 1.406
<b>Altersgruppen</b>		
15-24 Jahre	9,2	n = 308
25-34 Jahre	13,1	n = 673
35-44 Jahre	10,3	n = 638
45-54 Jahre	8,5	n = 769
55-69 Jahre	8,5	n = 666
<b>höchster Ausbildungsabschluss</b>		
Betriebliche Berufsausbildung	9,2	n = 1.151
Schulische Berufsausbildung	9,0	n = 191
Meister-/Technikerausbildung	9,0	n = 385
Fachhochschulabschluss	9,5	n = 389
Hochschulabschluss	16,3	n = 537
Anderer/ausländischer Ausbildungsabschluss	3,1	n = 61
Keinen Abschluss	7,1	n = 201
<b>Migrationshintergrund</b>		
Mit Migrationshintergrund	9,4	n = 733
Ohne Migrationshintergrund	10,0	n = 2.304
<b>Familienform</b>		
Haushalt mit Kindern, alleinerziehend	5,9	n = 79
Paar-/Mehrpersonenhaushalt, mit Kindern	10,2	n = 903

Frage: Üben Sie neben Ihrer Haupttätigkeit noch eine oder mehrere bezahlte Nebentätigkeiten aus? Angaben in Prozent, Antwort „Ja“

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2021, eigene Berechnungen

Dabei üben 12 Prozent der Frauen und 9 Prozent der Männer mindestens eine Nebentätigkeit aus (vgl. Abbildung 5). Unterschiede zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund sind marginal. Im Vergleich der Alterskohorten finden sich die höchsten Anteile von Beschäftigten mit Nebenjob(s) bei den 25 bis 34-Jährigen (13 Prozent gegenüber 9 bis 10 Prozent bei den anderen Altersklassen). Auffällig ist darüber hinaus der hohe Anteil an hochqualifizierten Beschäftigten, die einen Nebenjob ausüben: 16 Prozent der Beschäftigten mit Universitätsabschluss (ohne Fachhochschule) gehen einer Nebentätigkeit nach, bei Beschäftigten mit einem anderen Qualifikationsniveau sind es dagegen 3 Prozent (anderer/ausländischer Abschluss) bis höchsten 10 Prozent (Fachhochschulabschluss).

Neben diesen Merkmalen ist auch die verfügbare Zeit ein wesentlicher Faktor für die Ausübung einer Nebentätigkeit (vgl. auch Klinger/Weber 2017). Teilzeitbeschäftigte üben daher etwas häufiger eine Nebentätigkeit aus (13 Prozent), als es bei Vollzeitbeschäftigten der Fall ist (9 Prozent). Alleinerziehende gehen mit einem Anteil von 6 Prozent dagegen deutlich seltener einem Nebenjob nach, als es bei Beschäftigten mit Kindern der Fall ist, die einen Partner oder eine Partnerin haben (10 Prozent). Dies ist insofern bemerkenswert, als dass es zwischen Beschäftigten mit und ohne Kinder keine Unterschiede bei dem Anteil von Nebenjobbern gibt.

In der Branchenbetrachtung weisen vor allem die Wirtschaftszweige Lagerei (21 Prozent), Erziehung und Unterricht (17 Prozent) und das Gesundheits- und Sozialwesen (15 Prozent) hohe Anteile von Beschäftigten mit Nebentätigkeiten auf. Deutlich unterdurchschnittlich viele Beschäftigte haben dagegen in den Branchen Kfz-Handel und -Reparatur, Finanzen und Versicherungen (jeweils 1 Prozent) sowie im Wirtschaftszweig Verleih von Arbeitskräften (2 Prozent) einen Nebenjob.

Rund zwei Drittel aller Nebentätigkeiten (65 Prozent) haben ein Arbeitsvolumen bis unter 12 Stunden wöchentlich, 9 Prozent nehmen 12 oder mehr Stunden in Anspruch. Im Mittel gehen die Beschäftigten ihrer Nebentätigkeit rund 7 Stunden in der Woche nach. Für ein Viertel der Beschäftigten mit Nebenjob ist die Wochenarbeitszeit dieser Nebentätigkeit allerdings vertraglich nicht geregelt. Nimmt man die vertragliche Arbeitszeit der Haupt- und Nebentätigkeit zusammen, zeigt sich ein deutlich höheres Wochenarbeitspensum der Beschäftigten mit Nebenjob. So beträgt die vertragliche Arbeitszeit aus Haupt- und Nebenbeschäftigung bei Beschäftigten mit Nebenjob im Durchschnitt 40 Stunden pro Woche. Die vertragliche festgelegte Arbeitszeit der Befragten ohne Nebentätigkeit liegt dagegen im Mittel bei rund 34 Stunden.

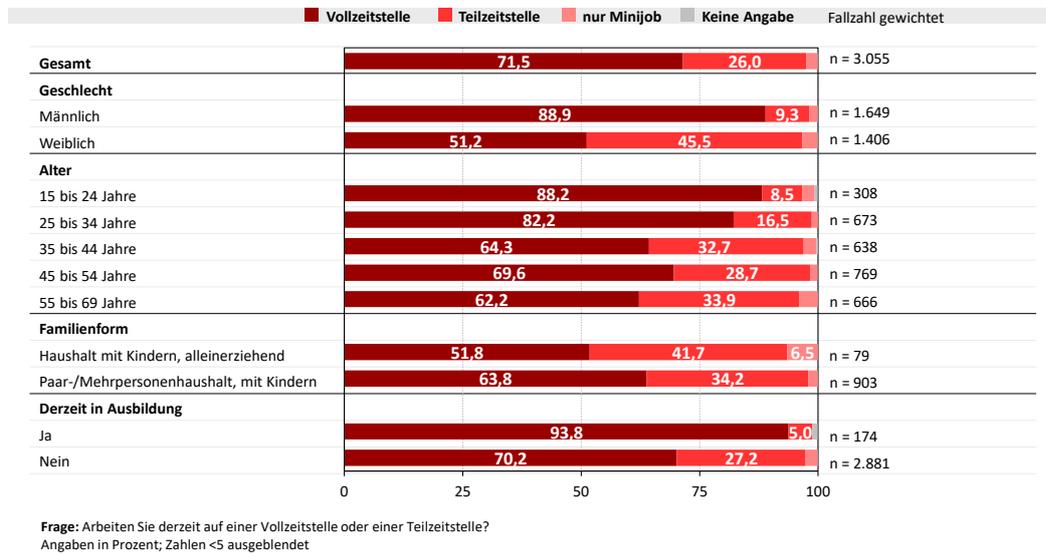
## 1.4 Formen von Beschäftigungsverhältnissen

Insgesamt arbeiten 72 Prozent der Beschäftigten im Land Bremen in Vollzeit und 26 Prozent in Teilzeit (vgl. Abbildung 6). Dabei gibt es deutliche Unterschiede nach Geschlechtern: Nur 9 Prozent der Männer, aber 46 Prozent der Frauen arbeiten in Teilzeit. Der Teilzeitanteil ist bei den Männern im Vergleich zu 2019 um 4 Prozentpunkte gestiegen, bei den Frauen bleibt er dagegen konstant. Bei Alleinerziehenden liegt der Teilzeitanteil bei 42 Prozent, geringfügige Teilzeit bei

knapp 7 Prozent (Frauen sind in beiden Kategorien überdurchschnittlich vertreten).

In Sozialberufen sowie in Gesundheitsberufen sind die Teilzeitanteile (45 bis 49 Prozent) im Vergleich zu anderen Berufen besonders stark ausgeprägt. In Fertigungs- und fertigungstechnischen Berufen sowie in Bau- und Ausbauberufen arbeiten hingegen jeweils über 90 Prozent der Beschäftigten Vollzeit. Auch in IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen und Verkehrs- und Logistikberufen sind die Vollzeitanteile mit 85 bzw. 84 Prozent sehr hoch.

**Abbildung 6** Arbeitszeit: Vollzeit- und Teilzeittätigkeit



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2021, eigene Berechnungen

**Befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse**

91 Prozent aller Arbeitsverträge im Land Bremen sind im Jahr 2021 als unbefristete Beschäftigungen angelegt, 9 Prozent sind befristet.<sup>3</sup> Befristete Arbeitsverträge sind weit überdurchschnittlich verbreitet in der jüngsten Altersgruppe zwischen 15 bis 24 Jahren (32 Prozent), die noch am Beginn ihres Arbeitslebens stehen. Weit unterdurchschnittlich verbreitet sind Befristungen dagegen in den Altersgruppen ab 45 Jahren (5 Prozent). Auch in den oberen Einkommensgruppen ab 3.000 Euro sind Befristungen eher die Ausnahme (3 bis 4 Prozent), in den unteren Einkommensgruppen erheblich häufiger (14 bis 16 Prozent bei Netto-

<sup>3</sup> Berechnung der Befristungen und alle weiteren Aussagen dazu ohne Auszubildende.

einkommen von unter 1.500 Euro). Geschlechterunterschiede fallen dagegen kaum ins Gewicht. Darüber hinaus sind befristete Arbeitsverträge sowohl in Vollzeitjobs als auch in allen zeitlichen Varianten von Teilzeitjobs anzutreffen.

Befristungen des Arbeitsverhältnisses sind besonders in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (21 Prozent), im Berufssegment des Lebensmittel- und Gastgewerbes (18 Prozent) sowie in Fertigungsberufen (12 Prozent) zu finden. Dagegen sind fast alle Beschäftigten in Berufen der Unternehmensführung, der unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufe, in fertigungstechnischen Berufen, Bauberufen sowie in den Gesundheitsberufen unbefristet beschäftigt (93 bis 97 Prozent). Bei den Leiharbeitskräften arbeiten drei Viertel (75 Prozent) unbefristet, ein Viertel (24 Prozent) dagegen befristet. Auffällig ist auch, dass Beschäftigte mit Migrationshintergrund überdurchschnittlich von Befristungen (14 Prozent) betroffen sind.

Ein Fünftel (19 Prozent) der Befragten mit einem befristeten Arbeitsvertrag fühlt sich hierdurch (sehr) stark belastet, 78 Prozent hingegen nicht. Dies ist insofern auffällig, da in der vorherigen Erhebungswelle 2019 rund doppelt so viele aus dieser Gruppe (41 Prozent) eine (sehr) starke Belastung durch ihre Befristung angaben. Beschäftigte im Alter von 35 bis 44 Jahren belastet eine befristete Anstellung am stärksten (41 Prozent), die Belastung der jüngsten und ältesten Altersgruppe fällt dagegen jeweils unterdurchschnittlich aus.

### **Leiharbeitskräfte im Land Bremen**

Der Anteil der Leiharbeitskräfte an der Gesamtzahl der Beschäftigten im Bundesland Bremen hat sich seit der letzten Erhebung kaum verändert und liegt aktuell bei 2,9 Prozent.<sup>4</sup> Vier Fünftel (80 Prozent) aller Leiharbeitsbeschäftigten im Land Bremen sind männlich, nur ein Fünftel weiblich.<sup>5</sup>

Die Qualifikationsstruktur der befragten Leiharbeitsbeschäftigten stellt sich heterogen dar. So besitzt ein Drittel keine Berufsausbildung, ein weiteres Drittel verfügt über einen betrieblichen oder schulischen Berufsabschluss. Ein Abschluss auf Meister- bzw. Technikerniveau ist bei 5 Prozent der Leiharbeitskräfte zu beobachten, über einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss verfügen dagegen 17 Prozent. Rund ein Zehntel (11 Prozent) der Leiharbeitsbeschäftigten geben einen anderen bzw. ausländischen Berufsabschluss an. Mehr als die Hälfte der Leiharbeitskräfte (52 Prozent) hat einen Migrationshintergrund. In der Gesamtheit aller Beschäftigten trifft dies bei rund einem Viertel zu (23 Prozent).

Besonders viele Leiharbeitsbeschäftigte gibt es in der Altersgruppe zwischen 25 und 34 Jahren (5 Prozent). Nach Einkommensklassen betrachtet finden sich

<sup>4</sup> Auch hier ist zu beachten, dass die Gewichtung auf dem Datenbestand vom 31.12.2019 basiert. Details dazu finden sich im Anhang.

<sup>5</sup> In diesem Abschnitt ist zu beachten, dass sich die Aussagen auf eine sehr kleine Fallzahl von (gewichtet) n=88 Personen stützen, nur n=18 davon sind Frauen. Insbesondere Aussagen nach Geschlecht sind daher vorsichtig zu interpretieren.

Leiharbeitskräfte häufiger in der Nettoeinkommensklasse zwischen 1.000 bis unter 1.500 Euro (6 Prozent). Auch ist der Anteil der Leiharbeitsbeschäftigten mit Wohnort Bremerhaven (5 Prozent) höher als der entsprechende Anteil mit Wohnort Stadtgemeinde Bremen (4 Prozent) oder außerhalb des Bundeslandes (2 Prozent).

Darüber hinaus sind befristete Arbeitsverträge deutlich häufiger bei Leiharbeitsbeschäftigten zu finden als bei anderen Beschäftigten (9 vs. 3 Prozent). Die Leiharbeitskräfte werden zudem häufig in Nachtarbeit (8 Prozent) und Schichtdienst (7 Prozent) sowie bei der Arbeit auf Abruf (9 Prozent) eingesetzt.

26 Prozent der Befragten fühlen sich durch ihre Beschäftigung als Leiharbeitskraft (sehr) hoch belastet. Dabei fällt der große Unterschied zwischen den Geschlechtern auf: Von den weiblichen Leiharbeitsbeschäftigten fühlen sich 71 Prozent gar nicht von ihrer Beschäftigung in der Leiharbeitsbranche belastet, bei den Männern sind es nur 33 Prozent.

Insgesamt lassen sich bei den entleihenden Unternehmen deutliche Branchenschwerpunkte feststellen. Leiharbeitsbeschäftigte sind vor allem in der Industrie (30 Prozent) und der Lager- und Transportwirtschaft (39 Prozent) tätig. Mit großem Abstand folgen zu etwa gleichen Teilen das Baugewerbe, der Handel und das Gesundheits- und Sozialwesen mit jeweils etwa 6 Prozent. Etwa jede dritte weibliche Leiharbeitskraft ist in einem Unternehmen im Gesundheits- und Sozialwesen oder im Bereich Erziehung und Unterricht eingesetzt (zusammen 34 Prozent).



## 2 Arbeitszeit

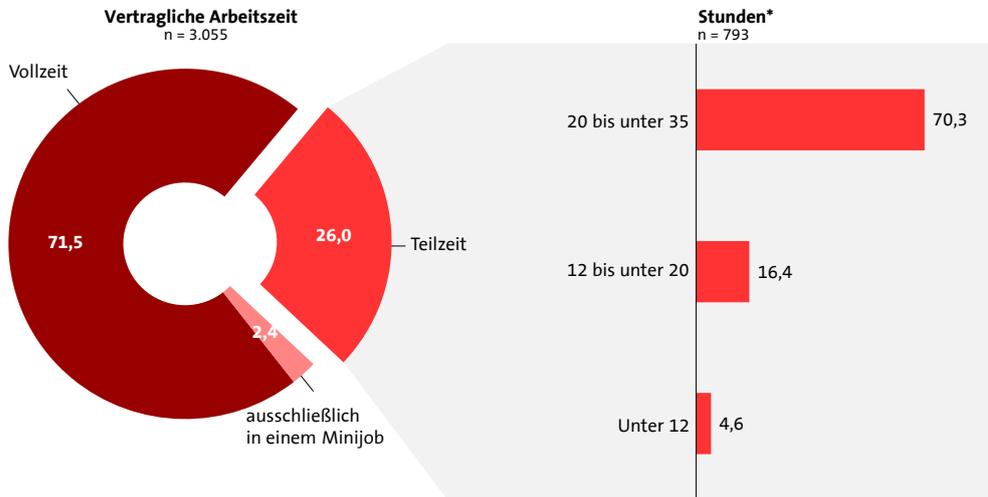
### 2.1 Vertragliche, tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit

Im Gegensatz zu den vorherigen Erhebungswellen der Jahre 2017 und 2019 fand die aktuelle Erhebung unter Pandemiebedingungen statt. Daher ist etwa das tatsächliche Arbeitsvolumen im Bundesland Bremen im Vergleich zur Erhebung 2019 gesunken, in Korrespondenz zum gesunkenen Arbeitsvolumen im Bundesgebiet insgesamt (vgl. Brücker et al. 2021).

Dessen ungeachtet haben sich die arbeitsvertraglichen Konditionen seit der letzten Erhebung kaum verändert. So sind im Land Bremen nach wie vor fast drei Viertel (72 Prozent) der Beschäftigten in Vollzeit und etwa ein Viertel (26 Prozent) in Teilzeit tätig. Dabei arbeiten von den Vollzeitbeschäftigten 91 Prozent in der „normgeprägten Arbeitszeit“ von 35 bis unter 41 Wochenstunden, auf 5 Prozent trifft hingegen eine „Langarbeitszeit“ von 41 Wochenstunden und mehr zu. Für die Vollzeitbeschäftigten liegt die durchschnittliche vertraglich vereinbarte Arbeitszeit bei 38 Stunden und damit um eine Stunde niedriger als 2019.

Bei den sozialversicherten Teilzeitkräften sind 70 Prozent im Segment der „langen Teilzeit“ zwischen 20 Stunden bis unter 35 Stunden wöchentlich tätig (vgl. Abbildung 7). Die übrigen Teilzeitkräfte verteilen sich auf die "kurze Teilzeit" zwischen 12 bis unter 20 Stunden (16 Prozent) und die "Kurzarbeitszeit" unter 12 Stunden (5 Prozent). Bei den geringfügigen Teilzeitkräften (Minijobs) entfallen 77 Prozent auf die „Kurzarbeitszeit“ unter 12 Stunden, 17 Prozent auf "kurze Teilzeit" zwischen 12 bis unter 20 Stunden, der Rest hat stark schwankende Arbeitszeiten. Für alle Teilzeitkräfte ergibt sich eine durchschnittliche vertragliche Arbeitszeit von 25 Stunden, was wiederum eine leichte Steigerung im Vergleich zu 2019 bedeutet (2019: 24 Stunden). Im Gesamtdurchschnitt unterscheiden sich die vertraglich festgelegten Arbeitszeiten der Beschäftigten im Bundesland Bremen zwischen 2021 (34,1 Stunden) und 2019 (34,5 Stunden) nur wenig.

**Abbildung 7 Arbeitsverhältnis: Vertragliche Arbeitszeit**

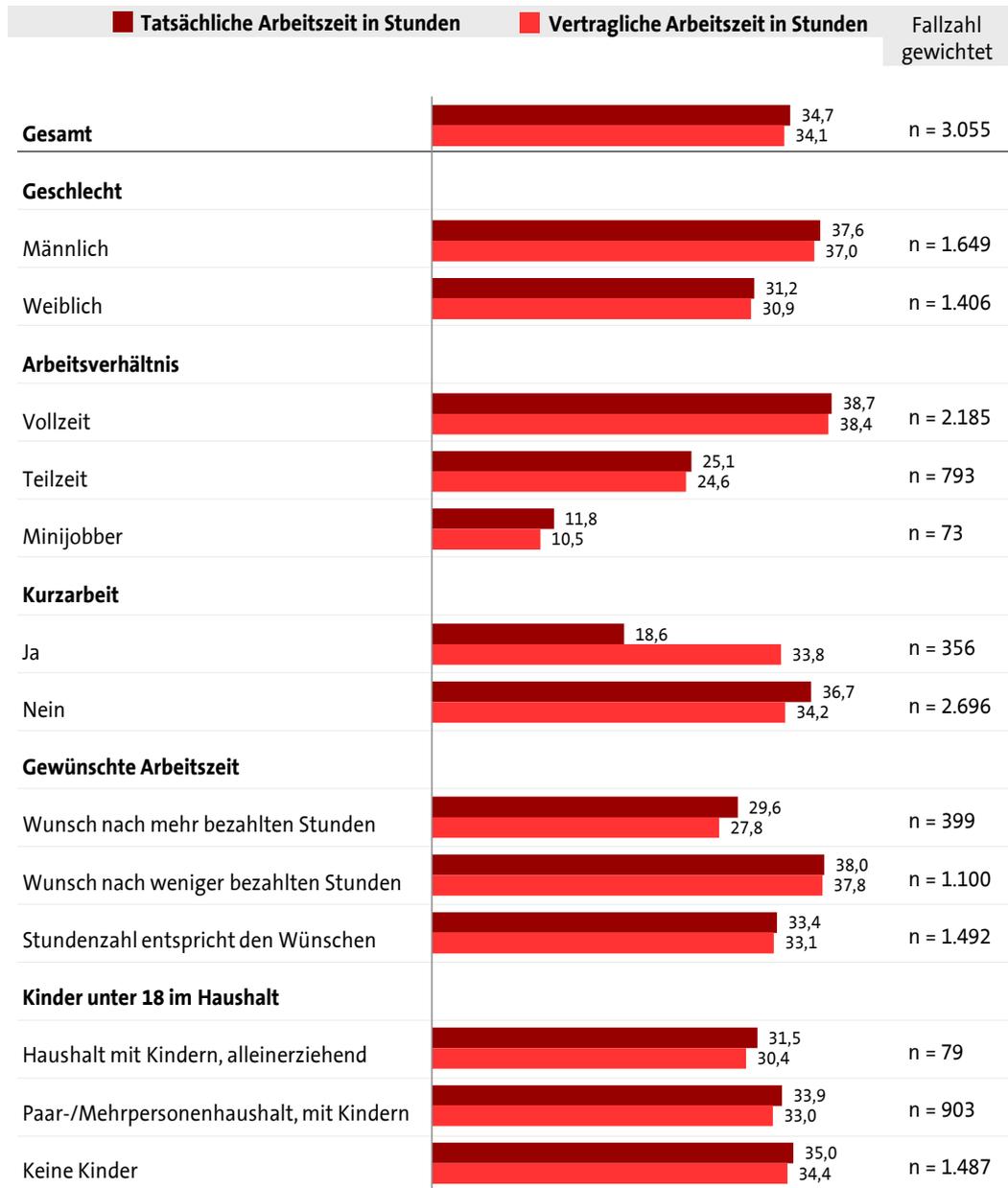


**Frage Abbildung links:** Arbeiten Sie in Vollzeit oder in Teilzeit?; **Frage Abbildung rechts:** Wie viele Stunden umfasst Ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Woche?  
 Angaben in Prozent; \*an 100% Fehlende: „Keine Angabe“ und „Arbeitszeit vertraglich nicht geregelt“

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2021, eigene Berechnungen

Allerdings differierten 2019 die vertraglich festgelegte Arbeitszeit und die tatsächlich geleisteten Stunden deutlich. So arbeiteten 2019 die Beschäftigten in Bremen im Durchschnitt rund 2,5 Stunden mehr pro Woche als vereinbart und kamen damit auf 37 Wochenstunden. 2021 unterscheiden sich die vertragliche Wochenarbeitszeit (34,1 Stunden) und die tatsächlich geleistete Arbeitszeit (34,7 Stunden) im Vergleich dazu nur noch relativ wenig (vgl. Abbildung 8). Die tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit (das heißt inklusive Mehrarbeit oder Überstunden), weicht zwar weiterhin von der vertraglichen Arbeitszeit nach oben ab, doch ist diese Abweichung mit etwas mehr als einer halben Stunde deutlich kleiner als 2019.

**Abbildung 8 Vergleich der vertraglichen und tatsächlichen Arbeitszeit**



**Frage:** Und wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie normalerweise tatsächlich, einschließlich regelmäßig geleisteter Mehrarbeit bzw. Überstunden?  
Angaben stellen den Mittelwert in Stunden dar

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2021, eigene Berechnungen

Ein Grund für den Rückgang der tatsächlichen Arbeitszeit könnte in der pandemiebedingten Kurzarbeit zu finden sein, die zwar die wirklich geleisteten Stunden reduziert, die vertraglich festgelegten Arbeitszeitkonditionen aber unberührt lässt. Rund 12 Prozent der Beschäftigten im Land Bremen befanden sich im Befragungszeitraum im ersten Quartal 2021 in Kurzarbeit. Von Kurzarbeit sind Männer und Frauen ebenso wie unterschiedliche Altersgruppen relativ gleichmäßig betroffen (vgl. Abbildung 9).

**Abbildung 9 Anteil von Kurzarbeit nach verschiedenen Merkmalen**

	Anteil der Beschäftigten in Kurzarbeit	Fallzahl gewichtet
<b>Gesamt</b>	11,6	n = 3.055
<b>Geschlecht</b>		
Männlich	12,0	n = 1.649
Weiblich	11,3	n = 1.406
<b>Altersgruppen</b>		
15-24 Jahre	10,3	n = 308
25-34 Jahre	13,1	n = 673
35-44 Jahre	11,3	n = 638
45-54 Jahre	11,5	n = 769
55-69 Jahre	11,2	n = 666
<b>höchster Ausbildungsabschluss</b>		
Betriebliche Berufsausbildung	14,5	n = 1.151
Schulische Berufsausbildung	10,2	n = 191
Meister-/Technikerausbildung	8,6	n = 385
Fachhochschulabschluss	10,0	n = 389
Hochschulabschluss	6,3	n = 537
Anderer/ausländischer Ausbildungsabschluss	17,3	n = 61
Keinen Abschluss	21,5	n = 201
<b>Migrationshintergrund</b>		
Mit Migrationshintergrund	18,2	n = 733
Ohne Migrationshintergrund	9,6	n = 2.304

Frage: Sind Sie aktuell in Kurzarbeit?  
Angaben in Prozent, Antwort „Ja“

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2021, eigene Berechnungen

infas

**A** Arbeitnehmerkammer  
Bremen

Bei einem Blick auf die Wirtschaftszweige waren Beschäftigte aus der Branche des Gastgewerbes am stärksten betroffen: Fast die Hälfte der Beschäftigten aus dieser Branche waren zum Befragungszeitpunkt in Kurzarbeit (47 Prozent). Ebenfalls bemerkenswerte, wenngleich deutlich niedrigere Anteile finden sich auch im Groß- und Einzelhandel (20 bzw. 23 Prozent), im Verkehr (17 Prozent) und bei sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (16 Prozent).

Analog dazu waren im Hinblick auf die Berufsgruppen zum Zeitpunkt der Erhebung 40 Prozent der Beschäftigten, die in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen arbeiten, in Kurzarbeit (vgl. Abbildung 10). Deutlich geringere, aber trotzdem hohe Anteile finden sich auch in den Berufsgruppen Reinigung (27 Prozent), Handel (16 Prozent), Verkehr und Logistik (16 Prozent) und Unternehmensführung und -organisation (12 Prozent). In Gesundheitsberufen und IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen sind die Anteile von Kurzarbeit mit 5 Prozent dagegen deutlich unterdurchschnittlich ausgeprägt.

**Abbildung 10 Anteil von Kurzarbeit nach Berufsgruppen**

	Anteil der Beschäftigten in Kurzarbeit	Fallzahl gewichtet
<b>Gesamt</b>	11,6	n = 3.055
<b>Berufsgruppen</b>		
Fertigungsberufe	10,9	n = 126
Fertigungstechnische Berufe	8,8	n = 447
Bau- und Ausbauberufe	6,0	n = 113
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	39,7	n = 170
Medizinische und andere Gesundheitsberufe	5,2	n = 262
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	5,7	n = 302
Handelsberufe	15,8	n = 275
Berufe in Unternehmensführung/-organisation	12,0	n = 407
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	6,2	n = 336
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	4,9	n = 147
Verkehrs- und Logistikberufe	15,9	n = 363
Reinigungsberufe	27,0	n = 46

**Frage:** Sind Sie aktuell in Kurzarbeit?  
Angaben in Prozent, Antwort „Ja“, nur Berufsgruppen mit n>30

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2021, eigene Berechnungen

infas

Arbeiterkammer  
Bremen

Stark von Kurzarbeit betroffen waren des Weiteren jene Beschäftigtengruppen, deren sozialstrukturelle Voraussetzungen bereits eine tendenziell prekäre Beschäftigungslage erkennen lassen. So sind mehr als ein Fünftel (22 Prozent) der Beschäftigten ohne abgeschlossene Berufsausbildung zum Befragungszeitpunkt in Kurzarbeit, ebenso wie 17 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die über einen ausländischen oder sonstigen Berufsabschluss verfügen. Analog dazu sind Personen mit Migrationshintergrund deutlich häufiger von Kurzarbeit betroffen als die übrigen Beschäftigten (18 gegenüber 10 Prozent), ebenso wie Leiharbeitskräfte (18 Prozent) und befristet Beschäftigte (14 Prozent). Nicht zuletzt ist Kurzarbeit gerade bei Personen mit niedrigem Nettoeinkommen weit verbreitet. Bei Beschäftigten mit einem Einkommen von bis unter 1.000 Euro liegt der Kurzarbeitsanteil bei 13 Prozent, in der Einkommensklasse von 1.000 bis unter 1.500 Euro sogar bei einem knappen Viertel (24 Prozent). Die Anteile mit Kurzarbeit sinken dann kontinuierlich bei den höheren Einkommensklassen, bei Beschäftigten mit einem Nettoeinkommen von über 4.000 Euro beträgt dieser nur noch 3 bis 4 Prozent.

Für die Beschäftigten, die sich zum Befragungszeitpunkt in Kurzarbeit befanden, wurde auch erfragt, auf wie viele Stunden ihre wöchentliche (tatsächliche) Arbeitszeit reduziert wurde. Im Durchschnitt betrug die reduzierte Arbeitszeit für Kurzarbeitende 14,5 Stunden pro Woche. Die vertragliche Arbeitszeit für Personen in Kurzarbeit liegt dagegen – analog zu Beschäftigten ohne Kurzarbeit – bei 34 Stunden pro Woche. Kurzarbeitende mussten ihre tatsächliche Arbeitszeit im Vergleich zum vertraglich festgelegten Arbeitsvolumen also mehr als halbieren.

Die tatsächlichen Arbeitszeiten einzelner Beschäftigtengruppen unterscheiden sich zum Teil deutlich vom Gesamtdurchschnitt. Für Vollzeitkräfte liegt die tatsächliche Arbeitszeit bei 39 Stunden (2019: 42 Stunden). Bei den Teilzeitkräften ist die tatsächliche Arbeitszeit gegenüber 2019 leicht auf 25 (2019: 26 Stunden) gesunken. Zudem liegt die faktische Wochenarbeitszeit von Beschäftigten, die gerne weniger arbeiten würden, bei 38 Stunden, und bei rund 30 Stunden bei denjenigen, die gerne mehr arbeiten würden. Die tatsächliche Wochenarbeitszeit der Beschäftigten, die mit ihrer Arbeitszeit zufrieden sind, liegt bei 33 Stunden.

Alleinerziehende arbeiten im Durchschnitt im Umfang von 32 Stunden. Mit 52 Prozent ist ihr Anteil an den Vollzeitbeschäftigten niedriger als bei den anderen Beschäftigten mit Kindern (64 Prozent). Allerdings zeigt ein Blick nur auf weibliche Alleinerziehende ein etwas anderes Bild. Denn alleinerziehende Frauen arbeiten deutlich häufiger in Vollzeit (39 Prozent) als es bei Frauen mit Kind und Partner der Fall ist (29 Prozent). Die Anteile der „langen Teilzeit“ (20 bis unter 35 Stunden) und der „Normarbeitszeit“ (35 bis unter 41 Stunden) liegen bei Alleinerziehenden mit 31 bzw. 33 Prozent fast gleichauf; bei Partnerhaushalten mit Kindern liegt der Anteil der Normarbeitszeit bei 34 Prozent. Dabei ist das vorherrschende Modell in Partnerhaushalten mit Kindern das modernisierte Ernährermodell mit der Teilzeitbeschäftigung der Mütter und der Vollzeitbeschäftigung der Väter. Dazu passt, dass in Partnerhaushalten mit Kindern 24 Prozent 41 und mehr Stunden arbeiten. Bei den Alleinerziehenden liegt der Anteil der Personen mit einer solchen „Langarbeitszeit“ immerhin bei 13 Prozent.

Die sogenannte „Langarbeitszeit“ (41 Stunden und mehr) ist besonders in den Wirtschaftszweigen Verkehr (43 Prozent) und Lagerei (44 Prozent) verbreitet (vgl. Abbildung 11). Auch in den Branchen der sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr (33 Prozent), den wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (32 Prozent), Energie, Wasser, Abwasser, Abfall und Entsorgung (32 Prozent) und Finanzen und Versicherungen (33 Prozent) geben jeweils rund ein Drittel der Beschäftigten eine Arbeitszeit ab 41 Stunden an. Sehr kurze Arbeitszeiten (bis unter 20 Stunden) sind hingegen vor allem bei Post-, Kurier- oder Expressdienstleistungen (40 Prozent), im Gastgewerbe (32 Prozent), bei sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (20 Prozent) und im Verlagswesen (21 Prozent) stark verbreitet. Stark schwankende Arbeitszeiten sind besonders in Krankenhäusern (15 Prozent), bei sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen und im Gastgewerbe zu finden (jeweils 12 Prozent).

**Abbildung 11 Tatsächliche Arbeitszeit, nach Wirtschaftszweigen**

	Bis unter 20 Std.	20 bis unter 35 Std.	35 bis unter 41 Std.	41 Std. und mehr	AZ schwankt stark	Keine Angabe	Mittelwert in Std.	Fallzahl gewichtet
<b>Gesamt</b>	10,9	18,2	39,7	23,9	6,4	0,9	34,7	3.055
Verarbeitendes Gewerbe, insg.	5,7	9,3	56,5	23,0	4,6	0,8	36,7	410
<i>davon: Herstellung Kfz, Fahrzeugbau</i>	4,5	4,5	69,7	20,9	0,2	0,3	37,3	157
Baugewerbe	1,6	5,3	51,5	36,7	4,8	0,0	40,5	119
Großhandel (ohne Kfz)	13,2	16,5	38,9	25,8	5,6	0,0	34,7	146
Einzelhandel (ohne Kfz)	17,0	32,9	25,7	14,8	8,5	1,2	30,1	200
Verkehr	4,6	14,9	29,9	43,1	7,5	0,0	38,8	66
Lagerei	7,1	4,9	42,3	44,4	1,3	0,0	39,1	57
Sonstige Dienstleistungen für den Verkehr	2,7	11,4	46,0	33,1	5,4	0,0	39,6	181
Telekommunikation und IT-Dienstleistungen	3,6	14,4	53,4	24,9	3,6	0,0	37,8	68
Gastgewerbe	32,3	16,2	25,7	11,6	12,2	1,9	25,0	131
Öffentliche Verwaltung	6,0	22,1	38,6	28,8	4,5	0,0	35,8	140
Gesundheits- und Sozialwesen, insg.	10,9	28,9	36,5	12,8	9,5	1,4	32,9	346
<i>davon: Gesundheitswesen, Krankenhäuser</i>	5,1	21,3	38,7	19,0	14,8	1,1	36,8	127
<i>davon: Gesundheitswesen, Arztpraxen</i>	10,2	35,2	38,6	10,6	2,4	2,9	32,3	71
<i>davon: Gesundheitswesen, Pflege- und Altenheime</i>	11,1	27,7	41,8	12,6	6,8	0,0	32,5	48
<i>davon: Sozialwesen</i>	18,3	34,5	29,9	6,7	9,1	1,5	29,0	101
Wissensch./techn. Dienstleistungen	5,8	17,5	39,5	31,7	4,7	0,8	37,0	316
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	19,8	24,6	22,4	19,3	12,0	1,9	30,0	221
Erziehung und Unterricht	7,8	27,3	38,0	15,3	10,0	1,6	33,9	162
<i>davon: Kindergärten und Vorschulen</i>	10,2	26,2	33,8	18,0	9,7	2,0	33,4	123
<i>davon: ohne Kindergärten und Vorschulen</i>	0,0	31,0	51,5	6,7	10,7	0,0	35,5	39
Energie, Wasser, Abwasser, Abfall, Entsorgung	1,8	13,4	53,2	31,6	0,0	0,0	38,3	52
Kfz-Handel/Reparatur	6,5	8,5	57,8	26,1	1,1	0,0	38,1	51
Finanzen, Versicherungen	6,3	22,9	31,0	33,4	6,5	0,0	36,2	63
Verleih von Arbeitskräften	12,0	11,7	49,3	21,6	4,5	0,9	35,2	100
Herstellung von Nahrungs-/ Futtermitteln, Getränke	10,7	7,1	55,0	23,6	1,7	1,8	36,4	55
Post-, Kurier- und Expressdienstleistungen	40,3	21,0	21,9	16,2	0,6	0,0	24,8	32
Verlagswesen, Film/TV/Radio/Ton	20,6	13,7	45,0	16,5	4,1	0,0	32,0	40
Sonstiges	30,6	20,1	17,7	28,9	2,6	0,0	28,2	100

**Frage:** Und wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie normalerweise tatsächlich, einschließlich regelmäßig geleisteter Mehrarbeit bzw. Überstunden?  
Angaben in Prozent, Mittelwerte in Stunden

Insgesamt 45 Prozent aller Befragten geben an, regelmäßig Mehrarbeit oder Überstunden zu leisten. Bei knapp der Hälfte der Beschäftigten fallen vertragliche und tatsächliche Arbeitszeit also auseinander. Dieser Wert ist im Vergleich zur vorausgegangenen Erhebung 2019 um 8 Prozentpunkte gesunken. Hingegen geben 47 Prozent der Befragten keine Überstunden an – dieser Wert hat wiederum im Vergleich zu 2019 um 10 Prozentpunkte zugelegt. Allerdings scheint sich dieser Rückgang wesentlich durch Personen zu erklären, die zum Befragungszeitpunkt in Kurzarbeit waren und damit automatisch weniger Stunden arbeiten (und keine Überstunden machen). Denn rechnet man die Personen mit Kurzarbeit zum Befragungszeitpunkt heraus, geben 50 Prozent der Befragten an, Überstunden zu leisten. 42 Prozent der Beschäftigten mussten dies nicht. Unabhängig von der Kurzarbeitsfrage schwankt bei 7 Prozent aller Befragten die Arbeitszeit insgesamt stark oder ist gar nicht vertraglich geregelt. Mit Blick auf alle Beschäftigten leistet ein Fünftel (20 Prozent; ohne Kurzarbeitende 22 Prozent) bis zu 3 Stunden Mehrarbeit, 14 Prozent mehr als 3 aber bis zu 6 Stunden (ohne Kurzarbeitende: 16 Prozent), ein knappes Zehntel (8 Prozent; ohne Kurzarbeitende: 9 Prozent) zwischen über 6 und 12 Stunden und der Rest (2 Prozent; ohne Kurzarbeitende: 3 Prozent) mehr als 12 Stunden Mehrarbeit bzw. Überstunden pro Woche.

Dabei gibt es einige bemerkenswerte Branchenunterschiede. Der Einzelhandel gehört weiterhin zu den Branchen, bei der die vertragliche Arbeitszeit eher eingehalten zu werden scheint, rund 54 Prozent der Befragten dieser Branche geben an, gar keine Mehrarbeit oder Überstunden zu leisten. Ähnliche Werte (55 bis 58 Prozent keine Mehrarbeit oder Überstunden) treffen zudem für Beschäftigte der Energieversorgung, des Großhandels, des Baugewerbes und des Gastgewerbes zu. Dass auch diese Entwicklung vor allem mit der Corona-Krise in Zusammenhang stehen dürfte, zeigt sich in einigen Branchen in Bezug auf den Einsatz von Kurzarbeit deutlich. Denn ohne Kurzarbeitende weisen insbesondere die Branchen Einzelhandel, Verkehr, Lagerei, sowie der Großhandel deutlich mehr Beschäftigte auf, die Überstunden leisten (8 bis 10 Prozent mehr als im Vergleich mit allen Beschäftigten in der jeweiligen Branche). Dies sind gleichzeitig auch die Branchen, die am stärksten von Kurzarbeit betroffen waren (siehe oben).

Das ist die eine Seite. Die andere Seite bilden besonders ausgeprägte Überstundenmuster in einzelnen Branchen. So ist das verarbeitende Gewerbe (und darin auch der Fahrzeugbau) eine Branche mit insgesamt überdurchschnittlicher Mehrarbeit insbesondere in den Segmenten bis zu 6 Überstunden. Besonders stark ausgeprägt zeigt sich überdies die Mehrarbeit in der Lagerei/Logistik, vor allem im oberen Segment zwischen 6 und 12 Stunden (25 Prozent) sowie über 12 Stunden (5 Prozent, das Doppelte des Gesamtdurchschnitts in diesem Segment). Hier schlagen vermutlich Effekte des Versandhandels durch, der während der Corona-Pandemie stark zugenommen hat. Im Baugewerbe liegt außerdem der höchste Anteil (6,5 Prozent) von Mehrarbeit über 12 Stunden. Im Segment zwischen 6 und 12 Mehrarbeitsstunden findet sich überdies ein größerer Anteil der Beschäftigten in Krankenhäusern (20 Prozent) und in Pflege- und Altenheimen (17 Prozent). Diese Branchenbefunde verweisen insgesamt plausibel auf coronabedingte Effekte, die sich von der Befragung 2019 klar unterscheiden.

## Arbeitszeitwünsche

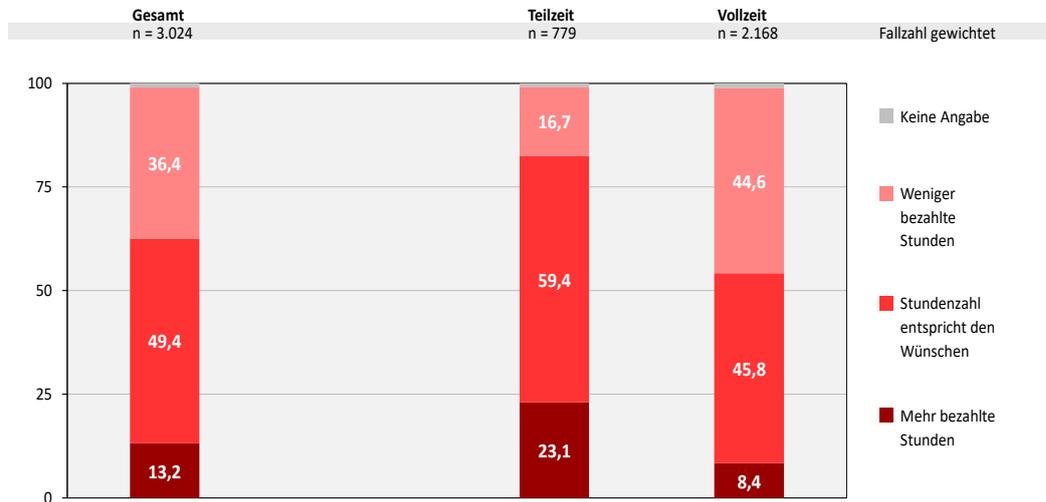
Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass ein größerer Teil der Beschäftigten im Land Bremen – Kurzarbeitende ausgeklammert – regelmäßig länger arbeitet als vertraglich vorgesehen, wobei überdies bestimmte Branchen davon stärker betroffen sind als andere. Daher wird die Frage umso interessanter und wichtiger, welche Arbeitsdauern sich denn die Beschäftigten wünschten, wenn sie diese – unter Berücksichtigung sich verändernder Verdienste – selber wählen könnten.

Zu dieser Frage ergibt sich zunächst, dass sich 49 Prozent der Arbeitnehmer-schaft mit ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zufrieden zeigen (vgl. Ab-bildung 12). Umgekehrt ist mehr als die Hälfte der Beschäftigten nicht zufrieden. Dieses Ergebnis bleibt auch nahezu unverändert, wenn man Kurzarbeitende herausrechnet: 50 Prozent sind von den Befragten, die zum Befragungszeitpunkt nicht in Kurzarbeit waren, mit ihrer Stundenanzahl zufrieden – die andere Häl-fte nicht. Unter den Kurzarbeitenden sind 52 Prozent unzufrieden. Dabei ist zu beachten, dass die Frage zur gewünschten Arbeitszeit und die Berechnung auf dem vertraglichen Umfang der Arbeitszeit basiert. Die aktuelle tatsächliche Ar-beitszeit bleibt bei dieser Berechnung unberücksichtigt. Daher beziehen sich die folgenden Auswertungen auf alle Befragten.

Wenn die Befragten den Umfang ihrer Arbeitszeit selbst wählen könnten, wür-den unter Berücksichtigung der Veränderungen beim Verdienst 13 Prozent ihre Arbeitsstunden gerne aufstocken und 36 Prozent würden lieber weniger arbei-ten. Der Wunsch, die Stundenanzahl zu reduzieren, ist bei Vollzeitkräften stär-ker, bei Teilzeitbeschäftigten geringer ausgeprägt. Bei dem Wunsch, die Stun-denanzahl zu erhöhen, verhält es sich genau umgekehrt. Hier liegt insofern eine deutliche Unterbeschäftigung vor, die sich seit den letzten Befragungen nicht verändert hat.<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Zur Differenz von vertraglicher und gewünschter Arbeitszeit vgl. auch Wanger (2015). Weiter differenzierte Befunde zu tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit für Frauen in Teilzeitbeschäftigung und unterschiedlichen Lebenssituationen finden sich auch im Arbeitszeitreport 2016 (BAuA 2016: 94-97).

**Abbildung 12 Gewünschte Arbeitszeit**



**Berechnung:** Differenz aus der vertraglichen und der gewünschten Arbeitszeit  
Angaben in Prozent; Zahlen <5 ausgeblendet

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2021, eigene Berechnungen

In Korrespondenz zu den Ergebnissen bei Vollzeit- und Teilzeitkräften wünschen sich Frauen im Vergleich zu Männern etwas häufiger eine Aufstockung der Stundenzahl (14 vs. 12 Prozent). Dieses Ergebnis zeigt sich noch stärker, wenn nur Beschäftigte mit Kindern betrachtet werden. Denn unter den weiblichen Beschäftigten, die Kinder haben, wünschen sich 20 Prozent eine Erhöhung der Stundenzahl. Bei den Männern mit Kindern sind es dagegen nur 10 Prozent.

Die Wunscharbeitszeit von Frauen (mit und ohne Kind) liegt mehrheitlich im Rahmen der „langen Teilzeit“ (durchschnittlich 29 Stunden), bei Männern am unteren Rand der „normgeprägten Arbeitszeit“ (durchschnittlich 35 Stunden). Hier gibt es praktisch keine Veränderung zu den Jahren 2017 und 2019. Für Männer bleibt die Angabe auch konstant, wenn man nur Beschäftigte mit Kindern in den Blick nimmt. Frauen mit Kindern wünschen sich dagegen im Durchschnitt eine Arbeitszeit von 27 Stunden, die noch etwas unter dem Durchschnittswert von weiblichen Beschäftigten liegt. Die „lange Teilzeit“ (20 bis unter 35 Stunden) wird von 41 Prozent aller Frauen, aber nur von 22 Prozent aller Männer favorisiert. Eher von Männern (46 Prozent) als von Frauen (21 Prozent) wird dagegen die „normgeprägte Arbeitszeit“ (35 bis unter 41 Stunden) bevorzugt. Eine „Langarbeitszeit“ (41 Stunden und mehr) wünschen sich rund 4 Prozent der Männer, aber nur 1 Prozent der Frauen.

In Abhängigkeit vom Alter zeigt sich keine eindeutige Tendenz, wenn es um den Wunsch nach mehr Stunden geht. In jeder Kohorte finden sich 10 bis 16 Prozent der Beschäftigten, die gerne mehr arbeiten würden, wobei die geringsten Anteile

bei den jüngsten und ältesten Beschäftigten zu finden sind (14 bis 24 Jahre und 55 bis 69 Jahre: jeweils 10 Prozent). Zugleich zeigt sich ein deutlicher Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung bei vielen der jüngeren Beschäftigten: Zwei Fünftel (40 bzw. 42 Prozent) der 15 bis 24-Jährigen und der 25 bis 34-Jährigen möchten weniger Stunden arbeiten. Bei den älteren Kohorten trifft dies nur auf ein Drittel (32 Prozent) zu.

Alleinerziehende wünschen sich im Vergleich häufiger als Partnerhaushalte mit Kindern eine höhere Wochenarbeitszeit (22 Prozent, Partnerhaushalte mit Kindern: 14 Prozent). Zugleich zeigt sich aber auch ein größerer Anteil der Alleinerziehenden im Vergleich zu Beschäftigten aus Mehrpersonenhaushalten mit Kindern mit der aktuellen Arbeitszeit zufrieden (55 vs. 49 Prozent).

Je höher das Einkommen, umso zufriedener sind Beschäftigte auch mit ihren Wochenarbeitsstunden – so lautete das Fazit aus der letzten Erhebung. Dieser Befund ist für 2021 etwas zu differenzieren. Zwar wünschen sich über alle Befragten hinweg 49 Prozent keine Änderung ihrer Wochenarbeitszeit, das ist ähnlich zur Vorwelle. Nach Einkommensgruppen differenziert steigt indes sowohl bei der untersten Einkommensgruppe (bis unter 1.000 Euro; von 42 auf 54 Prozent) als auch bei der obersten Einkommensgruppe (über 5.000 Euro; von 52 auf 58 Prozent) der Anteil derjenigen, die ihre Wochenarbeitszeit nicht verändern wollen. Allerdings wünschen sich 26 Prozent der Befragten aus der untersten Einkommensklasse (unter 1.000 Euro) eine Aufstockung der Stunden. Bei den anderen Einkommensklassen sind die Anteile der Befragten niedriger, die sich mehr Wochenarbeitsstunden wünschen; am höchsten mit je 18 Prozent bei der Einkommensklasse von 1.000 bis unter 1.500 Euro sowie bei der höchsten Einkommensklasse ab 5.000 Euro.

Nach Berufsgruppen betrachtet, sind Wünsche nach mehr bezahlten Stunden nach wie vor insbesondere bei Reinigungsberufen zu finden (vgl. Abbildung 13). Hier wünscht sich ein Drittel eine Aufstockung der Stunden. Ebenfalls vergleichsweise hohe Anteile weisen die Beschäftigten in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen sowie in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen auf (jeweils 19 Prozent). Eine Stundenreduzierung wünschen sich dagegen zwei Fünftel der Beschäftigten in Fertigungsberufen (44 Prozent), 42 Prozent in Verkehrs- und Logistikberufen und jeweils 41 Prozent in Bau- und Ausbauberufen sowie Handelsberufen.

**Abbildung 13 Gewünschte Arbeitszeit nach Berufsgruppen**

Gewünschte Arbeitszeit:	Weniger bezahlte Stunden	Mehr bezahlte Stunden	Fallzahl gewichtet
<b>Gesamt</b>	36,4 	13,2 	n = 3.024
<b>Berufsgruppen</b>			
Fertigungsberufe	43,6 	10,1 	n = 122
Fertigungstechnische Berufe	36,8 	10,5 	n = 447
Bau- und Ausbauberufe	40,6 	8,0 	n = 111
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	27,3 	18,6 	n = 164
Medizinische und andere Gesundheitsberufe	37,5 	11,3 	n = 261
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	32,3 	18,7 	n = 299
Handelsberufe	41,3 	13,9 	n = 272
Berufe in Unternehmensführung/-organisation	33,7 	13,1 	n = 405
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	35,6 	12,6 	n = 335
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	39,7 	5,6 	n = 146
Verkehrs- und Logistikberufe	41,6 	13,3 	n = 359
Reinigungsberufe	18,1 	32,9 	n = 45

**Berechnung:** Differenz aus der vertraglichen und der gewünschten Arbeitszeit  
 Angaben in Prozent, nur Berufsgruppen mit n>30, nicht dargestellt: „Stundenzahl entspricht den Wünschen“

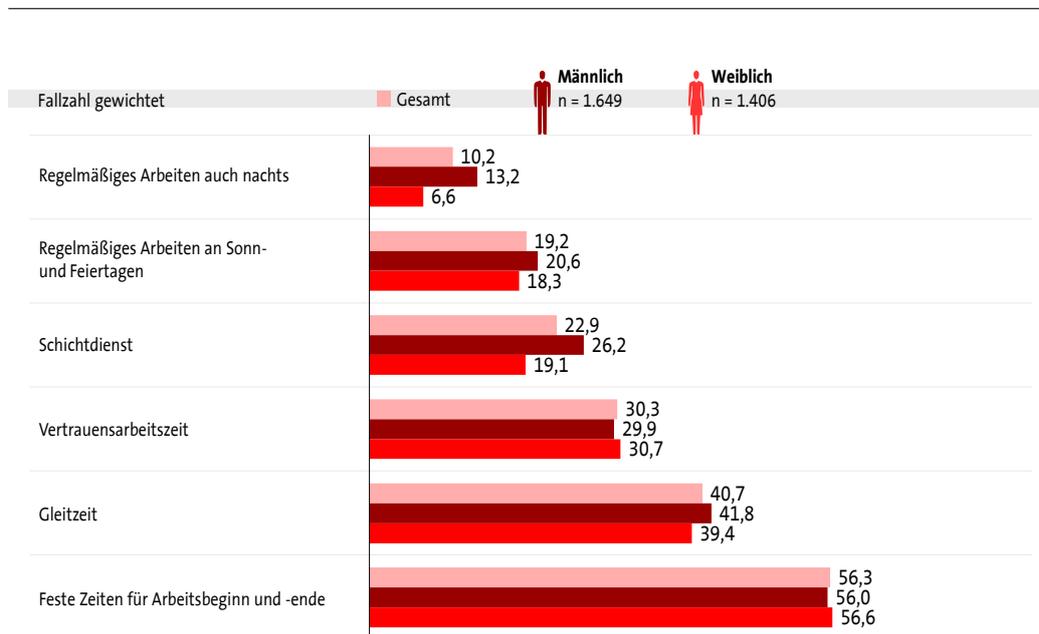
Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2021, eigene Berechnungen

In der Branchenbetrachtung wünschen sich aktuell vor allem Beschäftigte aus den Wirtschaftszweigen des Gastgewerbes (27 Prozent), aus sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (23 Prozent) und Beschäftigte in Kindergärten und Vorschulen (21 Prozent) eine Erhöhung ihrer Stundenzahl. Dies entspricht auch den Branchen, in denen der Anteil von Kurzarbeitenden überdurchschnittlich hoch ist. Im Gegensatz dazu finden sich vor allem im Baugewerbe (49 Prozent), im Großhandel (48 Prozent) sowie in der Verkehrsbranche und der Telekommunikations- und Informationsbranche (jeweils 46 Prozent) viele Beschäftigte, die ihre Stundenzahl reduzieren möchten. Diese Ergebnisse sind über die letzten Erhebungswellen konstant. Auch im Bereich Erziehung und Unterricht ohne Vorschule und Kindergärten finden sich mit 55 Prozent bemerkenswert viele Personen, die aus ihrer Sicht mehr Stunden leisten als erwünscht – allerdings ist hier die Fallzahl sehr klein (n=38). Damit finden sich Beschäftigten mit einem Wunsch nach einer Reduktion der Arbeitsstunden auch weiterhin meist in den Branchen, in denen auch häufig Überstunden geleistet werden.

## 2.2 Lage der Arbeitszeit

Neben dem Arbeitszeitvolumen prägt ganz entscheidend auch die Lage der Arbeitszeit den Alltag der Beschäftigten. Insbesondere Schichtdienste oder ungünstige Arbeitszeiten abends, nachts oder am Wochenende wirken sich auf die Gesundheit, die Ausbalancierung von Beruf und Privatleben (Work-Life-Balance) und nicht zuletzt auch auf die Beziehungen in der Familie und in sozialen Netzwerkkontakten aus. Im Rahmen einer Mehrfachnennung konnten die befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angeben, welche Merkmale auf ihre Beschäftigung zutreffen (vgl. Abbildung 14).

**Abbildung 14 Lage der Arbeitszeit nach Geschlecht**



**Frage:** Was trifft bezüglich der Arbeitszeiten auf Ihre berufliche Tätigkeit zu?  
Angaben in Prozent; Mehrfachnennungen möglich

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2021, eigene Berechnungen

Von Nachtarbeit sind im Land Bremen 10 Prozent der Beschäftigten betroffen. Allerdings gilt dies für Männer mit 13 Prozent fast doppelt so häufig wie für Frauen. Auch bei der Schichtarbeit sind Männer stärker vertreten mit 7 Prozentpunkten Vorsprung. Insgesamt arbeiten 23 Prozent der Beschäftigten im Schichtdienst, wobei diese Arbeitsform deutlich häufiger bei den jüngeren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bis 24 Jahre vorkommt (34 Prozent) als bei den anderen Alterskohorten (19 bis 26 Prozent). Ebenso ist Schichtarbeit unter Beschäftigten mit Migrationshintergrund häufiger als bei jenen Beschäftigten ohne einen solchen Hintergrund zu finden (31 gegenüber 20 Prozent). Bei regelmäßiger Arbeit an Sonn- und Feiertagen, Vertrauensarbeit und Gleitzeit, Arbeit auf Abruf sowie bei festgelegten Beginn- und Endzeiten sind keine oder eher geringe Unterschiede zwischen den Geschlechtern auszumachen.

Bezogen auf alle bremischen Beschäftigten geben insgesamt über vier Fünftel (82 Prozent) an, dass es ihnen (fast) immer oder oft gelingt, bei der Arbeitszeitplanung auf die familiären und privaten Interessen Rücksicht nehmen zu können. Dabei ist das Arbeitszeitmodell für eine solche positive Einschätzung vermutlich ausschlaggebend. So stimmen bei Schichtarbeitenden 71 Prozent, bei Sonn- und Feiertagsarbeitenden 73 Prozent und bei Nachtarbeitenden nur 63 Prozent zu, die Arbeitszeitplanung mit familiären und privaten Interessen oft gut koordinieren zu können. Beschäftigte mit Gleitzeit (90 Prozent gelingende Koordination) oder Vertrauensarbeitszeit (89 Prozent gelingende Koordination) sind demgegenüber deutlich privilegiert – die Möglichkeiten zur flexibleren Arbeitszeitgestaltung zeigen hier ihre positiven Effekte.

Neben der Arbeitszeitlage ist auch der Umfang der Arbeitszeit für eine Balancierung von Privat- und Berufsleben wichtig. Unter den Vollzeitbeschäftigten zeigen sich 80 Prozent davon überzeugt, bei der Arbeitszeitplanung auf die familiären und privaten Interessen Rücksicht nehmen zu können. Bei den Teilzeitbeschäftigten sind es dagegen mit 89 Prozent deutlich mehr. Bei der Betrachtung der vertraglichen Arbeitszeit bestätigt bzw. verstärkt sich dieser Befund noch einmal. Bei Arbeitszeiten von 12 bis unter 20 Stunden ist die Vereinbarkeit von Arbeits- und Berufsleben mit 96 Prozent demzufolge am höchsten, mit steigender Arbeitszeit sinkt die Zustimmung zu der Aussage. So sehen sich bei den Beschäftigten mit einem Arbeitszeitvolumen von 41 oder mehr Stunden nur etwas mehr als zwei Drittel (69 Prozent) dazu in der Lage, bei der Arbeitszeitplanung die familiären und privaten Interessen zu berücksichtigen.

Darüber hinaus spielt die familiäre Situation eine Rolle bei den Zustimmungswerten zu dieser Aussage. So gelingt es alleinerziehenden Beschäftigten deutlich seltener, Arbeit und Familie zu vereinbaren, als bei Beschäftigten, die sich die Erziehung mit einem Partner oder einer Partnerin teilen (78 gegenüber 85 Prozent). Allerdings gibt es keine Unterschiede zwischen Beschäftigten, die Kinder haben und jenen, die keine Kinder haben.

Für die insgesamt 15 Prozent (n=471 Beschäftigte), denen es nach ihren Angaben selten oder (fast) nie gelingt, die Arbeitszeitplanung mit familiären und privaten Interessen hinreichend koordinieren zu können, wurde auch erhoben, in welchem Maße mit diesem Umstand eine Belastung verbunden ist. Etwas weniger als die Hälfte (45 Prozent) dieser Befragten gab diesbezüglich eine hohe oder sehr hohe Belastung an. Dabei zeigen sich davon etwas mehr Frauen als Männer betroffen (49 Prozent gegenüber 42 Prozent). Für die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie bzw. Arbeit und Privatleben stellen insgesamt ungünstige Arbeitszeitlagen wie Schichtarbeit, Nacht- und Wochenendarbeit spürbare Hindernisse und Belastungsmomente dar.

### 3 Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzkontext

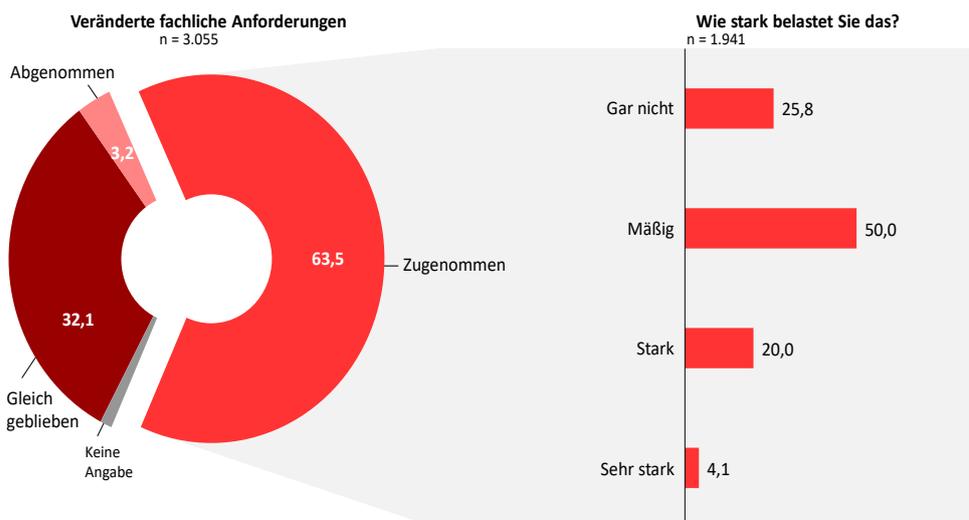
#### 3.1 Arbeitsexpositionen und Belastungsfaktoren

Arbeit ist mit unterschiedlichen Anforderungen an den mentalen, emotionalen und körperlichen Einsatz verbunden.

Bei etwas weniger als der Hälfte der bremischen Beschäftigten (46 Prozent) beinhaltet die Arbeit auch körperliche Tätigkeiten. Von diesen Beschäftigten empfinden 32 Prozent die körperlichen Arbeitstätigkeiten als in hohem oder in sehr hohem Maß belastend. Bei den älteren Jahrgängen ab 55 Jahren ist diese Einschätzung mit 36 Prozent noch ausgeprägter. Bei den 15 bis 24-Jährigen und den 35 bis 44-Jährigen fühlen sich rund 28 bzw. 29 Prozent in hohem oder sehr hohem Maß durch die körperliche Arbeit belastet. Die körperliche Belastung wird in den Bauberufen (61 Prozent) und den Gesundheitsberufen (39 Prozent) sowie den Fertigungsberufen und den Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (je 37 Prozent) von den Beschäftigten am stärksten erfahren.

Auch fachliche Veränderungen bei der Arbeitstätigkeit können ein Belastungsmoment für Beschäftigte darstellen. Bei fast zwei Drittel der Befragten (64 Prozent) sind die fachlichen Anforderungen ihrer Arbeit in den vergangenen drei Jahren gestiegen. Ein Viertel dieser Beschäftigten (24 Prozent) nimmt diese Veränderungen als eine (sehr) starke Belastung wahr (vgl. Abbildung 15).

**Abbildung 15 Belastung durch veränderte fachliche Anforderungen**



Frage: Wie haben sich die fachlichen Anforderungen Ihrer Arbeit in den letzten 3 Jahren verändert. Haben Sie zugenommen, sind sie gleich geblieben oder haben sie abgenommen?  
Angaben in Prozent, an 100 % Fehlende: „Keine Angabe“

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2021, eigene Berechnungen

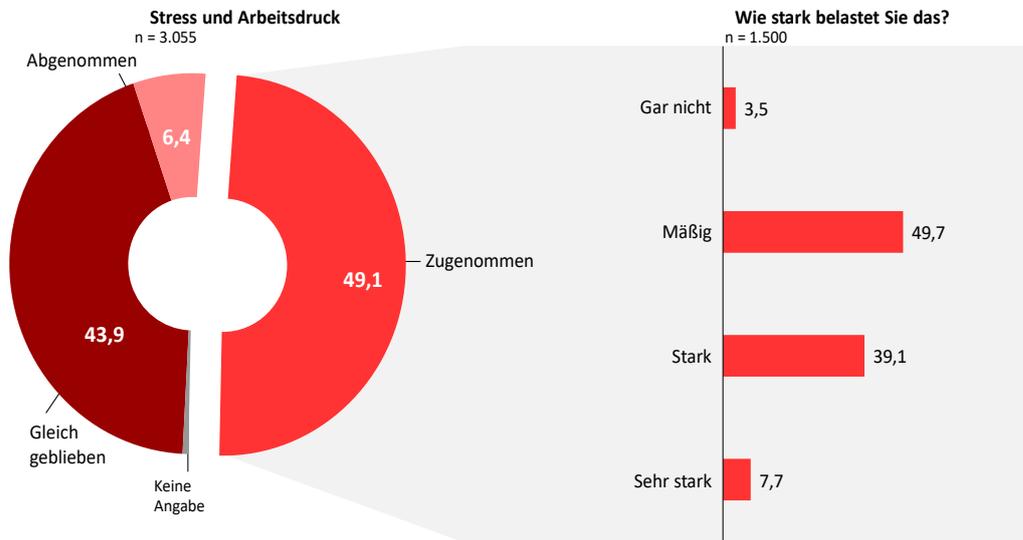
Daneben stellen sich auch emotionale Anforderungen am Arbeitsplatz. So geben etwas weniger als ein Drittel (30 Prozent) der Befragten an, dass sie ihre Arbeit häufig in emotional belastende Situationen bringt. Ebenfalls ein Drittel der bremischen Beschäftigten fühlt zudem oft oder fast immer die Notwendigkeit, die eigenen Gefühle am Arbeitsplatz zu verbergen (32 Prozent).

Spezifische Belastungen oder Anforderungen erwachsen darüber hinaus u.a. aus der Menge und Art des Arbeitsanfalls und der Intensität der Tätigkeit. Fast zwei Drittel der bremischen Beschäftigten (60 Prozent) fühlen sich genötigt, häufig sehr schnell zu arbeiten. Bei 47 Prozent staut sich Arbeit an, weil diese aus Sicht der Befragten ungleich verteilt ist. Über ein Drittel der Befragten (37 Prozent) hat zudem das Gefühl, oft nicht genug Zeit für alle Arbeitsaufgaben zu haben. Ebenfalls mehr als ein Drittel (34 Prozent) fühlt sich der Notwendigkeit zu häufigen Überstunden ausgesetzt.

Rund die Hälfte aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (49 Prozent) berichtet dementsprechend von gestiegenem Stress und Arbeitsdruck im Zeitraum der letzten drei Jahre (vgl. Abbildung 16). Dabei empfinden 47 Prozent derjenigen, die eine Zunahme des Stresses angeben, dies auch als (sehr) starke Belastung. Allerdings fühlen sich Frauen deutlich häufiger durch den veränderten Stress und Arbeitsdruck belastet als Männer (49 gegenüber 38 Prozent). Zudem scheinen jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deutlich besser mit den gestiegenen Anforderungen umgehen zu können, da ein kontinuierlicher Anstieg der Stressbelastung über die einzelnen Altersgruppen erkennbar ist. Sehen sich unter den jüngsten Beschäftigten zwischen 15 und 24 Jahren sowie zwischen 25 und 34 Jahren nur vergleichbar wenige durch die Veränderung des Arbeitsdrucks belastet (32 und 37 Prozent), sind es bei den Beschäftigten ab 35 Jahren zwischen 44 und 47 Prozent.

Besondere Faktoren der Stressbelastung sind darüber hinaus vor allem im Bereich der Arbeitszeit zu finden. Die Hälfte der Personen, die regelmäßig drei oder mehr Überstunden in der Woche leisten, fühlt sich durch die Zunahme von Stress und Arbeitsdruck in hohem bzw. sehr hohem Maß belastet. Unter den Beschäftigten, die keine solche regelmäßige Mehrarbeit leisten, sind es dagegen 39 Prozent. Auch bei Personen, die regelmäßig nachts (46 Prozent) oder an Sonn- und Feiertagen (49 Prozent) – und damit zu atypischen Zeiten – arbeiten, zeigt sich eine erhöhte Belastung.

**Abbildung 16 Belastung durch veränderten Stress und Arbeitsdruck**



Frage: Haben sich in den letzten 3 Jahren Stress und Arbeitsdruck verändert?  
Angaben in Prozent, an 100 % Fehlende: „Keine Angabe“

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2021, eigene Berechnungen

### 3.2 Eigene Gestaltungsmöglichkeiten und Betriebskultur

Die Arbeit abhängig Beschäftigter beinhaltet regelmäßig auch – in größerem oder kleinerem Umfang – eigene Gestaltungs- und Handlungsspielräume. Wie die arbeitswissenschaftliche Forschung vielfältig belegt, tragen solche Handlungsspielräume zur erlebten Arbeitsqualität, Arbeitszufriedenheit und auch zur nachhaltigen Arbeitsfähigkeit bei (vgl. Nübling et al. 2015). Dabei geht es u.a. um angemessene Einsatzmöglichkeiten der eigenen Kompetenzen und Fertigkeiten. Handlungsspielräume bilden auch eine wichtige Ressource, um Stress zu mildern und zu bewältigen (vgl. Lohmann-Haislah 2012: 69-76).

Mit Blick auf diese Thematik wurden die Beschäftigten im Bundeland Bremen gefragt, inwieweit sie selbstständige Gestaltungsmöglichkeiten bei der Arbeit besitzen, inwieweit sie ihre Arbeitstätigkeit als abwechslungsreich erleben und inwieweit sie selber Einfluss auf die übertragene Arbeitsmenge nehmen können.

Insgesamt geben drei Viertel (74 Prozent) an, in hohem Maß über selbstständige Gestaltungsmöglichkeiten bei den Arbeitsabläufen zu verfügen, ein Viertel (26 Prozent) sieht diese Gestaltungsfreiräume als wenig gegeben an. Mehr als zwei Drittel (71 Prozent) der Befragten empfinden ihre Arbeit als abwechslungsreich, weniger als ein Drittel (28 Prozent) nicht. Hingegen gibt lediglich ein Drittel (32 Prozent) der Befragten an, auch auf die Menge der übertragenen Arbeit hohen Einfluss nehmen zu können. Bei Betrachtung der Einkommensgruppen zeigt sich, dass Personen mit einem Einkommen über 3.000 Euro häufiger Einfluss auf

die Menge der Arbeit nehmen können (37 bis 42 Prozent), als bei den niedrigeren Einkommensklassen (23 bis 33 Prozent). Beschäftigte aus dem Segment der IT- oder naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufe (50 Prozent) geben darüber hinaus am häufigsten einen großen Einfluss auf ihre Arbeitsmenge an. Am unteren Ende finden sich vor allem Beschäftigte in Verkehrs- und Logistikberufen (21 Prozent), in Gesundheitsberufen (23 Prozent) und im Lebensmittel- und Gastgewerbe (27 Prozent).

Die Beschäftigten wurden auch gefragt, wie wichtig ihnen diese Merkmale (selbstständige Gestaltungsmöglichkeiten bei der Arbeit; abwechslungsreiche Arbeitstätigkeit; Einfluss auf die übertragene Arbeitsmenge) sind. Insgesamt genießen Gestaltungsspielräume bei Arbeitsabläufen einen sehr hohen Stellenwert: Für rund 86 Prozent sind sie eher oder sehr wichtig. Besonders viele Personen aus den Berufssegmenten IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe sowie Unternehmensführung (je 93 Prozent) aber auch aus Bau- und Ausbauberufen (92 Prozent) und sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (91 Prozent) sehen dieses Kriterium als wichtig an.

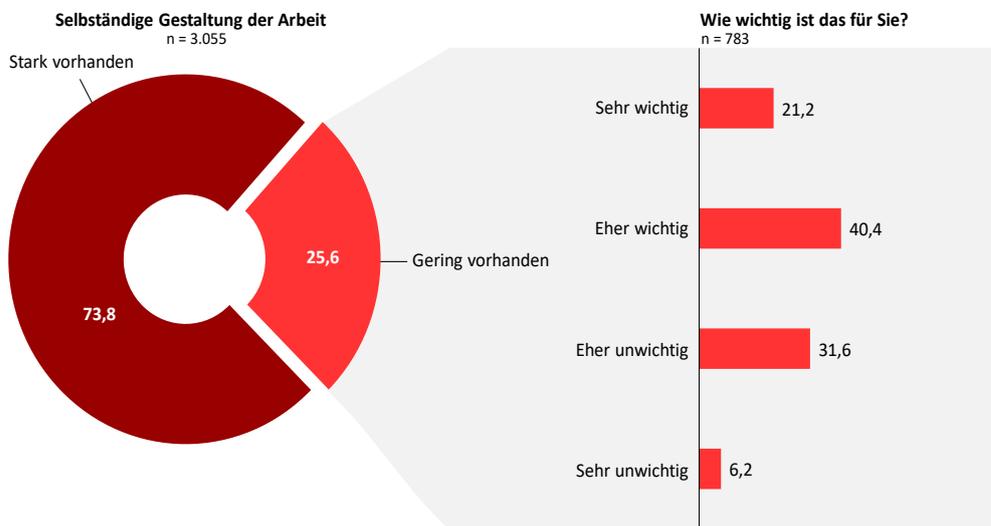
Das Merkmal Abwechslungsreichtum bei der Arbeit genießt ebenfalls einen hohen Stellenwert (83 Prozent). Beschäftigte aus medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen (91 Prozent), sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (90 Prozent), sowie aus unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen (88 Prozent) bemessen diesem Merkmal überdurchschnittlich häufig Wichtigkeit zu.

Die Wichtigkeit des Einflusses auf die Arbeitsmenge wird ebenfalls hoch, aber etwas zurückhaltender eingeschätzt. Hier geben nur 67 Prozent der Befragten insgesamt an, dass ihnen der Einfluss auf die Menge der eigenen Arbeit eher oder sehr wichtig ist. Nach Berufssegmenten betrachtet, sind wiederum die Beschäftigten in Gesundheitsberufen auffällig: 77 Prozent dieser Gruppe halten die mögliche Einflussnahme auf die Menge der Arbeit für wichtig, im Durchschnitt sind es rund 10 Prozent weniger. Umgekehrt ist dieser Einflussfaktor verhältnismäßig vielen Personen aus den Gruppen der Reinigungsberufe (54 Prozent) und den Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (42 Prozent) nicht wichtig.

Noch interessanter ist ein Vergleich zwischen den Beschäftigten, die über diese Merkmale Gestaltungsfreiräume, Abwechslungsreichtum und Arbeitsmenge am Arbeitsplatz verfügen, und denjenigen Beschäftigten, die über diese Arbeitsplatzmerkmale nur wenig oder gar nicht verfügen. Dabei ist das Ergebnis für alle drei Merkmale eindeutig: Den Beschäftigten, die ihren Arbeitsplatz bereits entlang der drei Dimensionen gestalten können, sind diese Qualitätsmerkmale auch jeweils zu über 90 Prozent wichtig. Den Beschäftigten, denen diese qualitativen Merkmale am Arbeitsplatz bisher fehlen, wäre es indes auch wichtig, diese Gestaltungsressourcen zu erhalten – wenn auch nicht im selben Maße wie bei Personen, bei denen diese Aspekte schon vorliegen. Dieser Befund zeigt sich auch bei einer Differenzierung nach Berufsgruppen.

In den folgenden Grafiken ist die Wichtigkeit für jedes der drei Merkmale für die Beschäftigten ausgewiesen, die darüber bisher nur wenig verfügen. So geben 62 Prozent der Befragten, die bisher nur wenig eigene Gestaltungsfreiräume am Arbeitsplatz haben, an, dass ihnen Gestaltungsfreiräume am Arbeitsplatz wichtig wären (Kategorien sehr wichtig und eher wichtig; vgl. Abbildung 17). Dagegen zeigen sich die restlichen 38 Prozent eher zurückhaltend: Sie haben nur wenig Entscheidungsfreiheit bei der Arbeit und gleichzeitig ist ihnen dieses Merkmal nach den eigenen Angaben auch nicht wichtig.

**Abbildung 17 Handlungsfreiräume und Teilhabe am Arbeitsplatz I**



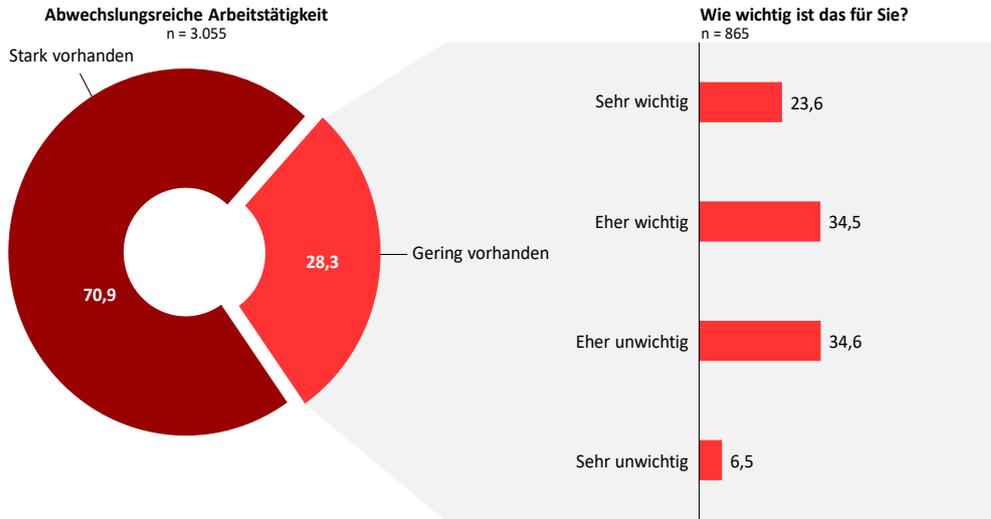
Frage: In welchem Maße können Sie selbständig Ihre Arbeitsabläufe gestalten?  
Angaben in Prozent, an 100 % Fehlende: „Keine Angabe“

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2021, eigene Berechnungen

Gefragt nach dem Abwechslungsreichtum am Arbeitsplatz äußern sich die Befragten ähnlich (vgl. Abbildung 18). Hier wäre es mehr als der Hälfte der Arbeitskräfte ohne abwechslungsreiche Tätigkeit wichtig, mehr Abwechslungsreichtum am Arbeitsplatz verwirklicht zu sehen (58 Prozent). Trotzdem ist es auch zwei Fünfteln (41 Prozent) der Befragten ohne viel Abwechslung am Arbeitsplatz nicht wichtig, diese zu haben.

Bei dem Aspekt der Einflussmöglichkeit auf die Menge der Arbeit, der bei zwei Dritteln aller Befragten kaum vorhanden ist (67 Prozent), wünscht sich mehr als die Hälfte (56 Prozent), die übertragene Arbeitsmenge mitbestimmen zu können (vgl. Abbildung 19). Dieser Aspekt erhält im Vergleich der drei Merkmale den niedrigsten Zustimmungswert, wenngleich alle drei Merkmale den Befragten in einem ähnlichen Maß wichtig bzw. unwichtig erscheinen.

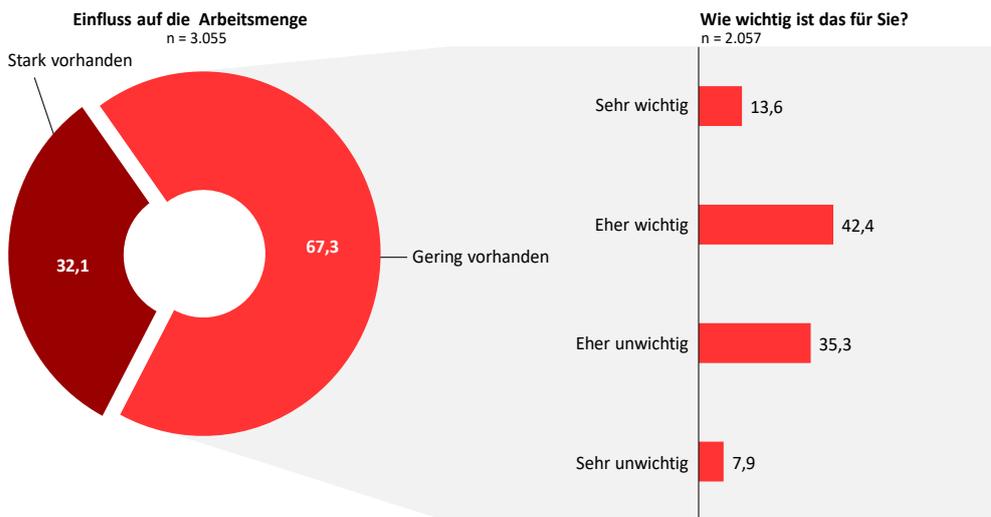
**Abbildung 18 Handlungsfreiräume und Teilhabe am Arbeitsplatz II**



Frage: In welchem Maße ist Ihre Arbeit abwechslungsreich?  
Angaben in Prozent; an 100 % Fehlende: „Keine Angabe“

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2021, eigene Berechnungen

**Abbildung 19 Handlungsfreiräume und Teilhabe am Arbeitsplatz III**



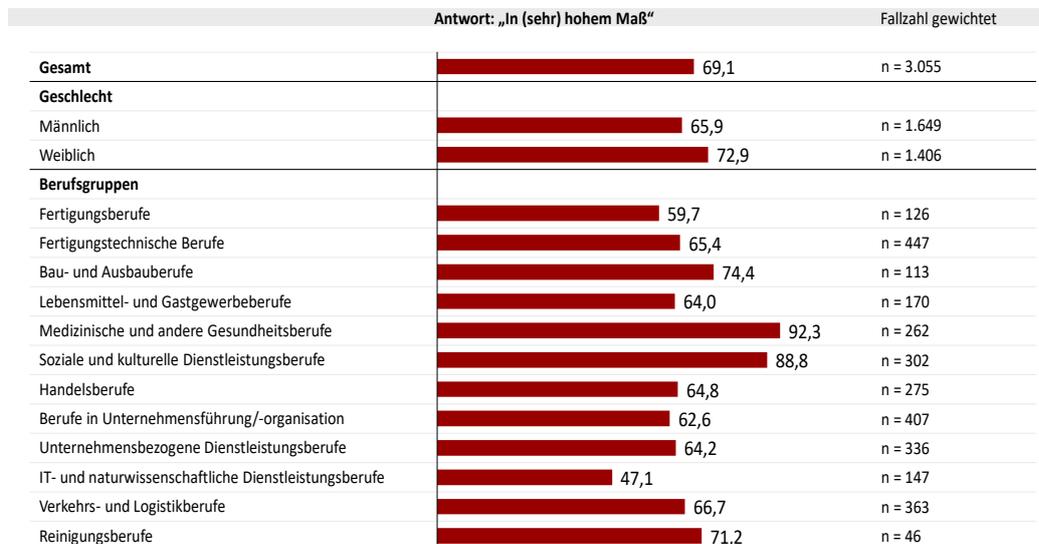
Frage: In welchem Maße haben Sie Einfluss auf die Menge der Arbeit, die Ihnen übertragen wird?  
Angaben in Prozent; an 100 % Fehlende: „Keine Angabe“

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2021, eigene Berechnungen

### 3.3 Identifikation und Anerkennung

Für die bremische Arbeitnehmerschaft insgesamt ist mit 82 Prozent eine ausgesprochen hohe Identifikation mit der eigenen Arbeit festzustellen. Überdies sind mehr als zwei Drittel (69 Prozent) auch in hohem Maße davon überzeugt, mit ihrer Arbeit einen gesellschaftlich relevanten Beitrag zu leisten (vgl. Abbildung 20). Dieser Wert fällt wiederum bei Frauen etwas höher aus als bei Männern (73 Prozent gegenüber 66 Prozent). In weiblich dominierten Berufen der Gesundheitsbranche und in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (u.a. Erziehungs- und Lehrberufe, soziale und hauswirtschaftliche Berufe) ist diese Überzeugung nach wie vor ganz besonders hoch ausgeprägt (92 bzw. 89 Prozent). Deutlich geringer fällt die Einschätzung bei IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen aus. Hier geben nur etwas weniger als die Hälfte der Befragten aus diesen Berufen an, dass ihre Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leistet (47 Prozent).

**Abbildung 20 Gesellschaftliche Relevanz der eigenen Arbeitstätigkeit**



Frage: Was meinen Sie: In welchem Maße leisten Sie mit Ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft?  
Angaben in Prozent, nur Berufsgruppen mit n>30

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2021, eigene Berechnungen

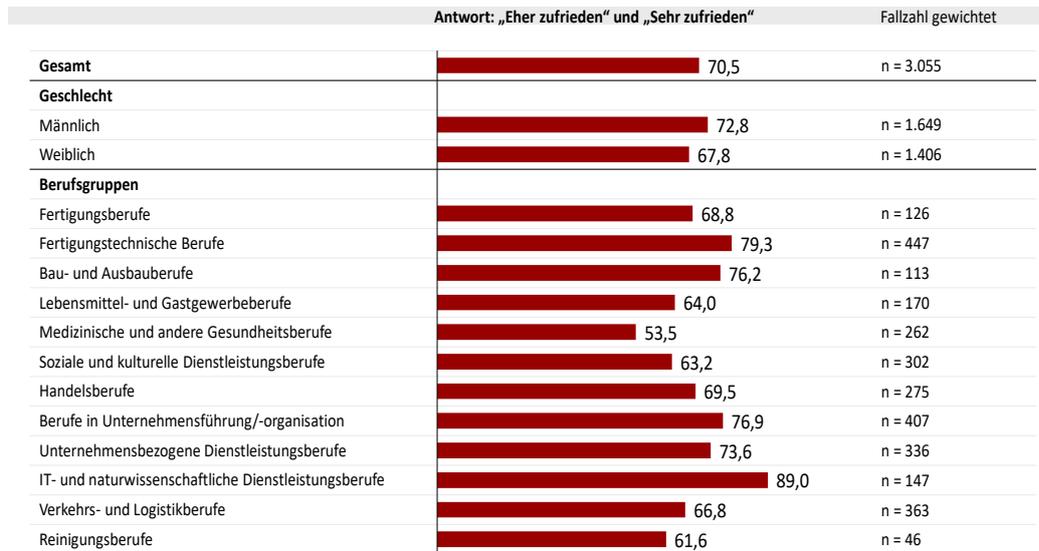
Zwischen der gesellschaftlichen Relevanz, die die Beschäftigten ihrer Arbeit zu messen, und der gesellschaftlichen Anerkennung des eigenen Berufs klafft eine gewisse Lücke. Zwar zeigen sich 71 Prozent der bremischen Befragten insgesamt (73 Prozent der Männer, 68 Prozent der Frauen) mit der Anerkennung ihres Berufs zufrieden – im Vergleich zu 2019 (70 Prozent) sind hier in der Gesamtschau keine Unterschiede festzustellen. Bei einzelnen Gruppen fällt dieser Wert aber um einiges ab.

Beschäftigte mit niedrigen bis mittleren Einkommen (bis unter 3.000 Euro) sind nur zu gut 60 bis 70 Prozent mit der beruflichen Anerkennung zufrieden und zeigen sich damit deutlich unzufriedener als der Durchschnitt bzw. die höheren Einkommensklassen (79 bis 87 Prozent). Im Wirtschaftszweig der Telekommunikations- und Informationsdienstleistungen finden sich die meisten Beschäftigten, die mit der gesellschaftlichen Anerkennung ihres Berufs zufrieden sind (89 Prozent). Daneben ergeben sich auch bei den Beschäftigten der wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (80 Prozent), dem Großhandel (80 Prozent) sowie dem verarbeitenden Gewerbe (79 Prozent) ebenfalls hohe Zufriedenheitswerte. Am wenigsten zufrieden mit der Anerkennung ihres Berufes sind 2021 dagegen insbesondere Beschäftigte im Gesundheits- und Sozialwesen (59 Prozent zufrieden), in der Verkehrsbranche (59 Prozent) und Beschäftigte aus Erziehung und Unterricht ohne Kindergärten und Vorschulen (39 Prozent).

Die Zufriedenheit mit der beruflichen Anerkennung nach Berufsgruppen korrespondiert weithin mit der Betrachtung nach Branchen. So sind die meisten Personen aus der Gruppe der IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufe (89 Prozent) zufrieden mit der gesellschaftlichen Anerkennung ihres Berufes, dicht gefolgt von den fertigungstechnischen Berufen (79 Prozent). Umgekehrt sind besonders Beschäftigte in medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen (54 Prozent) deutlich seltener zufrieden mit der Anerkennung ihres Berufs (vgl. Abbildung 21). Im Vergleich zu 2019 gibt es auch bei der Betrachtung der Berufsgruppen nur wenige Unterschiede. Bemerkenswert ist allenfalls, dass in diesem Erhebungsjahr mehr Personen aus dem Lebensmittel- und Gastgewerbe zufrieden mit der gesellschaftlichen Anerkennung ihres Berufs sind (2021: 64 Prozent; 2019: 54 Prozent). Dagegen ist die Zufriedenheit bei Beschäftigten aus dem Gesundheitssektor im Vergleich zu den anderen Berufsgruppen am stärksten gesunken (2021: 54 Prozent; 2019: 60 Prozent). Dies ist insofern bemerkenswert, als dass diesen Berufsgruppen im Rahmen der Corona-Krise verstärkte mediale Aufmerksamkeit zuteilwurde – offenbar mit unterschiedlichen Auswirkungen (vgl. auch Abschnitt 7.1).

Darüber hinaus sind stabile Arbeitsverhältnisse ebenfalls zuträglich für die subjektiv erfahrene Anerkennung des eigenen Berufs in der Gesellschaft. So berichten 71 Prozent der Beschäftigten, die nicht als Leiharbeitskraft beschäftigt sind, eher bzw. sehr zufrieden mit der Anerkennung zu sein. Leiharbeitskräfte berichten dies dagegen nur zu 66 Prozent. Überdurchschnittlich unzufrieden mit der gesellschaftlichen Anerkennung ihres Berufs zeigen sich zudem vor allem Wochenend- und Nachtarbeitende (40 bis 45 Prozent vs. 27 Prozent im Durchschnitt aller Beschäftigten).

**Abbildung 21 Zufriedenheit mit gesellschaftlicher Anerkennung des eigenen Berufs nach Berufsgruppen**



Frage: Wie zufrieden sind Sie mit der Anerkennung und Achtung Ihres Berufes in der Gesellschaft?  
Angaben in Prozent, nur Berufsgruppen mit n>30

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2021, eigene Berechnungen

infas

Arbeitsnehmerkammer  
Bremen

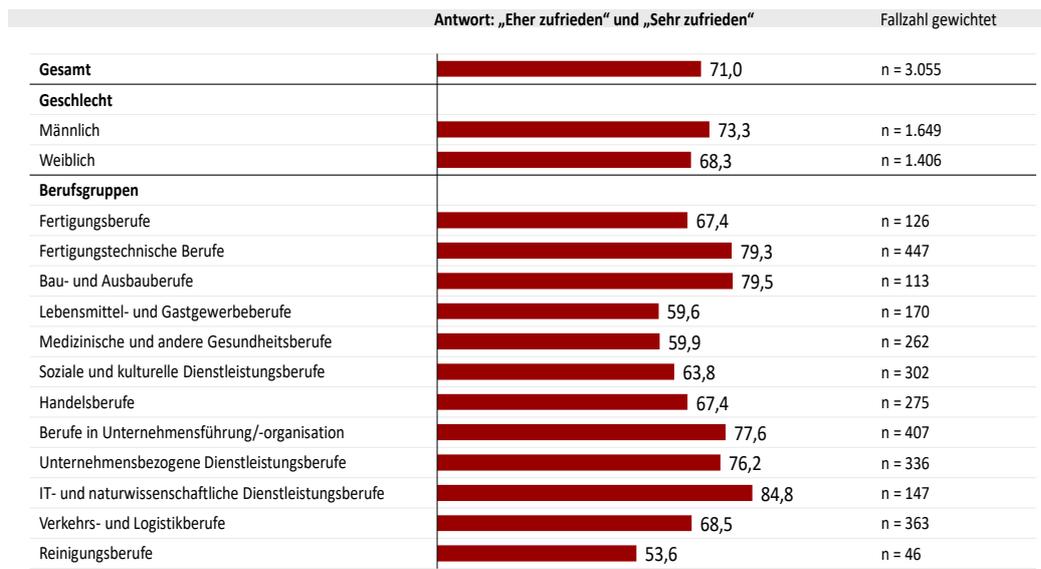
Neben der direkten Abfrage der erfahrenen gesellschaftlichen Anerkennung wird in der Studie „Koordinaten der Arbeit“ seit 2017 auch die Zufriedenheit mit der finanziellen Anerkennung – also dem Lohn bzw. dem Gehalt – erfragt. Dabei zeigt sich die Zufriedenheit auch in der dritten Erhebungswelle konstant, da sich aktuell 71 Prozent eher bzw. sehr zufrieden mit ihrem Gehalt zeigen (2017: 69 Prozent; 2019: 70 Prozent).

Die Zufriedenheit nimmt nach wie vor ab einem Nettoeinkommen von über 1.500 Euro stark zu. Sind unter den Beschäftigten mit einem Nettoverdienst von unter 1.500 Euro nur rund 54 bis 59 Prozent mit ihrem Gehalt zufrieden, sind es bei der Gruppe der zwischen 1.500 bis unter 3.000 Euro Verdienenden schon 71 Prozent. In den Einkommensklassen oberhalb von 3.000 Euro wird sogar ein Zufriedenheitswert von 92 bis 96 Prozent erreicht. Darüber hinaus sind auch stabile bzw. zuverlässige Einkommensverhältnisse für die Zufriedenheit mit dem Gehalt wichtig. Unter den Beschäftigten, die in einem Unternehmen mit Tarifbindung arbeiten, sind 76 Prozent zufrieden mit ihrem Gehalt bzw. Lohn. Bei Beschäftigten ohne Tarifbindung geben dies dagegen nur 63 Prozent an. Ähnlich zeigen sich auch Unterschiede zwischen unbefristet und befristet Beschäftigten (72 Prozent gegenüber 65 Prozent).

Auch nach Berufssegmenten zeigen sich deutlich Unterschiede (vgl. Abbildung 22). Beschäftigte in IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen sind am häufigsten mit ihrem Gehalt zufrieden (85 Prozent). Auch in Bau- und Ausbauberufen (80 Prozent) und fertigungstechnischen Berufen (79 Prozent) ist der Großteil mit dem Gehalt zufrieden. Weniger zufrieden sind dagegen Beschäftigte aus Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen und Gesundheitsberufen (jeweils 60 Prozent). Ähnliches gilt auch in Reinigungsberufen, bei denen nur knapp die Hälfte mit dem Gehalt zufrieden ist (54 Prozent).

Im Vergleich der Wirtschaftszweige zeigen sich insbesondere Beschäftigte aus den Branchen Gastgewerbe, Kfz-Handel/Reparatur, Einzelhandel, Verkehr, dem Gesundheits- und Sozialwesen und der Herstellung von Nahrungs- oder Futtermitteln unzufriedener mit ihrem Gehalt (zwischen 32 und 44 Prozent unzufrieden).

**Abbildung 22 Zufriedenheit mit dem Gehalt nach Berufsgruppen**



**Frage:** Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Lohn bzw. Gehalt aus Ihrer Haupterwerbstätigkeit?  
Angaben in Prozent, nur Berufsgruppen mit n>30

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2021, eigene Berechnungen

## 4 Gesundheit

Gesundheit ist ein hohes Gut und Ausdruck der Arbeits- und Lebensqualität. In der Befragung der Arbeitnehmerkammer Bremen wurden hierzu einige allgemeine und einige spezifische Fragen erhoben.

### 4.1 Arbeit und Gesundheit

Der allgemeine Gesundheitszustand wird von den bremischen Beschäftigten mehrheitlich (63 Prozent) als gut bzw. sehr gut wahrgenommen,<sup>7</sup> 11 Prozent betrachten ihren Gesundheitszustand als weniger gut oder schlecht. Das gesundheitliche Wohlbefinden sinkt dabei deutlich mit zunehmendem Alter. So fällen 68 bis 71 Prozent der zwei jüngsten Kohorten (15 bis 24 Jahre; 25 bis 34 Jahre) ein positives Urteil, aber nur 55 bis 59 Prozent der zwei ältesten Kohorten (45 bis 54 Jahre; 55 Jahre und älter).

Auch die soziale und berufliche Lage gehen bei der Bewertung des Gesundheitszustands ein. Alleinerziehende (49 Prozent), sowie Beschäftigte in Reinigungsberufen (52 Prozent) zeigen sich durchweg zurückhaltender bei einer positiven Einordnung ihres allgemeinen Gesundheitszustandes als andere Beschäftigtengruppen. Zudem spielen Arbeitszeit und Arbeitszeitlage eine Rolle. So schätzen im Schichtdienst Beschäftigte (58 Prozent) und an Sonn- und Feiertagen sowie nachts Arbeitende (jeweils 57 Prozent) ihren Gesundheitszustand ebenfalls zurückhaltender ein. Auffällig ist auch die Diskrepanz zwischen den beiden Orten Bremen und Bremerhaven. Der Gesundheitszustand der im Stadtgebiet Bremen wohnenden und arbeitenden Personen wird von jeweils 64 Prozent als gut bzw. sehr gut eingeschätzt; in Bremerhaven sind die Anteile niedriger (Arbeitsort Bremerhaven: 58 Prozent; Wohnort Bremerhaven: 57 Prozent).

Die Beschäftigten im Land Bremen wurden auch gefragt, ob und inwieweit die persönliche Arbeitstätigkeit ihre Gesundheit beeinflusst. Ein Fünftel der Befragten konstatiert einen positiven Einfluss der Arbeit auf die Gesundheit (21 Prozent). Zwei Fünftel (40 Prozent) machen dagegen einen negativen Einfluss der Arbeit auf die eigene Gesundheit aus. Eine differenziertere Analyse scheint besonders bei der Betrachtung der ausgeübten Tätigkeit (bzw. des jeweiligen Berufssegments) vielversprechend. Einen positiven Einfluss der Arbeit auf den Gesundheitszustand äußern vor allem Beschäftigte aus sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (28 Prozent) und in Fertigungsberufen (26 Prozent). Einen überwiegend negativen Einfluss sehen dagegen vor allem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Bau- und Ausbauberufen (51 Prozent) und Gesundheitsberufen (47 Prozent). Dies sind gleichzeitig die Berufe, in denen ein überdurchschnittlicher Teil der Beschäftigten Überstunden leistet und starke körperliche Belastungen angibt (vgl. Kapitel 2.1 und 3.1).

<sup>7</sup> Aufgrund einer anderen Skalierung sind diese Ergebnisse nicht mit der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung vergleichbar, in der dieselbe Frage gestellt wird.

## 4.2 Arbeiten trotz Krankheit

Das Phänomen des „Präsentismus“, also krank zur Arbeit zu gehen, hat im Vergleich zu den vergangenen Erhebungswellen deutlich abgenommen. Im Durchschnitt gingen 2019 die Beschäftigten im Land Bremen an 10 Tagen in den vergangenen 12 Monaten krank zur Arbeit (2017: 11 Tage), 2021 sind es 6 Tage. Hinzu kommt, dass in diesem Erhebungsjahr fast die Hälfte der Befragten (49 Prozent) angibt, an keinem Tag krank zur Arbeit gegangen zu sein – 2019 waren es weniger als ein Drittel (28 Prozent). Allerdings geben immer noch 4 Prozent an, an 11 bis 15 Tagen krank zur Arbeit gegangen zu sein (2019: 7 Prozent) und 9 Prozent erschienen sogar an mehr als 15 Tagen trotz Krankheit zur Arbeit (2019: 13 Prozent).

Ein wichtiger Grund für den Rückgang des Präsentismus bildet mit hoher Plausibilität der Rückgang der Erkältungskrankheiten, die aufgrund der pandemiebedingten Einschränkungen und verstärkter Schutz- und Hygienemaßnahmen im Winter 2020/21 massiv an Bedeutung verloren haben.<sup>8</sup> Zudem dürfte die Pandemie auch zu einer Sensibilisierung der Arbeitgeber und Beschäftigten beigetragen haben, sodass Beschäftigte bei Erkältungssymptomen häufiger zu Hause blieben. Ein anderer Grund ist möglicherweise darin zu sehen, dass durch die Reduktion der Geschäftstätigkeiten vieler Betriebe im Zuge der Corona-Krise der Druck auf die Beschäftigten gesunken sein dürfte, trotz Krankheit zur Arbeit zu gehen. Dafür spricht, dass in Branchen wie dem Gastgewerbe, das in den vorangegangenen Befragungswellen Spitzenwerte beim Präsentismus aufwies, viele Beschäftigte in Kurzarbeit waren.

Generell ist ein Zusammenhang oder Muster erkennbar zwischen der Einschätzung des allgemeinen Gesundheitszustands und der Tendenz, krank zur Arbeit zu gehen. So sind unter den Beschäftigten, die ihren Gesundheitszustand selbst als (sehr) gut einschätzen, mehr als die Hälfte (57 Prozent) an keinem Tag in den letzten 12 Monaten krank zur Arbeit gegangen. Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit einem zufriedenstellenden sowie mit einem schlechten bzw. weniger guten Gesundheitszustand haben dagegen nur 28 bis 29 Prozent komplett darauf verzichtet, krank zur Arbeit zu gehen. Personen mit einem schlechten Gesundheitszustand gingen im Durchschnitt an 20 Tagen krank zur Arbeit, die Befragten mit allgemein guter Gesundheit kommen im Durchschnitt lediglich auf 3 Tage.

Aber auch andere Faktoren spielen bei Präsentismus eine Rolle. So geben 22 Prozent der Alleinerziehenden an, an mehr als 10 Tagen trotz Krankheit zur Arbeit gegangen zu sein. Entsprechend liegt der Durchschnittswert für „krank zur Arbeit“ bei Alleinerziehenden mit 9 Tagen deutlich über dem Durchschnitt. Bei den Personen, die die Kinder nicht alleine erziehen, sind es dagegen 6 Tage. Auch bei Beschäftigten mit ungünstigen Arbeitszeitlagen (Schichtdienst, Nacht-, und Sonn- und Feiertagsarbeit) liegen die Werte etwas höher als im Durchschnitt.

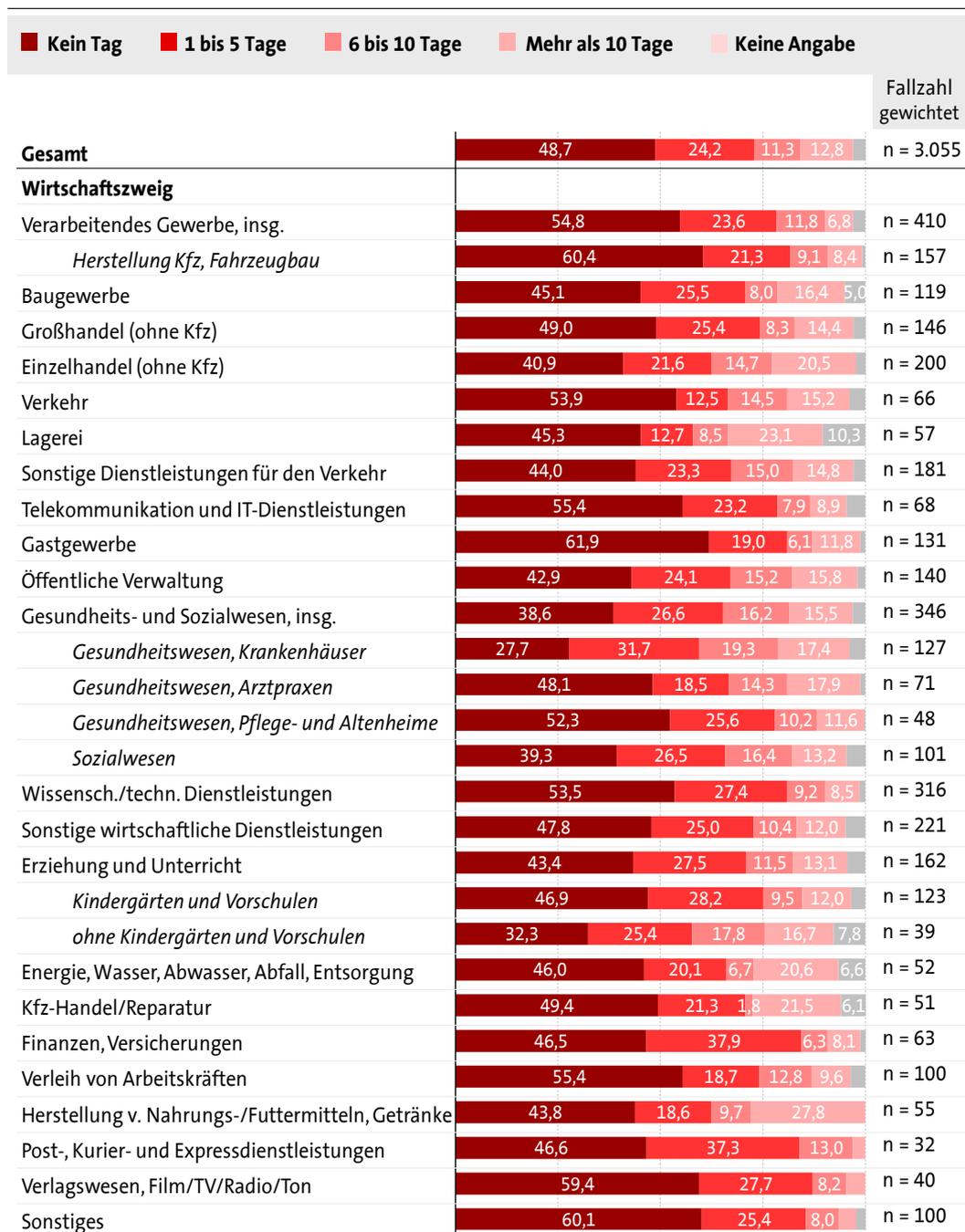
<sup>8</sup> Vgl. zum Beispiel: <https://www.rnd.de/politik/krankenkassen-spueren-corona-effekte-weniger-antibiotika-keine-grippewelle-3SYFGF6P2ZFTHCFEZW4R3F7FLA.html>

Hohe kumulierte Arbeitspräsenzen trotz Krankheit oder Krankheitsgefühl treffen zudem vor allem auf das Baugewerbe zu (16 Prozent, die mehr als 10 Tage krank zur Arbeit gingen; vgl. Abbildung 23). Auch im Gesundheits- und Sozialwesen sind die Werte hoch: 16 Prozent der Beschäftigten in diesem Wirtschaftszweig gingen zwischen 6 und 10 Tagen und 16 Prozent an mehr als 10 Tagen krank zur Arbeit. Ähnliche Anteile finden sich auch bei Beschäftigten in den Verkehrs- und Logistikbranchen (15 bzw. 23 Prozent, die mehr als 10 Tage krank zur Arbeit gingen). Dagegen sind Beschäftigte in der Branche der IT-Dienstleistungen nur sehr selten krank zur Arbeit gegangen. Auf 55 Prozent in dieser Gruppe trifft dies überhaupt zu; nur 9 Prozent gingen an mehr als 10 Tagen krank zur Arbeit. Dementsprechend weist der Durchschnittswert mit 3 Tagen einen der niedrigsten Werte aller Branchen aus.

Grundsätzlich scheint ein Zusammenhang zwischen der Beurteilung der gesundheitlichen Auswirkungen der Arbeit und dem Ausmaß des Präsentismus zu bestehen: Je höher die Anzahl der Tage von Arbeitspräsenz trotz Krankheit, desto höher ist auch der Anteil derjenigen, die die gesundheitliche Wirkung der Arbeit negativ beurteilen. Nur 26 Prozent der Befragten, die nie krank zur Arbeit gingen, aber 75 Prozent der Befragten, die an 11 oder mehr Tagen krank auf der Arbeit erschienen, bewerteten die gesundheitlichen Auswirkungen der Arbeit überwiegend negativ.<sup>9</sup>

<sup>9</sup> Dieser deskriptive Befund darf aber nicht als Ursache-Wirkungszusammenhang fehlinterpretiert werden; für Kausalanalysen reichen die Datenbasis und deskriptive Methode nicht aus.

**Abbildung 23 Anwesenheitstage trotz Krankheit (Präsentismus)**



**Frage:** An wie vielen Tagen sind Sie in den vergangenen 12 Monaten zur Arbeit gegangen, obwohl Sie sich eigentlich krank fühlten?  
Angaben in Prozent, Werte <5 ausgeblendet

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2021, eigene Berechnungen

### 4.3 Gesundheitsförderung

Eine weitere Frage der Erhebung bezieht sich auf präventive Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz. Es wurde nachgefragt, ob durch den Arbeitgeber in den letzten zwei Jahren Maßnahmen zur Gesundheitsförderung angeboten wurden; hierunter fallen beispielsweise Übungen am Arbeitsplatz, Beratung zu Gesundheitsthemen im Betrieb oder die Förderung sportlicher Aktivitäten außerhalb der Arbeitszeit. Mehr als die Hälfte der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (57 Prozent) gibt an, dass solche Maßnahmen der präventiven Gesundheitsförderung im genannten Zeitraum in ihrem Betrieb angeboten wurden (2017: 49 Prozent, 2019: 57 Prozent). Frauen und Beschäftigte mit Migrationshintergrund erhalten solche Angebote seltener als der Gesamtdurchschnitt. Auch Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen berichten deutlich seltener als der Durchschnitt von solchen Angeboten. Ähnliches trifft für Beschäftigte ohne Ausbildungsabschluss oder mit betrieblicher Berufsausbildung zu. Von den Beschäftigten in Reinigungsberufen, Gesundheitsberufen und dem Lebensmittel- und Gastgewerbe werden die wenigsten Angebote der Gesundheitsförderung berichtet (15, 38, 40 Prozent).

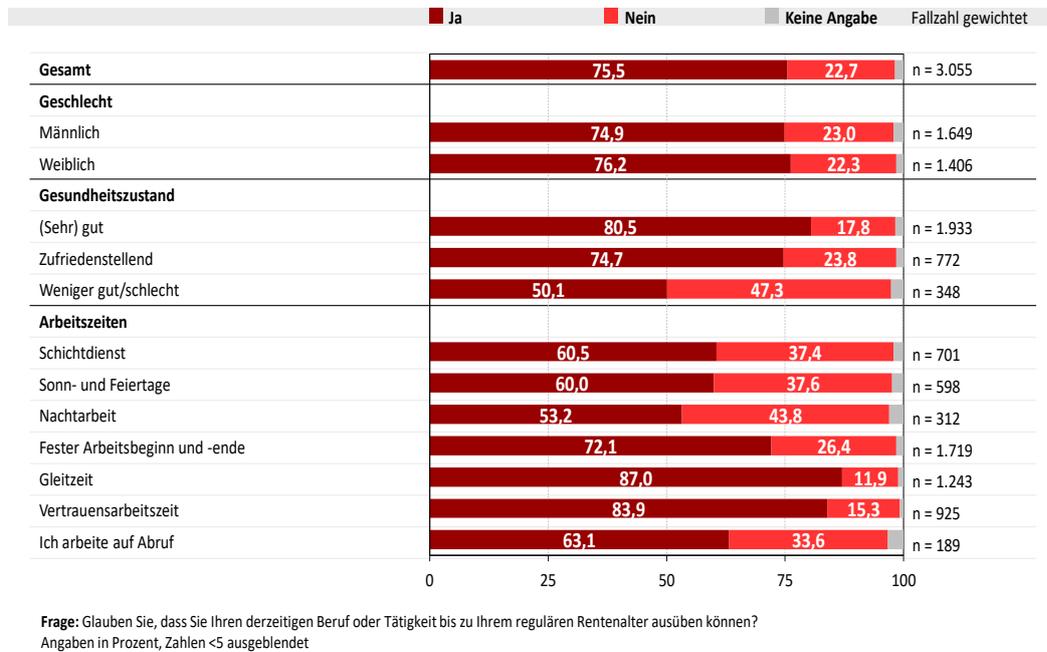
### 4.4 Erhalt der Arbeitsfähigkeit und Renteneintritt

Ein Ergebnis vernünftiger betrieblicher Gesundheitsförderung kann und sollte es sein, die Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten langfristig, d.h. im besten Fall bis zum regulären Renteneintrittsalter sicherzustellen. In der Erhebung „Koordinaten der Arbeit 2021“ wurde diesbezüglich thematisiert, ob Beschäftigte erwarten, ihre Tätigkeit bis zum regulären Rentenalter ausüben zu können.

Immerhin ein knappes Viertel der Befragten (23 Prozent) glaubt nicht, dass sie ihren Beruf bis zum Rentenalter ausüben können, wobei Unterschiede zwischen Männern und Frauen kaum ins Gewicht fallen (vgl. Abbildung 24). Nach Alter differenziert zeigen sich vor allem die älteren Kohorten zuversichtlich. So gehen vier Fünftel (83 Prozent) der Personen im Alter zwischen 55 und 69 Jahren von ihrer Arbeitsfähigkeit bis zum regulären Renteneintritt aus. Bei den Jüngsten im Alter zwischen 15 und 24 Jahren sind es dagegen nur 65 Prozent. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Älteren den verbleibenden Zeitraum bis zum Rentenalter besser überschauen und einschätzen können als jüngere Menschen, die noch weite Strecken ihres Erwerbslebens vor sich haben.

Von denjenigen, die sich zum Befragungszeitpunkt einen weniger guten oder schlechten Gesundheitszustand attestieren, sind indes nur die Hälfte davon überzeugt, die aktuelle Tätigkeit bis zum regulären Renteneintritt ausüben zu können. Bei Beschäftigten mit positiver Beurteilung der eigenen Gesundheit fallen hingegen die Erwartungswerte eines regulären Renteneintritts überdurchschnittlich hoch aus: 81 Prozent glauben in dieser Gruppe, bis zum regulären Rentenalter arbeiten zu können. Das gilt auch für Beschäftigte mit eher arbeitnehmerfreundlicher Lage der Arbeitszeit. Im Vergleich dazu halten nur 53 bis 61 Prozent der Beschäftigten mit schwieriger Arbeitszeitlage (Schicht-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeitende) einen regulären Renteneintritt für wahrscheinlich.

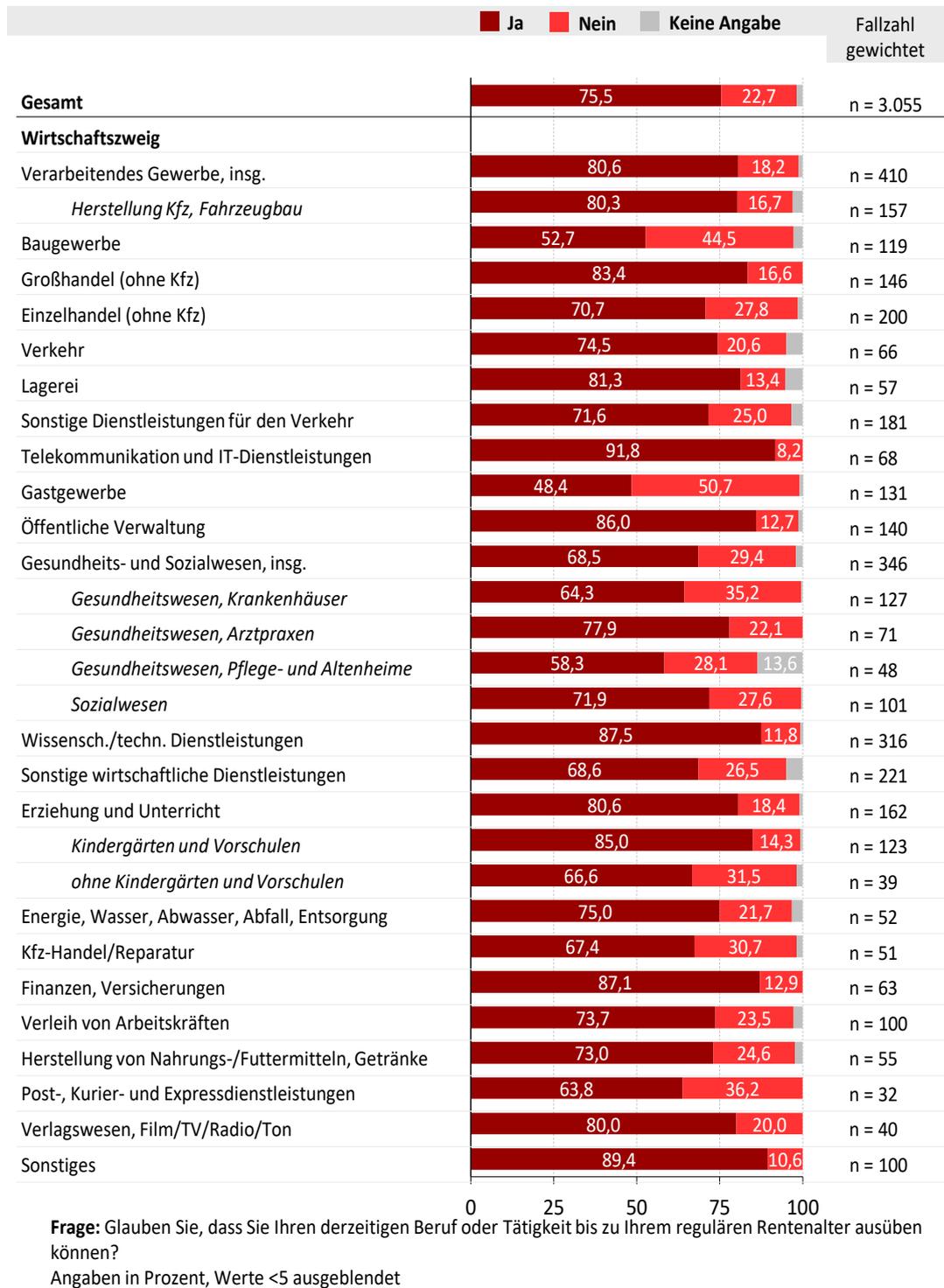
**Abbildung 24 Erhalt der Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter I**



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2021, eigene Berechnungen

In Branchenbetrachtung sind es weiterhin vor allem die Beschäftigten aus dem Informations- und Kommunikationssektor, die den Erhalt ihrer Arbeitskraft bis zum Rentenalter überdurchschnittlich optimistisch einschätzen: 92 Prozent dieser Beschäftigten gehen davon aus, in ihrer Tätigkeit bis zum regulären Rentenalter arbeiten zu können (vgl. Abbildung 25). Daneben sehen auch große Teile der Beschäftigten aus dem Bereich der wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen und dem Bereich der öffentlichen Verwaltung die Belastung durch ihre aktuelle Tätigkeit unkritisch und gehen von ihrer Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter aus (88 bzw. 86 Prozent). Demgegenüber stehen die meisten Beschäftigten aus dem Bau- und dem Gastgewerbe dieser Einschätzung – wie schon 2017 und 2019 – skeptisch gegenüber. Auch im Gesundheits- und Sozialwesen sind die Einschätzungen unterdurchschnittlich. Rund ein Drittel dieser Beschäftigten (29 Prozent) glaubt, die Arbeitsfähigkeit bis zum Renteneintrittsalter nicht erhalten zu können.

**Abbildung 25 Erhalt der Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter II**



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2021, eigene Berechnungen

Die Einschätzungen unterscheiden sich zudem zwischen den verschiedenen Berufssegmenten. Beschäftigte aus Berufen der Unternehmensführung und dem Baugewerbe schätzen die Verbleibmöglichkeit in ihrer Tätigkeit im Vergleich als relativ optimistisch ein (jeweils 56 Jahre). Dazu muss aber angemerkt werden, dass in diesen beiden Branchen das Durchschnittsalter der Befragte mit am höchsten ist (45 Jahre), sodass hier wiederum die Effekte zum Tragen kommen, die eingangs in Bezug auf die Einschätzung im Zusammenhang mit dem Alter zum Tragen kommen könnten. Denn am anderen Ende stehen insbesondere die Beschäftigten aus Fertigungsberufen (geschätztes Renteneintrittsalter: 48 Jahre), unter denen sich im Durchschnitt deutlich jüngere Beschäftigte finden (Durchschnittsalter: 38 Jahre). Da die zugrundeliegenden Fallzahlen durch die Filterung der Berufsgruppen sehr klein ausfallen (n= 29 bis 46), sollten diese Ergebnisse des Weiteren zurückhaltend interpretiert werden.

Fast zwei Fünftel (38 Prozent) der Beschäftigten, die nicht erwarten, bis zum regulären Rentenalter in der derzeitigen Tätigkeit arbeiten zu können, gehen von einer maximalen Arbeitsfähigkeit bis zu einem Alter von 50 Jahren im aktuellen Beruf aus. Weitere 12 Prozent glauben, die aktuelle Tätigkeit nur bis zu einem Alter von 51 bis 55 Jahren ausüben zu können, 24 Prozent gehen von einem Alter von 56 bis 60 Jahren aus. Im Durchschnitt ist 53 Jahre das Alter, bis zu dem die Ausübung der aktuellen Tätigkeit erwartet wird – dieser Wert hat sich im Vergleich zur Erhebung 2019 nicht verändert.

## 5 Perspektiven der beruflichen Entwicklung und Arbeitsplatzsicherheit

### 5.1 Perspektiven der beruflichen Weiterbildung

Der beruflichen Weiterbildung kommt eine Schlüsselrolle zu, um individuell das berufliche Fortkommen zu sichern, Wiederbeschäftigungschancen potenziell zu steigern und etwaige Sorgen über die beruflichen Perspektiven bei Arbeitsplatzverlust zu mindern.

#### **Betriebliche Möglichkeiten zur Weiterbildung**

Möglichkeiten für berufliche Weiterbildung bilden einen Qualitätsaspekt der Arbeit ab, der über das gesamte Erwerbsleben entscheidend zur beruflichen Weiterentwicklung und zur aussichtsreichen Positionierung am Arbeitsmarkt beitragen kann. Mehr als die Hälfte der bremischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gibt an, im Betrieb kaum Möglichkeiten zur Weiterbildung vorzufinden (53 Prozent in geringem oder sehr geringem Maß). Die anderen Befragten sehen diese Möglichkeiten optimistischer (47 Prozent). Frauen liegen bei einer solchen Einschätzung jedoch noch einmal 5 Prozentpunkte hinter den Männern zurück (vgl. Abbildung 26).

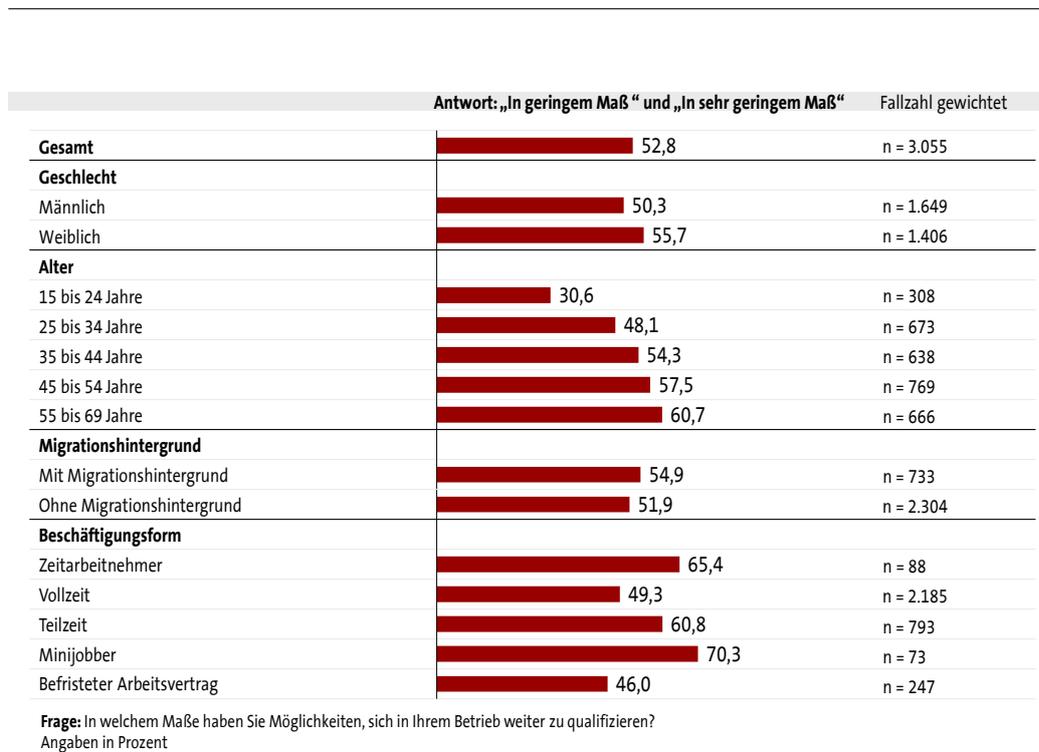
Es treten auch klare Altersunterschiede bei den Weiterbildungsmöglichkeiten auf. Mit mehr als zwei Dritteln (69 Prozent) bewertet die jüngste Altersgruppe diese Möglichkeiten am häufigsten als gegeben. Im Vergleich dazu sehen bei den Älteren ab 45 Jahren 58 bis 61 Prozent die persönlichen Weiterbildungsmöglichkeiten im Betrieb als gering an.

Nach Betriebsgrößen werden die Weiterbildungsmöglichkeiten in Kleinbetrieben mit bis zu 19 Beschäftigten besonders ungünstig eingeschätzt. 61 Prozent der Beschäftigten in solchen Betrieben betrachten die Weiterbildungsmöglichkeiten als gering oder sehr gering. Mit dem Anstieg der Betriebsgröße steigen auch die Möglichkeiten zur betrieblichen Weiterbildung, aber auch in Betrieben ab 250 Beschäftigten betrachten mit 45 Prozent immer noch knapp die Hälfte der Beschäftigten die persönlichen Weiterbildungsmöglichkeiten als gering. Positiv wirken sich die betriebliche Mitbestimmung und auch die Tarifgebundenheit aus. 54 Prozent der Beschäftigten aus Unternehmen mit Mitbestimmung erachten die Möglichkeit für betriebliche Weiterbildung als günstig, aber nur 35 Prozent in Unternehmen ohne betriebliche Mitbestimmung. Zwischen Unternehmen mit und ohne Tarifbindung beträgt der Unterschied 10 Punkte (51 vs. 41 Prozent).

Auch das erreichte Ausbildungsniveau ist relevant für die Einschätzung der Weiterbildungsmöglichkeiten. Rund die Hälfte der Beschäftigten mit Universitäts- oder Fachhochschulabschluss (52 bzw. 49 Prozent) sehen für sich positive Weiterbildungsoptionen, dagegen betrachten über die Hälfte der Beschäftigten ohne Berufsabschluss (58 Prozent) ihre Möglichkeiten zur Weiterentwicklung durch Weiterbildung als gering oder sehr gering.

Differenziert nach Beschäftigungsformen schätzen die Hälfte der Vollzeitarbeitenden (49 Prozent) und 46 Prozent der befristeten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Weiterbildungsmöglichkeiten als gering ein. Unter den Beschäftigten in Teilzeit geben dies 61 Prozent an. Besonders kritisch ist die Einschätzung der Minijobber, von denen mehr als zwei Drittel geringe bis gar keine Möglichkeiten zur Weiterbildung im Betrieb sehen (70 Prozent). Auch bei den Leiharbeitskräften beurteilen zwei Drittel (65 Prozent) ihre Weiterbildungsmöglichkeiten als gering.

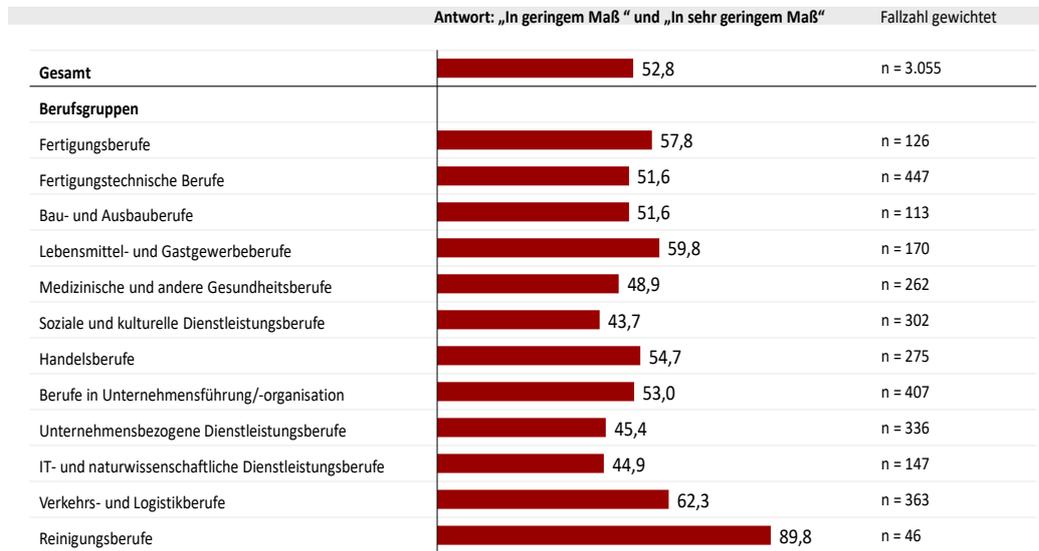
**Abbildung 26 Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung I**



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2021, eigene Berechnungen

Die Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung werden auch nach Berufsgruppen unterschiedlich beurteilt (vgl. Abbildung 27). Gute Möglichkeiten sehen für sich insbesondere Beschäftigte in IT- und naturwissenschaftlichen sowie in unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen (55 und 54 Prozent) und in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (56 Prozent). Im Gegensatz dazu werden die Weiterbildungsmöglichkeiten der Beschäftigten in Reinigungsberufen (8 Prozent), in Verkehrs- und Logistikberufen (38 Prozent) und in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (40 Prozent) deutlich seltener als gegeben eingeschätzt.

**Abbildung 27 Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung II**



Frage: In welchem Maße haben Sie Möglichkeiten, sich in Ihrem Betrieb weiter zu qualifizieren?  
Angaben in Prozent, nur Berufsgruppen mit n>30

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2021, eigene Berechnungen

infas

Arbeiterkammer  
Bremen

Die Möglichkeiten zur Weiterbildung hängen auch unmittelbar mit der Unterstützung der Weiterbildung durch den Arbeitgeber zusammen. Auch hier bietet sich ein gespaltenes Bild. Die eine Hälfte der Beschäftigten im Land Bremen bewertet sie als hoch oder sehr hoch, die andere Hälfte sieht sich in geringem oder sehr geringem Maß unterstützt (vgl. Abbildung 28).

Die Weiterbildungsunterstützung sinkt dabei mit zunehmendem Alter. So werden lediglich 45 Prozent der 55 bis 69-Jährigen durch den Arbeitgeber unterstützt, sich weiterzubilden – bei den Jüngsten sind es dagegen fast zwei Drittel (65 Prozent). Die Unterstützung des Arbeitgebers bei der Weiterbildung differiert zudem deutlich nach der Form des Beschäftigungsverhältnisses. Vollzeitarbeitende (54 Prozent) werden häufiger unterstützt als sozialversichert Teilzeitarbeitende (43 Prozent). Leiharbeitskräfte geben darüber hinaus – analog zu den Möglichkeiten zur Weiterbildung – nur zu geringen Teilen an, Unterstützung bei der Weiterbildung durch den Arbeitgeber zu erhalten (33 Prozent).

Es gibt auch klare Unterschiede nach Betriebsgröße. So erhalten Beschäftigte in großen Betrieben (250 und mehr Beschäftigte) deutlich häufiger Unterstützung bei der Weiterbildung (57 Prozent) als in kleineren Betrieben (43 bis 48 Prozent). Auch in Unternehmen mit betrieblicher Mitbestimmung ist die Arbeitgeberunterstützung für Weiterbildung überdurchschnittlich (57 Prozent), in Betrieben ohne Mitbestimmung dagegen unterdurchschnittlich (41 Prozent).

**Abbildung 28 Unterstützung durch den Arbeitgeber bei der Weiterbildung**

	Geringe Unterstützung	Starke Unterstützung	Fallzahl gewichtet
<b>Gesamt</b>	47,6	50,4	n = 3.055
<b>Alter</b>			
15 bis 24 Jahre	32,4	64,9	n = 308
25 bis 34 Jahre	43,1	55,0	n = 673
35 bis 44 Jahre	52,6	46,0	n = 638
45 bis 54 Jahre	48,7	48,9	n = 769
55 bis 69 Jahre	53,3	45,1	n = 666
<b>Arbeitsverhältnis</b>			
Vollzeitstelle	44,8	53,5	n = 2.185
Teilzeitstelle	55,1	42,6	n = 793
Minijobber	50,1	43,4	n = 73
Leiharbeitskräfte	66,2	33,4	n = 88
<b>Anzahl Jahre im Betrieb</b>			
0 bis 4 Jahre	44,1	52,9	n = 1.357
5 bis 10 Jahre	54,3	44,4	n = 722
11 bis 20 Jahre	49,5	49,6	n = 529
21 und mehr Jahre	44,8	54,0	n = 434
<b>Beschäftigte (örtliche Betriebsstätte)</b>			
1 bis 19 Beschäftigte	51,1	47,0	n = 610
20 bis 49 Beschäftigte	55,4	43,2	n = 428
50 bis 249 Beschäftigte	50,1	47,7	n = 903
250 und mehr Beschäftigte	40,8	57,2	n = 1.114

**Frage:** In welchem Maße unterstützt Ihr Arbeitgeber Sie dabei, sich weiterzubilden?  
 „Geringe Unterstützung“: Antwort „In geringem Maß“ und „In sehr geringem Maß“; „Starke Unterstützung“: Antwort „In sehr hohem Maß“ und „In hohem Maß“; Angaben in Prozent, an 100% Fehlende: „Keine Angabe“

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2021, eigene Berechnungen

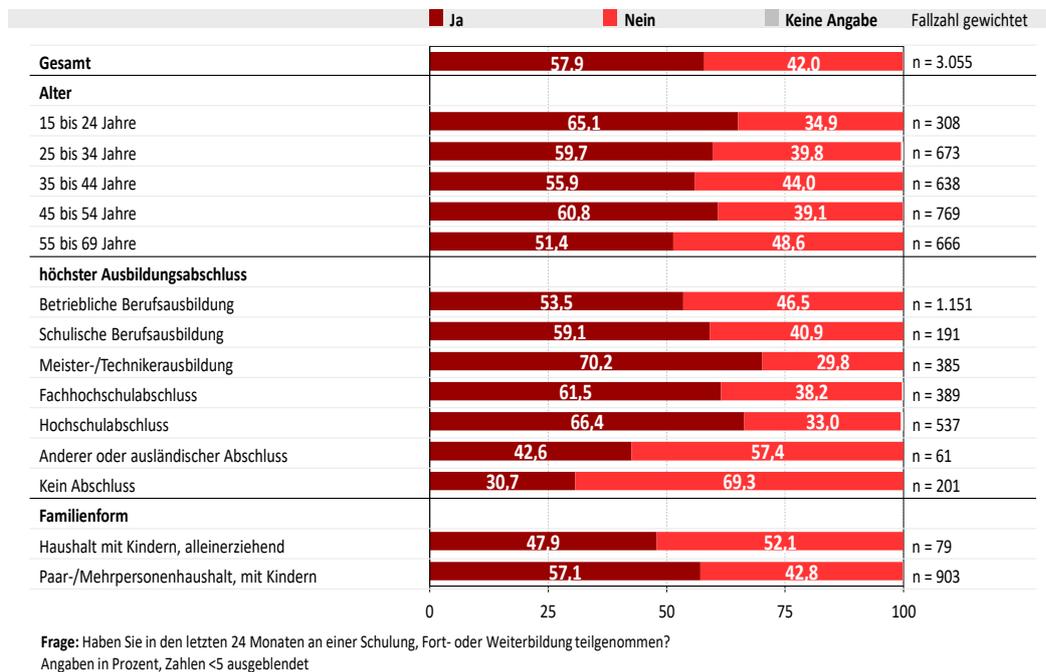
## Weiterbildungsteilnahme

Mit Blick auf die tatsächliche Weiterbildungsteilnahme wurde mit den letzten 24 Monaten ein etwas längerer Zeitraum in den Blick genommen und nach der Teilnahme an einer Schulung, Fort- oder Weiterbildung in dieser Zeit gefragt. 58 Prozent der Beschäftigten haben in den vergangenen zwei Jahren an einer Weiterbildung teilgenommen. Gefragt nach der wichtigsten Weiterbildung in diesem Zeitraum, nahmen rund die Hälfte der Beschäftigten an einer mehrtägigen Bildungsveranstaltung mit einer Dauer zwischen 2 und 5 Tagen teil. Bei 27 Prozent dauerte die wichtigste Weiterbildung mindestens 6 Tage. Aber ein Fünftel der Beschäftigten (21 Prozent) nahm als wichtigste Weiterbildung nur an einer sehr kurzen, maximal eintägigen Weiterbildung teil, die auf die Aufgabenerledigung und Produktivität am Arbeitsplatz abzielt und weniger auf die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten des oder der Beschäftigten. Auf alle befragten Beschäftigten bezogen bedeutet dies, dass nur 16 Prozent in den letzten 2 Jahren an einer Weiterbildung teilgenommen haben, die 6 oder mehr Tage dauerte.

Jüngere bejahten die Frage nach einer Weiterbildungsteilnahme in den letzten 24 Monaten häufiger als Ältere (vgl. Abbildung 29). Die Weiterbildungsteilnahme von Beschäftigten mit Migrationshintergrund liegt mit 49 Prozent um 12 Prozentpunkte niedriger als bei Beschäftigten ohne Migrationshintergrund. Auch Alleinerziehende absolvierten sehr viel seltener eine Weiterbildung (48 Prozent) als der Durchschnitt. Die Weiterbildungsbeteiligung im Land Bre-

men unterscheidet sich auch nach Wohn- und Arbeitsort. So nahmen im Referenzzeitraum 59 Prozent der in der Stadt Bremen Beschäftigten an einer Weiterbildung teil, bei den in Bremerhaven Arbeitenden waren es dagegen 54 Prozent. Nach Wohnort beträgt die Differenz bei der Weiterbildungsteilnahme 9 Punkte (Bremen: 58 Prozent, Bremerhaven: 49 Prozent).

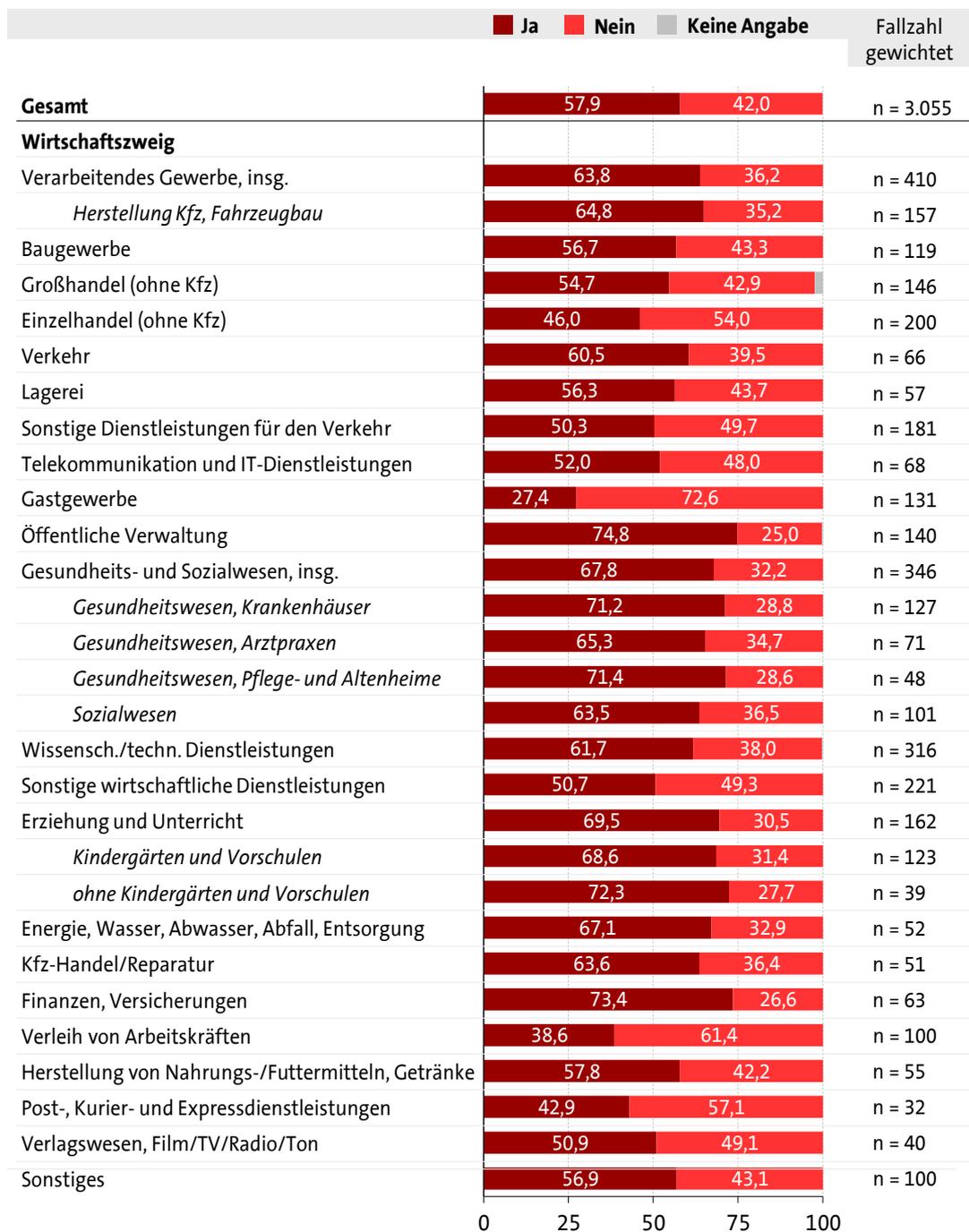
**Abbildung 29 Teilnahme an beruflicher Weiterbildung I**



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2021, eigene Berechnungen

Besondere Anstrengungen zur Weiterbildung zeigen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Wirtschaftszweigen Erziehung und Unterricht, der öffentlichen Verwaltung, im Finanz- und Versicherungswesen sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (vgl. Abbildung 30). In diesen Branchen nahmen rund 68 bis 75 Prozent der Beschäftigten in den letzten 24 Monaten an einer Weiterbildung teil. Im Gegensatz dazu erhielten nur 27 Prozent der Beschäftigten im Gastgewerbe und 39 Prozent in der Verleihbranche eine Weiterbildung.

**Abbildung 30 Teilnahme an beruflicher Weiterbildung II**

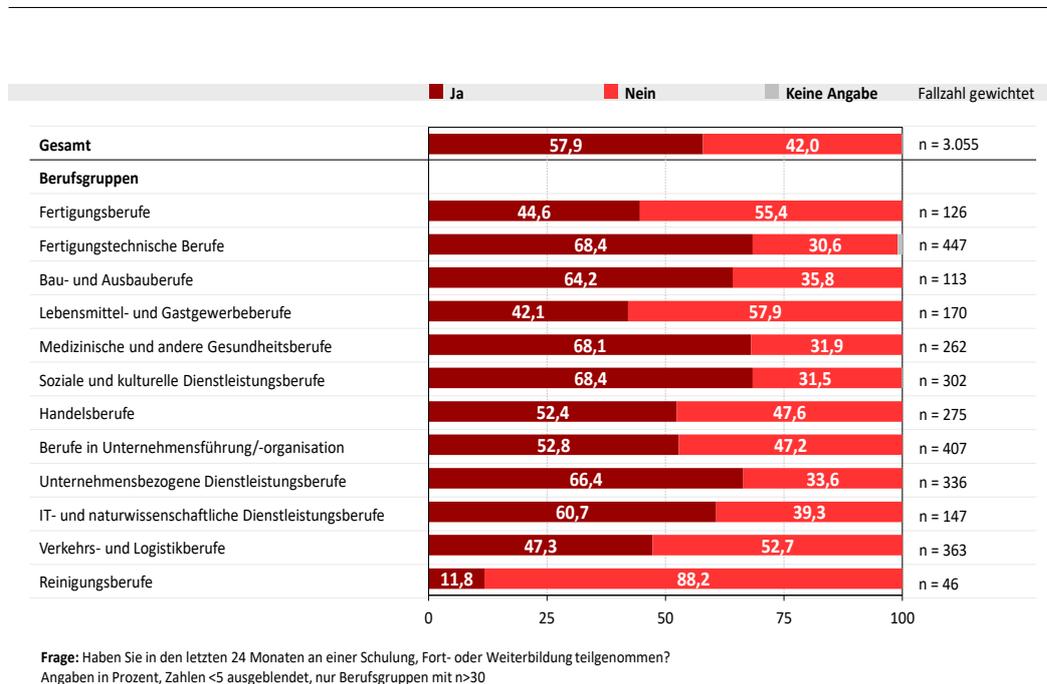


**Frage:** Haben Sie in den letzten 24 Monaten an einer Schulung, Fort- oder Weiterbildung teilgenommen? Angaben in Prozent, Werte <5 ausgeblendet

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2021, eigene Berechnungen

Nach Berufssegmenten haben besonders Beschäftigte in den medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen sowie in den kulturellen und sozialen Dienstleistungsberufen und fertigungstechnischen Berufen von Weiterbildung profitiert (vgl. Abbildung 31). Hier haben jeweils über zwei Drittel (68 Prozent) der Beschäftigten in den letzten 24 Monaten an einer Weiterbildung teilgenommen. Am unteren Ende finden sich mit deutlichem Abstand die Reinigungsberufe, bei denen nur jede/r Zehnte (12 Prozent) eine Weiterbildung erhalten hat.

**Abbildung 31 Teilnahme an beruflicher Weiterbildung III**



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2021, eigene Berechnungen

Ähnlich wie bei der grundsätzlichen Möglichkeit zur Weiterbildung stellt sich die Teilnahme an einer Weiterbildung in Bezug auf die Merkmale des Unternehmens dar, in denen die bremischen Beschäftigten arbeiten. In Unternehmen mit betrieblicher Mitbestimmung ist die Weiterbildungsteilnahme deutlich höher als in Unternehmen ohne Mitbestimmung (64 vs. 48 Prozent). Tarifbindung im Unternehmen ergibt einen Unterschied von 12 Prozentpunkten (64 vs. 48 Prozent). In Kleinbetrieben bis 19 Beschäftigten liegt die Weiterbildungsbeteiligung mit 48 Prozent am niedrigsten, in Großbetrieben über 250 Beschäftigten mit 66 Prozent am höchsten, die anderen Betriebsgrößenklassen liegen dazwischen (52 bis 57 Prozent).

Bei Beschäftigten mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen zeigen sich stark unterdurchschnittliche Weiterbildungsquoten. Bei der Leiharbeit umfasst die Weiterbildungsteilnahme nur 37 Prozent der Beschäftigten, bei den Minijobbern sogar weniger als ein Drittel (31 Prozent). Sozialversicherte Teilzeitbeschäftigte liegen bei 51 Prozent, während bei den Vollzeitbeschäftigten 61 Prozent an einer

Weiterbildung teilgenommen haben. Befristet Beschäftigte liegen bei der Weiterbildungsteilnahme gleichauf mit den unbefristet Beschäftigten (58 Prozent).

Schließlich fällt auch die niedrige Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten mit erhöhtem Entlassungsrisiko (42 Prozent) und von Beschäftigten auf, die ihren Arbeitsplatz als technologisch bedingt bedroht ansehen (46 Prozent). Wenn die berufliche Weiterbildung dem immer wieder postulierten Anspruch gerecht werden soll, etwaige Sorgen über die beruflichen Perspektiven bei Arbeitsplatzverlust zu mindern und Wiederbeschäftigungschancen zu steigern, lässt sich hier Nachholbedarf erkennen. Daran anschließend ist die Unterstützung durch den Betrieb bei der Weiterbildung sehr förderlich für die wirkliche Teilnahme an einer Weiterbildung. Rund 74 Prozent der Beschäftigten, die von ihrem Arbeitgeber bei der Weiterbildung in (sehr) hohem Maß unterstützt werden, haben in den letzten 2 Jahren an einer Weiterbildung teilgenommen. Bei den Beschäftigten, die nur eine (sehr) geringe Unterstützung erfahren, sind es dagegen nur 42 Prozent.

Zusammengefasst bleibt der Zugang zu beruflicher Weiterbildung also segmentiert; von den Möglichkeiten profitieren vor allem die privilegierteren Beschäftigtengruppen mit höherer Ausbildung, stabilen Arbeitsverhältnissen sowie die eher Jüngeren. Beschäftigte mit erhöhten Arbeitsmarktrisiken, Un- und Angelernte, Alleinerziehende, Beschäftigte in atypischen Beschäftigungsverhältnissen sowie ältere Beschäftigte erfahren weniger Unterstützung durch ihren Arbeitgeber und nehmen real weitaus seltener an beruflicher Weiterbildung teil. In der Gesamtschau zeigen sich die Befunde zur Weiterbildung im Land Bremen damit stabil zu den Ergebnissen der letzten Befragung. Diese korrespondieren zudem mit der Studienlage zur Situation der Weiterbildung in ganz Deutschland (siehe u.a. Bläsche et al. 2017; Kruppe/Trepesch 2017; Anbuhl 2015; Bertelsmann Stiftung 2018).

## 5.2 Sorgen um den Arbeitsplatz

Weniger als jede/r zehnte Beschäftigte im Land Bremen macht sich Sorgen um ihren oder seinen Arbeitsplatz (8 Prozent). Besonders Personen mit einem befristeten Arbeitsvertrag sind betroffen. Denn 30 Prozent dieser Beschäftigtengruppe haben Angst davor, dass ihr Arbeitsvertrag nicht verlängert wird. Dagegen sorgen sich nur 8 Prozent der unbefristet Beschäftigten vor einer Entlassung durch ihren Betrieb.

Bei den unbefristet Beschäftigten sehen darüber hinaus vor allem Personen ohne Ausbildungsabschluss oder mit Migrationshintergrund ihren Arbeitsplatz überdurchschnittlich häufig gefährdet (jeweils 16 Prozent).

Zudem zeigen sich deutliche Unterschiede in Bezug auf den Gesundheitszustand der unbefristet Beschäftigten. Sind bei den Befragten mit einem (sehr) guten Gesundheitszustand nur rund 7 Prozent besorgt, sind es unter den Beschäftigten, die ihren Gesundheitszustand als weniger gut bzw. schlecht einstufen, fast ein Fünftel (17 Prozent). Ein (subjektiv) schlechter Gesundheitszustand geht also gleichzeitig mit einer erhöhten Sorge um den eigenen Arbeitsplatz einher, wobei die kausale Wirkungsrichtung an dieser Stelle offen bleiben muss. So kann grundsätzlich die Sorge um den Arbeitsplatz den Gesundheitszustand negativ

beeinflussen, umgekehrt kann ein schlechter Gesundheitszustand wegen eventuell verminderter Leistungsfähigkeit Sorgen um eine mögliche Entlassung auslösen oder verstärken.

In der Gesamtschau hat sich der Anteil der Beschäftigten mit Entlassungssorgen seit der letzten Erhebung praktisch kaum verändert. Die Corona-Krise macht sich diesbezüglich wenig bemerkbar (Weiteres dazu in Kapitel 7). Gleichwohl sind Verschiebungen zwischen den Berufsgruppen festzustellen. Demnach sorgen sich insbesondere Berufsgruppen um ihre Arbeitsplatzsicherheit, die pandemiebedingt unter Druck geraten sind. So fürchten 17 Prozent der Personen im Lebensmittel- und Gastgewerbe eine Entlassung durch den Betrieb, aber auch 17 Prozent der Reinigungskräfte äußern diese Sorge (vgl. Abbildung 32). Bei der letzten Erhebung waren die Anteilswerte in diesen beiden Branchen noch unterdurchschnittlich ausgeprägt (6 und 8 Prozent). Außerdem sorgen sich in dieser Erhebungswelle deutlich weniger Beschäftigte aus industriellen Fertigungsberufen um eine Entlassung als es 2019 der Fall war (2021: 10 Prozent; 2019: 18 Prozent). Auch in den Bau- und Ausbauberufen ist ein deutlicher Rückgang der Sorgen zu erkennen (2021: 4 Prozent; 2019: 12 Prozent). Weiterhin auf einem niedrigen Unsicherheitsniveau verbleiben darüber hinaus Beschäftigte aus medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen (2021: 4 Prozent; 2019: 2 Prozent).

**Abbildung 32 Sorgen um die Arbeitsplatzsicherheit (Unbefristete)**

	Geringe Sorgen	Starke Sorgen	Fallzahl gewichtet
<b>Gesamt</b>	91,9	7,9	n = 2.666
<b>Berufsgruppen</b>			
Fertigungsberufe	90,6	9,4	n = 101
Fertigungstechnische Berufe	89,0	9,8	n = 381
Bau- und Ausbauberufe	95,9	4,2	n = 102
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	83,0	17,0	n = 122
Medizinische und andere Gesundheitsberufe	96,4	3,6	n = 241
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	95,7	4,3	n = 235
Handelsberufe	90,1	9,9	n = 245
Berufe in Unternehmensführung/-organisation	92,0	7,8	n = 374
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	94,8	4,9	n = 322
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	93,0	7,0	n = 130
Verkehrs- und Logistikberufe	91,3	8,7	n = 315
Reinigungsberufe	79,3	16,5	n = 43

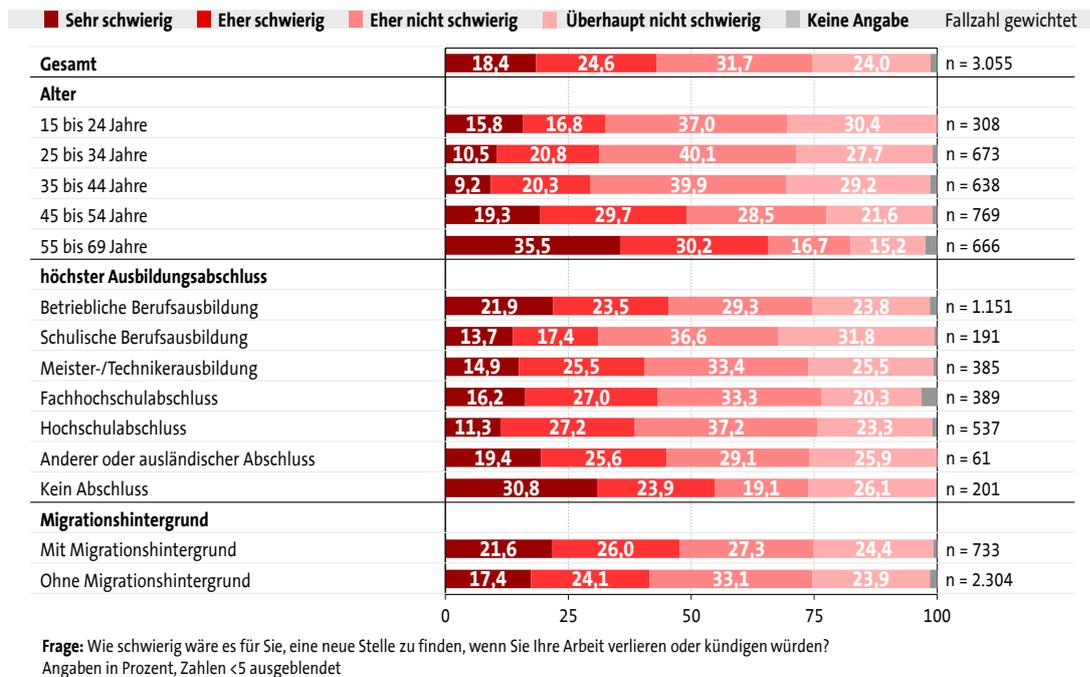
**Frage** (nur an unbefristet Beschäftigte): In welchem Maße machen Sie sich Sorgen, dass Sie in der nächsten Zeit von Ihrem Betrieb entlassen werden?  
 „Geringe Sorgen“: Antwort „In geringem Maße“ und „In sehr geringem Maße“; „Starke Sorgen“: Antwort „In sehr hohem Maße“ und „In hohem Maße“,  
 Angaben in Prozent, an 100% Fehlende: „Keine Angabe“, nur Berufsgruppen mit n>30

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2021, eigene Berechnungen

### 5.3 Arbeitsmarktchancen nach Arbeitsplatzverlust

In Hinblick auf die möglichen Schwierigkeiten, nach einem Arbeitsplatzverlust eine neue Stelle zu finden, überwiegt die Zuversicht (vgl. Abbildung 33). 56 Prozent erwarten kaum oder keine Schwierigkeiten, sich im Arbeitsmarkt zu behaupten und eine neue Stelle zu finden, 43 Prozent gehen hingegen von Schwierigkeiten aus. Die Männer sind dabei optimistischer als die Frauen. Deutlich ausgeprägte Unterschiede gibt es nach Lebensalter. Nur ein Drittel der 55 bis 67-Jährigen (32 Prozent) hält es für möglich, nochmals eine neue Stelle zu finden, aber 67 bis 69 Prozent der jungen und mittleren Erwerbskohorten.

**Abbildung 33 Schwierigkeit, nach Arbeitsplatzverlust neue Stelle zu finden**



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2021, eigene Berechnungen

Nach Berufssegmenten betrachtet, sehen jeweils über zwei Drittel der Beschäftigten in Gesundheitsberufen (72 Prozent) und in IT- und naturwissenschaftlichen Berufen (68 Prozent) keine Schwierigkeiten bei einer möglichen Stellensuche. Auch Beschäftigte in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (62 Prozent) erachten die Schwierigkeiten auf eine Wiederbeschäftigung als gering. Umgekehrt rechnen insbesondere Beschäftigte in Reinigungsberufen (64 Prozent), in Verkehrs- und Logistikberufen (50 Prozent) und in Fertigungsberufen (49 Prozent) mit Schwierigkeiten bei der Stellenfindung nach einem Jobverlust. Auch das Qualifikationsniveau spielt eine gewisse Rolle bei der Einschätzung, wie schwierig eine Neueinstellung nach Jobverlust oder Kündigung würde. Mehr als zwei Drittel der Beschäftigten mit einer schulischen Berufsausbildung

(68 Prozent), 53 mit einer betrieblichen Berufsausbildung und 59 Prozent mit einem Fortbildungsabschluss sehen keine Schwierigkeiten, eine neue Anstellung zu finden. Auch Hochschulabsolvent/innen (Uni, FH) sind überwiegend optimistisch (61 bzw. 54 Prozent). Die Chancen auf eine reibungslose Wiedereinstellung beurteilen Beschäftigte ohne Berufsausbildung dagegen deutlich verhaltener (45 Prozent).

Beschäftigte ohne Migrationshintergrund sind um 5 Prozentpunkte optimistischer bezüglich der Schwierigkeiten, sich im Arbeitsmarkt zu behaupten und eine neue Stelle zu finden als Beschäftigte mit Migrationshintergrund. Die Alleinerziehenden beurteilen die Schwierigkeiten deutlich negativer als der Durchschnitt. Nur die Hälfte (50 Prozent) der Alleinerziehenden gehen von keinen großen Schwierigkeiten aus, aber 47 Prozent erwarten Schwierigkeiten, falls eine neue Stelle gesucht werden müsste. In dieser eher pessimistischen Bewertung spiegeln sich möglicherweise Erfahrungen mit der Arbeitsmarktlage und aus absolvierten Bewerbungsprozessen, zum einen aufgrund von Vorbehalten von Arbeitgebern gegenüber der Einstellung von Alleinerziehenden, zum anderen in Bezug auf die Möglichkeiten, Arbeitsstellen mit zu dem Familienmodell kompatiblen Arbeitszeitlagen zu finden (vgl. BMFSFJ 2011; Deutscher Verein für öffentliche und private Vorsorge e.V. 2015).



## 6 Digitaler Wandel in der Bremer Arbeitswelt

Bereits im Jahr 2017 wurden im Rahmen der Studie „Koordinaten der Arbeit im Land Bremen“ die Verbreitung, Nutzung und Auswirkungen digitaler Technologien unter und auf die bremischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer untersucht. In der diesjährigen Befragungsrunde wurde das weiterhin brandaktuelle Thema wieder aufgegriffen.

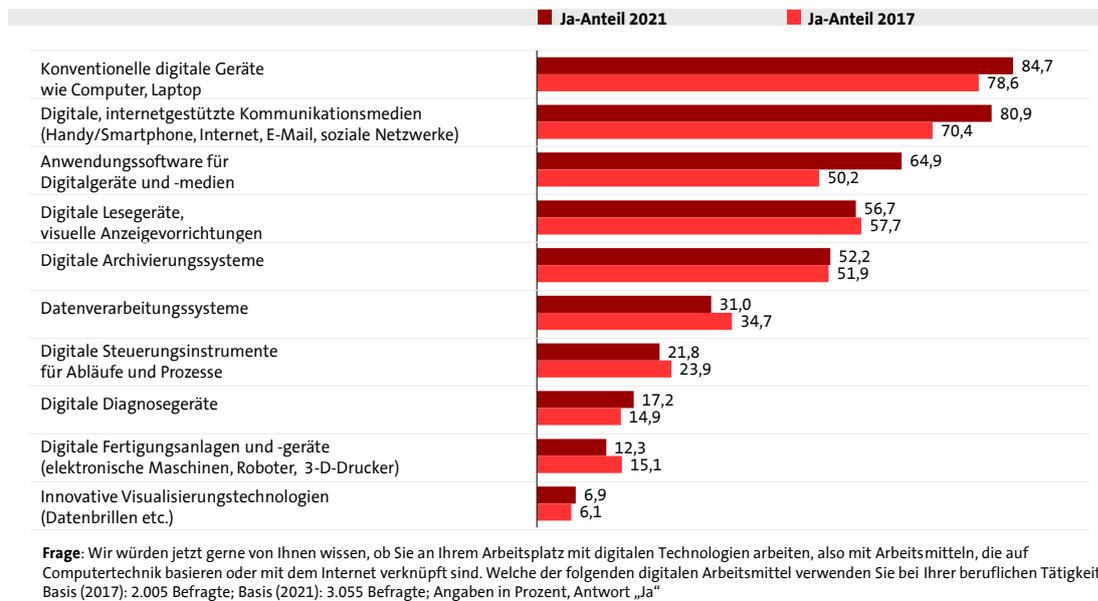
### 6.1 Einsatz digitaler Technologien

Das Ausmaß des Einsatzes von digitaler Technik am Arbeitsplatz im Land Bremen bewegt sich bislang nach wie vor sowohl quantitativ als auch qualitativ auf eher konventionellen Bahnen. Konventionelle Digitaltechnik für Büroarbeitsplätze (PC und mobile Varianten 85 Prozent; internetgestützte Kommunikationsmedien 81 Prozent; Anwendungssoftware 65 Prozent) sind insgesamt sehr weit verbreitet. Im Vergleich zu 2017 ist aber insbesondere bei internetgestützten Kommunikationsmedien ein deutlicher Anstieg um 11 Prozentpunkte sowie bei Anwendungssoftware um 15 Prozentpunkte zu erkennen.

Digitale Lesegeräte, worunter Scanner- und Lasertechnikanwendungen fallen, sind ebenfalls weit verbreitet (57 Prozent). Digitale Steuerungseinrichtungen und -instrumente werden hingegen deutlich seltener genutzt (22 Prozent). Noch spezieller und noch seltener im Einsatz sind digitale Diagnosegeräte (17 Prozent), digitale Fertigungsanlagen und -geräte (elektronische Maschinen, Roboter, 3-D-Drucker; 12 Prozent) sowie innovative Visualisierungstechnologien (wie Datenbrillen u.Ä.; 7 Prozent). Eine verstärkte Digitalisierung durch die quantitative Ausweitung der Nutzung dieser Technologien ist seit der Befragung 2017 nur in geringem Maß erkennbar.

Während konventionelle Computertechnik etwas stärker von Frauen als von Männern genutzt wird (87 gegenüber 83 Prozent), sind bei fast allen anderen digitalen Anwendungstechnologien die Männeranteile ausgeprägter (vgl. Abbildung 34). Lediglich bei den digitalen Lesegeräten (Scanner u.Ä.) sind Frauen noch etwas mehr vertreten, was mit dem hohen Frauenanteil im Einzelhandel zu tun haben dürfte. Überhaupt hat dieses zusammenfassende Ergebnis mit hoher Sicherheit mit den Berufsstrukturen und dem hohen Männerübergewicht in IT- und in naturwissenschaftlichen sowie fertigungstechnischen Berufen zu tun (vgl. Abbildung 3 in Kapitel 1).

**Abbildung 34 Einsatz digitaler Technologien am Arbeitsplatz**



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2021, eigene Berechnungen

Auch wenn die innovativeren Digitaltechnologien insgesamt zahlenmäßig noch keine hohe Verbreitung besitzen, lassen sich dennoch einige grobe Berufs- und Branchentrends erkennen.

Nahezu jede und jeder Beschäftigte in Berufen der Unternehmensführung, unternehmensbezogenen sowie IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen arbeitet mit konventionellen digitalen Geräten (98 bis 99 Prozent) und internetgestützten Kommunikationsmedien (95 bis 97 Prozent). Aber auch in Fertigungsberufen und Verkehrs- und Logistikberufen arbeiten jeweils zwei Drittel der Beschäftigten mit solchen Geräten. Wie bei allen anderen abgefragten digitalen Arbeitsmitteln auch, arbeitet nur ein geringer Teil der Reinigungskräfte mit konventioneller Computertechnik (19 Prozent). Im Überblick weisen die Reinigungskräfte unter sich den höchsten Anteil an Beschäftigten bei der Nutzung von internetgestützten Kommunikationsmedien auf (45 Prozent) – trotzdem liegen sie auch bei dieser Technik an letzter Stelle. Denn im Lebensmittel- und Gastgewerbe (54 Prozent), in Bau- und Ausbauberufen (62 Prozent) und Verkehrs- und Logistikberufen (63 Prozent) gibt es bereits höhere, wenngleich unterdurchschnittliche Anteile. Bei den insgesamt am seltensten genutzten Technologien wie den Visualisierungstechnologien und digitalen Fertigungsanlagen und -geräten sind Beschäftigte aus Fertigungsberufen und fertigungstechnischen Berufen vergleichsweise häufig vertreten. So nutzen Visualisierungstechnologien 13 (Fertigungsberufe) bzw. 12 Prozent (fertigungstechnische Berufe) der Beschäftigten aus diesen Berufsgruppen. Digitale Fertigungsanlagen und -geräte werden von rund einem Drittel dieser Beschäftigten bei der Arbeit genutzt.

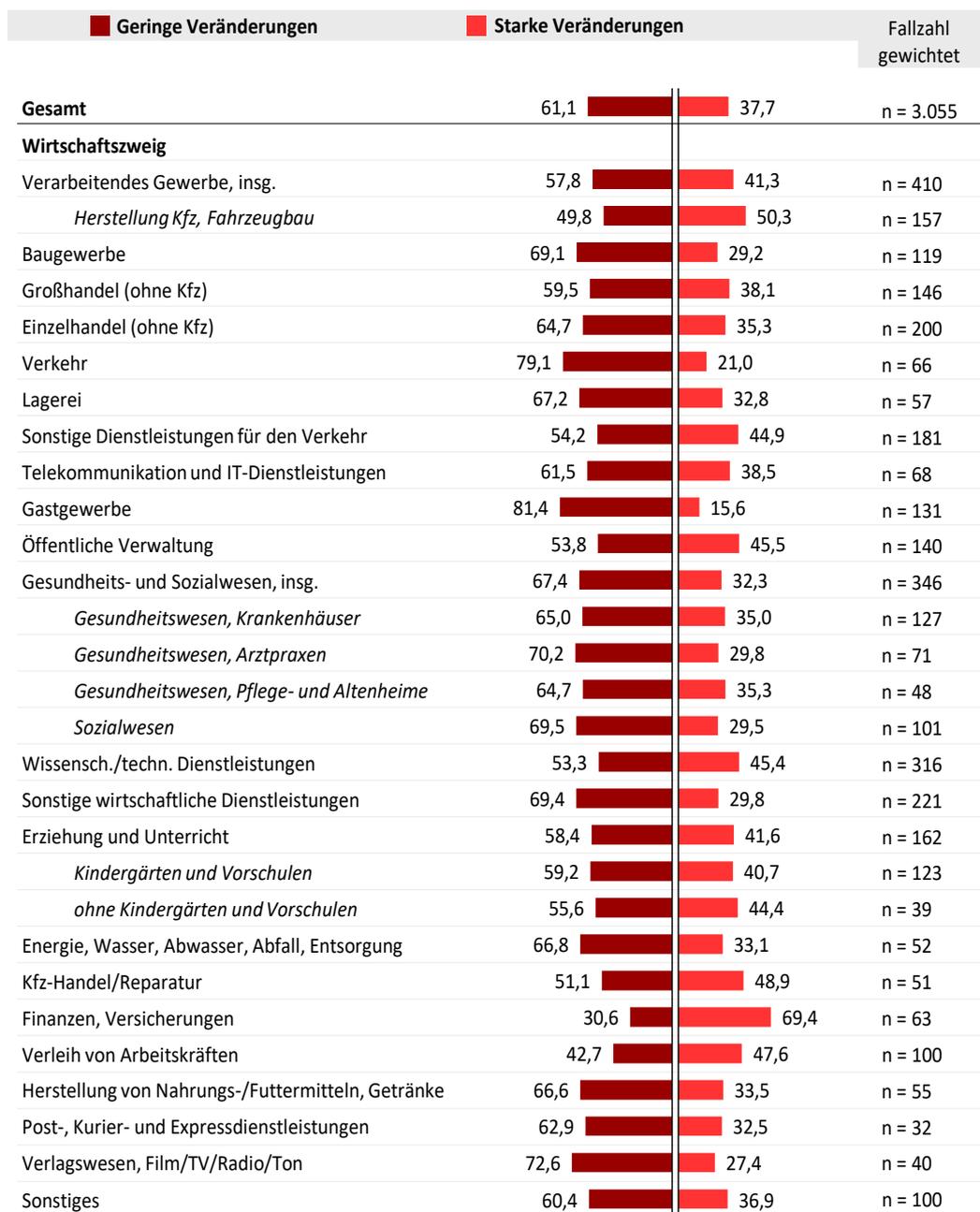
Die innovativen Visualisierungstechnologien sind zwar insgesamt am wenigsten verbreitet, sind aber in den Wirtschaftszweigen des verarbeitenden Gewerbes mit 15 Prozent und in wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen immerhin noch mit 12 Prozent vertreten. Digitale Diagnosegeräte werden wiederum im verarbeitenden Gewerbe (30 Prozent), in der Branche Energie, Wasser, Abwasser, Abfall, Entsorgung (30 Prozent), bei Kfz-Handel und -Reparatur (40 Prozent) sowie im Krankenhaussektor (40 Prozent) häufig eingesetzt. Bei digitalen Steuerungseinrichtungen und -instrumenten führt ebenfalls das verarbeitende Gewerbe (40 Prozent). Spitzenreiter bei digitalen Lesegeräten sind Arztpraxen (72 Prozent) und wissenschaftliche und technische Dienstleistungen (68 Prozent) sowie Groß- und Einzelhandel (66 bzw. 70 Prozent). Bei digitaler Archivierung sind wiederum die Branchen öffentliche Verwaltung (69 Prozent) und Arztpraxen (67 Prozent) in der Nutzung am stärksten.

### **Veränderungen und Auswirkungen digitaler Technologien**

Ein qualitativer Trend zur Digitalisierung ist für das Land Bremen klar erkennbar. Mehr als ein Drittel aller Befragten (38 Prozent) geben an, dass der Einsatz von Digitaltechnik in den letzten drei Jahren bei ihnen in (sehr) hohem Maße zu Veränderungen beim Aufgabenzuschnitt oder der Arbeitsorganisation geführt habe. Besonders ausgeprägt fallen solche Veränderungen in der Branche Versicherungen und Finanzierungsdienste aus – mehr als zwei Drittel (69 Prozent) der Beschäftigten in dieser Branche haben in den letzten drei Jahren einen deutlichen Wandel ihrer Tätigkeit durch digitale Technologien wahrgenommen (vgl. Abbildung 35). Aber auch in der öffentlichen Verwaltung (46 Prozent), in der Kfz-Handel- bzw. Reparaturbranche (49 Prozent) oder bei Betrieben, deren Haupttätigkeit der Verleih von Arbeitskräften darstellt (48 Prozent), erlebte fast die Hälfte der Beschäftigten eine solche Veränderung. Kaum durch den Einsatz digitaler Technologien verändert zeigen sich dagegen die Wirtschaftszweige Verkehr (21 Prozent) und Gastgewerbe (16 Prozent).

Die Auswirkungen der Digitalisierung machen sich in einigen Punkten besonders bemerkbar. So geben von den Arbeitskräften, die digitalisierungsbedingte Veränderungen in den letzten drei Jahren bejahen, im Schnitt 14 Prozent an, durch diese Veränderungen starke Belastungen zu empfinden. Solche Belastungen treten dabei häufiger bei Beschäftigten auf, die schon länger im Berufsleben stehen und gegebenenfalls auch seit Jahren dieselbe Tätigkeit ausführen. 23 Prozent der 55 bis 69-Jährigen fühlen sich durch Änderung ihrer Tätigkeit durch digitale Technologien stark belastet. Bei den anderen Alterskohorten sind es dagegen deutlich weniger (45 bis 54 Jahre: 14 Prozent; 15 bis 24 Jahre: 6 Prozent).

**Abbildung 35 Veränderung der Arbeit durch digitale Technologien in den letzten drei Jahren**



**Frage:** In welchem Maße haben digitale Technologien Ihre Aufgaben oder die Arbeitsorganisation in den vergangenen 3 Jahren verändert?  
 „Geringe Veränderungen“: „In geringem Maß“ und „In sehr geringem Maß“; „Starke Veränderungen“: „In hohem Maß“ und „In sehr hohem Maß“  
 Angaben in Prozent; an 100% Fehlende: „Keine Angabe“

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2021, eigene Berechnungen

Darüber hinaus geben von den Arbeitskräften, die digitalisierungsbedingte Veränderungen bejahen, im Schnitt 85 Prozent an, Fähigkeiten und Kompetenzen aufgrund der technologischen Neuerungen ständig weiterentwickeln zu müssen. Dies trifft auf Frauen und Männer zu gleichen Teilen zu. Zugleich bejahen vor allem Beschäftigte in Handelsberufen, IT- und naturwissenschaftlichen Berufen, sozialen und kulturellen sowie unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen überdurchschnittlich häufig (jeweils 90 Prozent und mehr) den beständigen Weiterbildungsbedarf aufgrund der technologischen Entwicklungen.

Gerade ältere Beschäftigte sehen technologisch bedingten Weiterentwicklungsbedarf für ihre beruflichen Kompetenzen häufiger als notwendig an, als dies bei Jüngeren der Fall ist. So erachten es 90 Prozent der 55 bis 69-Jährigen und 87 Prozent der 45 bis 54-Jährigen als erforderlich, Fähigkeiten und Kompetenzen aufgrund der technologischen Neuerungen weiterentwickeln zu müssen. Bei den jüngeren Alterskohorten sind es dagegen 74 Prozent (15 bis 24 Jahre) bzw. 83 Prozent (25 bis 44 Jahre).

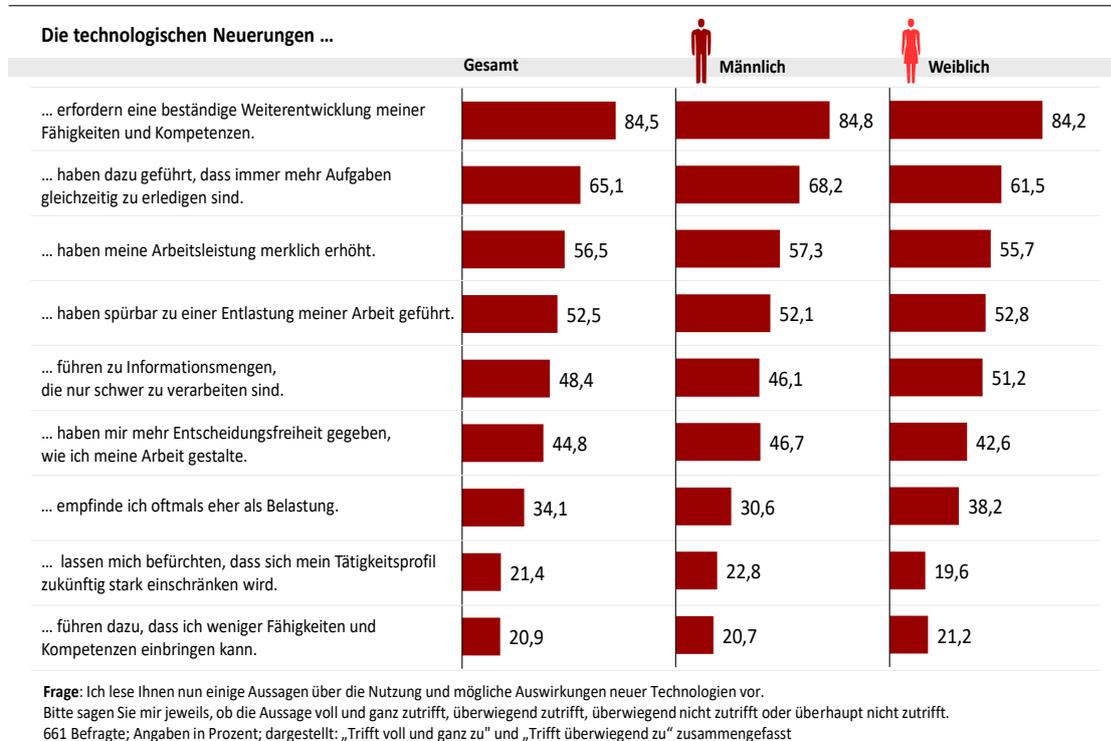
Zugleich wird von rund 65 Prozent aller Befragten konstatiert, dass die Fülle der gleichzeitig zu erledigenden Aufgaben durch die technologischen Neuerungen zugenommen habe. Bei Männern trifft dies etwas häufiger als bei Frauen zu (68 gegenüber 62 Prozent). Zudem merken dies die ältesten Befragten (55 bis 69 Jahre) mit 75 Prozent deutlich häufiger an als die restlichen Alterskohorten – bei den Jüngsten (15 bis 24 Jahre) haben die gleichzeitig zu erledigenden Aufgaben am seltensten zugenommen (54 Prozent).

Ein Drittel der Befragten (34 Prozent) empfindet die technologischen Neuerungen sogar oftmals eher als Belastung. Auf zwei Drittel trifft dies allerdings nicht zu. Frauen fühlen sich darüber hinaus etwas häufiger belastet als Männer (38 gegenüber 31 Prozent). Die 55 bis 69-Jährigen gehören auch hier zu der Beschäftigtengruppe, die der Aussage am häufigsten zustimmt (58 Prozent) – bei den mittleren Altersgruppen (35 bis 54 Jahre) liegt der Anteil schon deutlich unter diesem Wert (32 bis 33 Prozent), die Jüngsten (bis zu 34 Jahre) zeigen sich auch hier am seltensten belastet (19 bis 21 Prozent).

Eine spürbare Entlastung der Arbeit durch technologische Neuerungen wird dagegen von 53 Prozent der Befragten geltend gemacht – die andere Hälfte (47 Prozent) kann den technologischen Neuerungen also keine Entlastungseffekte bei der Arbeit bescheinigen. Etwas weniger als die Hälfte der Befragten stimmen überdies der Aussage zu, dass die technologische Entwicklung zur Vergrößerung ihrer Handlungsfreiheiten bei der Arbeitsgestaltung geführt habe (45 Prozent). Einschränkungen des persönlichen Tätigkeitsprofils aufgrund der technologischen Neuerungen fürchtet ein gutes Fünftel der Befragten (21 Prozent). Dabei unterscheiden sich die Antwortmuster zwischen Frauen und Männern nur graduell, fallen also nicht stark ins Gewicht.

Einen Überblick über die verschiedenen Zustimmungswerte der einzelnen genannten Auswirkungen zeigt Abbildung 36. Dort sind neben den Gesamtwerten auch die Zustimmungsteile getrennt nach Geschlecht zu finden.

**Abbildung 36 Auswirkungen digitaler Technologien am Arbeitsplatz**



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2021, eigene Berechnungen

### Unterstützung beim digitalen Wandel durch den Betrieb

Die Einführung und Anwendung neuer und komplexer digitaler Techniken ist häufig mit vielfältigen Herausforderungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbunden. Somit sind auch die Betriebe gefragt, den Übergang bzw. die Nutzung digitaler Technologie zu unterstützen.

Beschäftigte, die Veränderungen bezüglich ihrer Aufgaben oder der Arbeitsorganisation durch den digitalen Wandel wahrnahmen, wurden deshalb auch gefragt, ob ihr Arbeitgeber Maßnahmen trifft, um sie bei der Bewältigung zu unterstützen. Vier Fünftel (82 Prozent) bejahten dies. Dabei fühlen sich Frauen seltener unterstützt als Männer (78 versus 85 Prozent). Dazu passt, dass auch bei Teilzeitbeschäftigten die Bewertung der Unterstützung durch den Arbeitgeber unterdurchschnittlich ausfällt (72 Prozent). Besonders selten fühlen sich Beschäftigte im digitalen Wandel unterstützt, die sich Sorgen um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes aufgrund des digitalen Wandels machen (64 Prozent).

Es fallen zudem Unterschiede nach Berufssegmenten auf. Beschäftigte in IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen werden nahezu immer bei der

Bewältigung des digitalen Wandels unterstützt (96 Prozent). Dagegen erfahren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Gesundheitsberufen deutlich seltener Unterstützung durch ihren Betrieb beim digitalen Wandel (61 Prozent).<sup>10</sup>

Positiv auf die Unterstützung wirken sich auch Mitbestimmungsmöglichkeiten der Beschäftigten im Betrieb sowie eine Tarifbindung aus. Denn bei Beschäftigten, auf die diese Kriterien zutreffen, geben 84 Prozent (Mitbestimmung) bzw. 88 Prozent (Tarifvertrag) an, durch ihren Betrieb bei der Bewältigung des digitalen Wandels unterstützt zu werden. Im Allgemeinen hängt der Grad der Unterstützung nicht von der Größe des Unternehmens ab, denn sowohl unter den Beschäftigten in Kleinstbetrieben mit bis zu 19 Mitarbeitenden als auch bei Unternehmen mit 250 oder mehr Beschäftigten zeigen sich 83 Prozent beim digitalen Wandel durch ihren Betrieb unterstützt.

Für die Beschäftigten, die angaben, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen aufgrund der technologischen Neuerungen ständig weiterentwickeln zu müssen, dürften insbesondere die Möglichkeiten zur und Unterstützung von Weiterbildung eine wichtige Rolle spielen. 70 Prozent derjenigen, die für sich Bedarfe beruflicher Kompetenzentwicklung konstatieren, haben in den vergangenen 2 Jahren an einer Weiterbildung teilgenommen, 30 Prozent jedoch nicht. Dabei fällt auch die betriebliche Unterstützung ins Gewicht – 60 Prozent derjenigen, die für sich berufliche Weiterentwicklungsbedarfe aufgrund des digitalen Wandels erkennen, werden bei der Weiterbildung durch den Betriebe unterstützt, nicht unterstützt fühlen sich 40 Prozent. Dabei bleibt auch anzumerken, dass vor allem die älteren Beschäftigten, die ihre Fähigkeiten und Kompetenzen aufgrund der technologischen Neuerungen nach eigenen Angaben oft weiterentwickeln müssen, gleichzeitig diejenigen sind, die wenig Unterstützung durch den Betrieb bei der Weiterbildung bekommen und die gleichzeitig seltener als jüngere Beschäftigte in den letzten 2 Jahren an Weiterbildungen teilgenommen haben (vgl. Kapitel 5.1).

<sup>10</sup> Für einige Berufssegmente ist eine Auswertung dieser Frage aufgrund geringer Fallzahlen (teilweise  $n < 30$ ) nicht sinnvoll.

## 6.2 Technologisch bedingte Arbeitsplatzsorgen

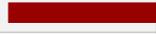
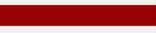
Die Beschäftigten wurden auch nach ihren Befürchtungen gefragt, ob neue Technologien ihren Arbeitsplatz überflüssig machen könnten. Für etwas weniger als ein Zehntel der bremischen Arbeitnehmerschaft ist dies ein Anlass zur Sorge (7 Prozent) – 2019 (10 Prozent) und 2017 (9 Prozent) lagen die Anteile auf einem ähnlichen Niveau. Männer machen sich dabei etwas häufiger Sorgen als Frauen (9 Prozent gegenüber 6 Prozent), die Unterschiede haben sich aber im Vergleich zu 2017 und zu 2019 verringert.

Beschäftigte, die noch am Anfang ihres Berufslebens stehen, machen sich zudem deutlich häufiger Sorgen als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anderer Alterskohorten. So geben 14 Prozent der 15 bis 24-Jährigen an, dass ihr Arbeitsplatz durch die Einführung neuer Technologien überflüssig werden könnte. Bei den übrigen Alterskategorien liegen die Anteilswerte dagegen nur rund halb so hoch (5 bis 8 Prozent).

Deutlichere Unterschiede zeigen sich bei Unterscheidung nach Ausbildungsabschlüssen. Beschäftigte mit akademischen Abschlüssen machen sich deutlich weniger Sorgen als Beschäftigte, die keinen oder einen beruflichen Ausbildungsabschluss haben. So machen sich konkret 8 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer betrieblichen oder schulischen Berufsausbildung Sorgen über einen Wegfall ihres Arbeitsplatzes aus technologischen Gründen, auch bei Beschäftigten, die keinen Berufsabschluss haben, sind dies 8 Prozent. Bei den Beschäftigten mit Universitätsabschluss sind dagegen nur 2 Prozent besorgt hinsichtlich eines Wegfalls ihres Arbeitsplatzes aus technologischen Gründen. Beschäftigte, die sich aktuell in Ausbildung befinden, stehen ihrer Zukunft überdies deutlich skeptischer gegenüber als andere Beschäftigte (19 Prozent).

Zentral ist darüber hinaus auch der Blick auf die einzelnen Berufssegmente: Welche Tätigkeiten sind aus Sicht der Beschäftigten besonders durch den digitalen Wandel gefährdet? Den Befragungsergebnissen zufolge sind es besonders Beschäftigte aus Verkehrs- und Logistikberufen, deren Arbeitsplatz durch den Einsatz neuer Technologien gefährdet ist (vgl. Abbildung 37). 15 Prozent der Beschäftigten, die in diesem Berufssegment arbeiten, äußern entsprechende Sorgen. Ähnlich hohe Anteile finden sich auch bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Fertigungsberufen (13 Prozent) und im Lebensmittel- und Gastgewerbe (11 Prozent). Nur sehr selten finden sich Befürchtungen vor einem Jobverlust aufgrund der Digitalisierung dagegen bei Beschäftigten aus IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen (1 Prozent), Bau- und Ausbauberufen (2 Prozent) und sozialen oder kulturellen Dienstleistungsberufen (3 Prozent).

**Abbildung 37 Sorgen um möglichen Wegfall des Arbeitsplatzes (aufgrund von Digitalisierung) nach Berufsgruppe**

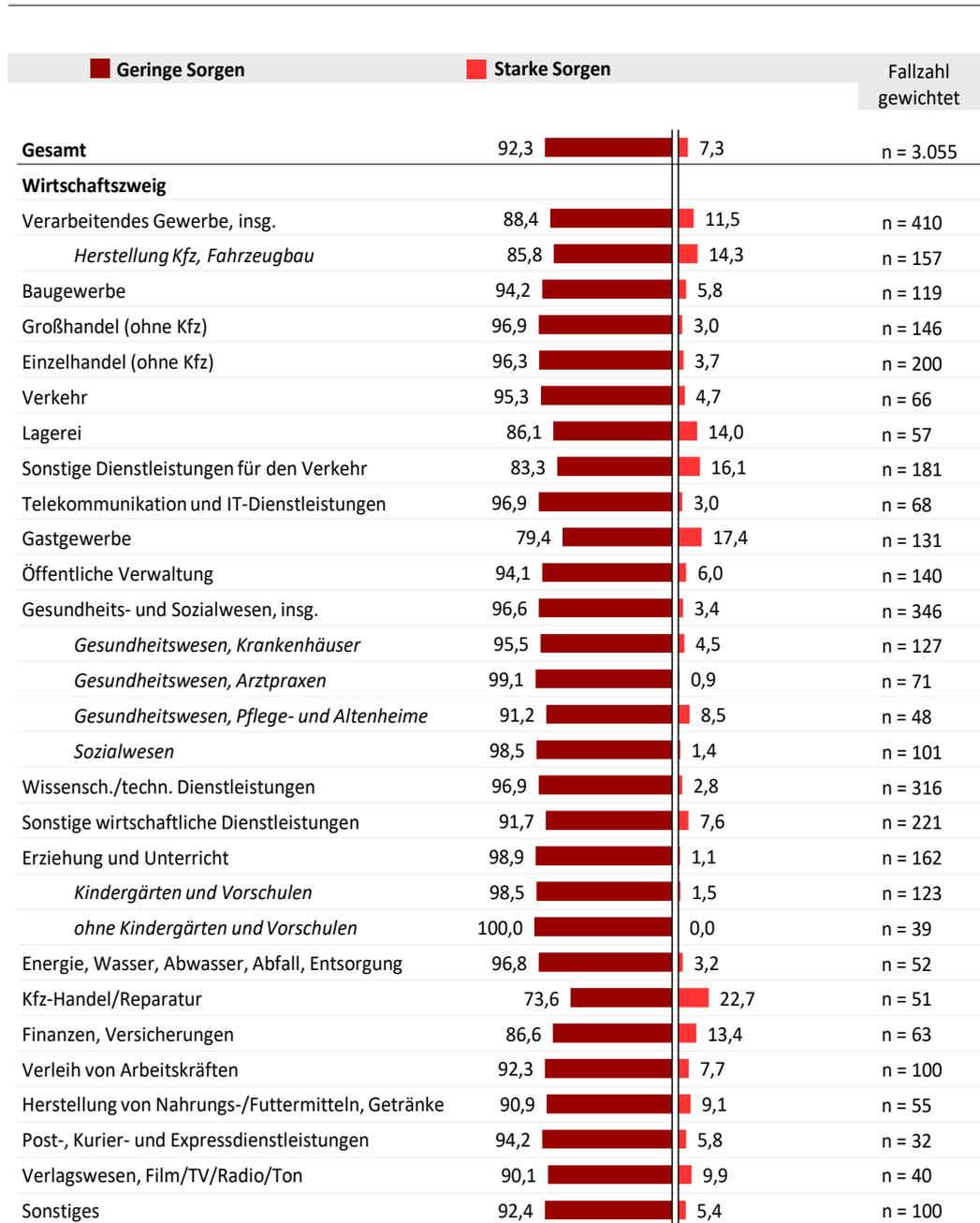
	Geringe Sorgen	Starke Sorgen	Fallzahl gewichtet
<b>Gesamt</b>	92,3 	7,3 	n = 3.055
<b>Berufsgruppen</b>			
Fertigungsberufe	86,7 	13,2 	n = 126
Fertigungstechnische Berufe	90,9 	9,0 	n = 447
Bau- und Ausbauberufe	97,6 	2,4 	n = 113
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	86,2 	11,3 	n = 170
Medizinische und andere Gesundheitsberufe	96,3 	3,7 	n = 262
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	97,2 	2,8 	n = 302
Handelsberufe	93,2 	6,8 	n = 275
Berufe in Unternehmensführung/-organisation	93,3 	6,3 	n = 407
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	93,1 	6,9 	n = 336
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	98,7 	1,2 	n = 147
Verkehrs- und Logistikberufe	85,3 	14,5 	n = 363
Reinigungsberufe	83,3 	8,6 	n = 46

**Frage:** In welchem Maße machen Sie sich Sorgen, dass neue Technologien Ihren Arbeitsplatz überflüssig machen?  
 „Geringe Sorgen“: Antwort „In geringem Maß“ und „In sehr geringem Maß“; „Starke Sorgen“: Antwort „In sehr hohem Maße“ und „In hohem Maße“  
 Angaben in Prozent, an 100% Fehlende: „Keine Angabe“, nur Berufsgruppen mit n>30

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2021, eigene Berechnungen

In der Branchenbetrachtung machen sich vor allem Beschäftigte aus dem Kfz-Handel und der -Reparatur (23 Prozent), dem Gastgewerbe (17 Prozent) und den sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr (16 Prozent) Sorgen, dass ihr Arbeitsplatz aufgrund des technologischen Wandels überflüssig werden könnte (vgl. Abbildung 38). Ähnlich häufig sind solche Sorgen auch bei Beschäftigten aus den Branchen Lagerei oder Fahrzeugbau anzutreffen (jeweils 14 Prozent). Besonders selten befürchten dagegen Beschäftigte aus dem Bereich Erziehung und Unterricht (1 Prozent), dem Großhandel (3 Prozent) und dem Gesundheits- und Sozialwesen (3 Prozent) einen Verlust ihres Arbeitsplatzes aufgrund der Digitalisierung. Ähnliches gilt auch für Beschäftigte aus dem Wirtschaftszweig der wissenschaftlichen oder technischen Dienstleistungsberufe und der IT-Branche (jeweils 3 Prozent).

**Abbildung 38 Sorgen um möglichen Wegfall des Arbeitsplatzes (aufgrund von Digitalisierung) nach Wirtschaftszweig**



**Frage:** In welchem Maße machen Sie sich Sorgen, dass neue Technologien Ihren Arbeitsplatz überflüssig machen?  
 „Geringe Sorgen“: „In geringem Maß“ und „In sehr geringem Maß“; „Starke Sorgen“: „In hohem Maß“ und „In sehr hohem Maß“  
 Angaben in Prozent; an 100% Fehlende: „Keine Angabe“

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2021, eigene Berechnungen

Die Sorge vor einer Streichung ihres Arbeitsplatzes herrscht überdies vor allem bei Befragten aus größeren Unternehmen vor. Fast jeder Zehnte aus einem Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten zeigt sich stark besorgt, dass neue Technologien den Arbeitsplatz überflüssig machen könnten. Bei den Betrieben mit weniger Beschäftigten sind es dagegen nur 5 bis 7 Prozent.

Die Beschäftigtengruppen mit den meisten Sorgen hinsichtlich eines technologisch bedingten Arbeitsplatzwegfalls sind damit überdies auch diejenigen mit der im Vergleich geringsten Weiterbildungsbeteiligung: Beschäftigte, die keinen oder einen ausländischen Berufsabschluss sowie einen Migrationshintergrund haben, Alleinerziehende, Leiharbeitskräfte, Kurzarbeitende, Beschäftigte mit schlechtem Gesundheitszustand sowie Beschäftigte aus den Branchen der Gastronomie und den sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr. Zudem zeigen sich rund doppelt so viele Beschäftigte, die keine Unterstützung bei der Weiterbildung durch den Betrieb erhalten, besorgt über einen technologisch bedingten Arbeitsplatzwegfall (10 Prozent), wie es bei Beschäftigten der Fall ist, die eine solche Unterstützung erhalten (6 Prozent).

Zusammengefasst haben sich die Sorgen um einen möglichen Wegfall des Arbeitsplatzes aufgrund des Einsatzes neuer Technologie im Vergleich zum Jahr 2017 etwas verringert, ohne sich stark zu verändern, etwa aufgrund der Coronapandemie. Auch die differenzierte Betrachtung der Berufssegmente spiegelt das Bild von 2017 in der Tendenz wider: Durch den digitalen Wandel in der Arbeitswelt fühlen sich nach wie vor besonders Berufsgruppen bedroht, in deren Berufscharakterisierung eher einfache und routinemäßige Tätigkeiten dominieren. Gut ausgebildete Fachkräfte, deren Tätigkeit von einem hohen Maß an Eigenständigkeit und Gestaltungsfreiheit geprägt ist (vgl. auch Kapitel 3.2), sehen den digitalen Wandel dagegen eher unkritisch. Diese Befunde stehen in Einklang mit weiten Teilen der Literatur zu subjektiven und objektiven Substituierbarkeitspotentialen von Berufen bzw. Tätigkeiten (vgl. Dengler/Matthes 2021; Hawksworth et al. 2018; Lewalder et al. 2018; Nedelkoska/Quintini 2018; Arnold et al. 2016).

### 6.3 Entgrenzung der Arbeit

In der Arbeitnehmerbefragung wurde auch thematisiert, ob sich Tendenzen zu einer Auflösung zwischen Arbeitszeit und Freizeit erkennen lassen, die u.a. mit den Einsatzmustern von Kommunikationstechnik und digitalen Endgeräten zu tun haben. Dafür wurde zunächst gefragt, inwieweit dienstliche Telefonanrufe und E-Mails außerhalb der Arbeitszeit auftreten. Eine Entgrenzung der Arbeit im Sinne unscharfer praktischer Abgrenzungen zwischen Arbeitszeit und Freizeit trifft bisher auf ein Fünftel der bremischen Beschäftigten zu. Zusammen knapp 20 Prozent haben mehrmals pro Woche oder täglich mit dienstlichen Telefonanrufen oder der Beantwortung von dienstlichen E-Mails außerhalb der regulären Arbeitszeit zu tun. 59 Prozent der Befragten sind allerdings nie oder selten damit konfrontiert.

Für einzelne Wirtschaftszweige fällt das Ausmaß der Kontaktierung außerhalb der regulären Arbeitszeit merklich höher aus (vgl. Abbildung 39), so etwa bei Erziehung und Unterricht (33 Prozent), im Baugewerbe (26 Prozent), bei sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen oder im Gastgewerbe (jeweils 25 Prozent).

Nach Berufsgruppen betrachtet (hier nicht gezeigt), zeigen sich in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (30 Prozent), außerdem im Lebensmittel- und Gastgewerbe und in Gesundheitsberufen (jeweils 23 Prozent) besonders hohe Anteile regelmäßiger Email- und Telefonkontaktierung außerhalb der regulären Arbeitszeit.

**Abbildung 39 Häufigkeit der Erreichbarkeit für berufliche Belange außerhalb der Arbeitszeit**

	Jeden Tag	Einige Male pro Woche	Einige Male im Monat	Einige Male im Jahr	Nie	Trifft nicht zu	Fallzahl gewichtet
<b>Gesamt</b>	5,2	14,5	21,6	22,0	34,4	2,1	3.055
Verarbeitendes Gewerbe, insg.	2,6	14,3	21,7	21,5	37,6	2,4	410
<i>davon: Herstellung Kfz, Fahrzeugbau</i>	4,0	15,2	17,4	20,8	39,8	2,8	157
Baugewerbe	8,3	17,5	18,4	20,1	33,2	2,6	119
Großhandel (ohne Kfz)	5,9	6,9	16,9	28,2	38,6	3,5	146
Einzelhandel (ohne Kfz)	4,5	13,9	20,2	19,5	39,9	2,1	200
Verkehr	8,6	15,2	27,3	25,9	19,2	3,7	66
Lagerei	5,4	9,0	10,9	19,9	48,1	6,6	57
Sonstige Dienstleistungen für den Verkehr	4,2	14,3	21,5	21,4	36,3	2,3	181
Telekommunikation und IT-Dienstleistungen	2,2	14,1	19,5	36,5	25,0	2,7	68
Gastgewerbe	7,7	17,6	28,4	13,9	28,8	3,6	131
Öffentliche Verwaltung	4,6	8,6	13,0	15,0	57,4	1,4	140
Gesundheits- und Sozialwesen, insg.	4,1	14,3	26,9	21,7	31,5	1,3	346
<i>davon: Gesundheitswesen, Krankenhäuser</i>	1,2	16,9	32,1	25,8	23,7	0,3	127
<i>davon: Gesundheitswesen, Arztpraxen</i>	3,4	16,1	12,7	16,0	51,9	0,0	71
<i>davon: Gesundheitswesen, Pflege- und Altenheime</i>	2,8	18,8	30,6	13,3	32,9	1,7	48
<i>davon: Sozialwesen</i>	9,0	7,7	28,7	24,7	26,5	3,4	101
Wissensch./techn. Dienstleistungen	5,8	18,2	23,2	18,6	32,8	1,3	316
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	7,0	18,2	23,3	20,1	27,6	3,0	221
Erziehung und Unterricht	7,4	25,7	21,7	26,9	17,9	0,3	162
<i>davon: Kindergärten und Vorschulen</i>	7,5	28,8	20,3	28,4	14,5	0,4	123
<i>davon: ohne Kindergärten und Vorschulen</i>	7,2	15,8	26,3	22,2	28,6	0,0	39
Energie, Wasser, Abwasser, Abfall, Entsorgung	3,2	11,8	21,1	24,3	39,7	0,0	52
Kfz-Handel/Reparatur	4,1	10,3	2,1	39,9	41,9	1,7	51
Finanzen, Versicherungen	2,4	6,1	22,0	23,3	42,7	3,5	63
Verleih von Arbeitskräften	10,4	9,4	27,1	19,8	31,3	2,0	100
Herstellung von Nahrungs-/ Futtermitteln, Getränke	8,0	7,5	13,8	19,3	49,7	1,8	55
Post-, Kurier- und Expressdienstleistungen	4,5	3,4	18,8	32,4	40,9	0,0	32
Verlagswesen, Film/TV/Radio/Ton	2,0	17,3	33,8	35,2	11,6	0,0	40
Sonstiges	4,8	15,6	19,6	24,8	34,2	1,0	100

**Frage:** Wie häufig kommt es vor, dass Sie in Ihrer Freizeit dienstlich angerufen werden oder dienstliche E-Mails beantworten?  
Angaben in Prozent

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2021, eigene Berechnungen

Bezogen auf alle Befragten, die von einer Entgrenzung der Arbeit betroffen sind (nur gelegentliche bis sehr häufige Email- und Telefonkontaktierung außerhalb der regulären Arbeitszeit), zeigen sich davon immerhin 9 Prozent in (sehr) hohem Maße belastet. Eine Hälfte der Betroffenen (49 Prozent) sieht sich dadurch gar nicht belastet. Zu den am häufigsten belasteten Beschäftigtengruppen gehören jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (15 bis 24 Jahre: 13 Prozent), Alleinerziehende (14 Prozent), Leiharbeitskräfte (25 Prozent) und Personen, die mehr als drei Überstunden pro Woche leisten (13 Prozent). Auch fühlen sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem schlechten Gesundheitszustand deutlich häufiger belastet als Beschäftigte mit einem subjektiv guten Gesundheitszustand (17 Prozent gegenüber 6 Prozent).

Darüber hinaus betrifft die Belastung insbesondere Beschäftigte mit atypischen Arbeitszeiten, so Nachtarbeitende (16 Prozent), Schichtdienstleistende (14 Prozent) und Beschäftigte mit Arbeitszeiten an Sonn- und Feiertagen (15 Prozent). Dies korrespondiert auch mit den Wirtschaftszweigen, da sich die höchsten Anteile von Belastung unter den Beschäftigten aus den Branchen Verleih von Arbeitskräften (16 Prozent), sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (16 Prozent), Gastgewerbe (15 Prozent), Verkehr (14 Prozent) und dem Gesundheits- und Sozialwesen (15 Prozent) zeigen.

## 6.4 Home-Office

Die Digitalisierung der Arbeitswelt schafft zunehmend die Möglichkeit, nicht nur die Arbeitszeit, sondern auch den Arbeitsort flexibel zu gestalten. Unter Home-Office versteht man dabei das gelegentliche oder ständige Arbeiten in den privaten Räumlichkeiten des oder der Beschäftigten. Mobile Arbeit beschreibt dagegen Tätigkeiten an nicht feststehenden Orten wie im Park, im Café oder in öffentlichen Verkehrsmitteln. Dabei ist die Kommunikation zum Arbeitgeber zumeist durch digitale Techniken wie internetfähige Computer oder einen Laptop gewährleistet (siehe Abschnitt 6.5).

Durch die Corona-Pandemie nahm die Nutzung von Home-Office in der gesamten Bundesrepublik deutlich zu (vgl. Frodermann 2021). Auch im Land Bremen zeigt sich eine Verdopplung der Home-Office-Arbeitenden von 19 Prozent im Jahr 2019 auf 41 Prozent 2021. An dieser Stelle wird der Fokus aber zunächst auf Unterschiede im Nutzungsverhalten und die Bewertung der Vor- und Nachteile der Home-Office-Arbeit im Jahr 2021 gerichtet. Weitere Details zu Veränderungen zur letzten Erhebung und coronaspezifischen Aspekten finden sich in Abschnitt 6.6 und 7.

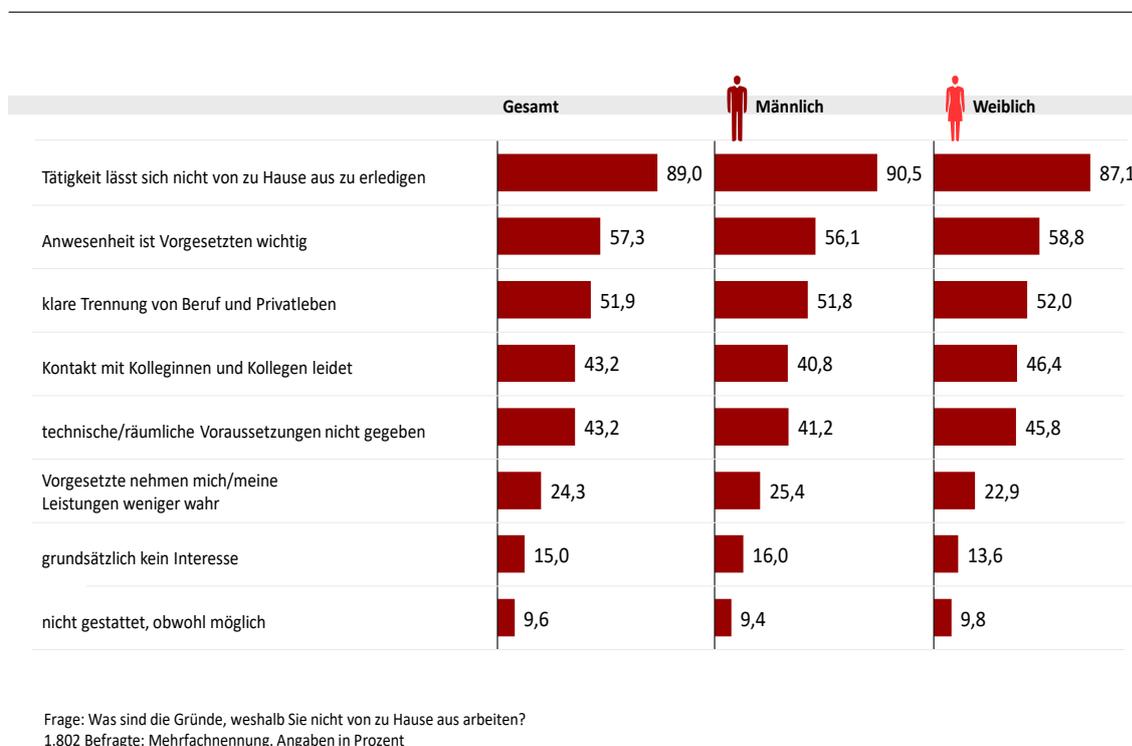
Zunächst ein Blick auf die Gründe, warum die Arbeit von zu Hause *nicht* genutzt wird (vgl. Abbildung 40). Der größte Faktor bei den Nicht-Nutzer/innen von Home-Office ist die Tätigkeit selbst. 89 Prozent der Nicht-Nutzer/innen geben an, dass ihre Tätigkeit sich nicht von zu Hause aus erledigen lässt. Dies trifft vorerst auf Beschäftigte in Gesundheitsberufen, dem Lebensmittel- und Gastgewerbe sowie Beschäftigten in Fertigungsberufen zu, die praktisch vollständig angeben (98 bis 99 Prozent), ihre Tätigkeit nicht von zu Hause erledigen zu können.

Mangelnde technische Ausstattung bzw. fehlende räumliche Möglichkeiten geben 43 Prozent als Begründung dafür an, von zu Hause aus nicht arbeiten zu können. Ein Zehntel der Nicht-Nutzer/innen stellt überdies ein explizites Home-Office-Verbot des Arbeitgebers fest.

Nicht zuletzt spielt bei den Befragten aber auch die Wahrnehmung und Einschätzung der Arbeitgeberpositionen eine Rolle dafür, dass nicht von zu Hause gearbeitet wird. So hat etwa ein Viertel (24 Prozent) der Personen ohne Home-Office das Gefühl, dass beim Arbeiten von zu Hause die Vorgesetzten ihre Arbeitsleistung weniger wahrnehmen würden. Außerdem vermerken 57 Prozent der Nicht-Nutzer/innen von Home-Office, ihre eigene physische Anwesenheit sei dem oder der Vorgesetzten wichtig. Davon gehen insbesondere drei Viertel (74 Prozent) der jüngsten Beschäftigten aus (15 bis 24-Jährige), aus den anderen Altersgruppen dagegen nur 53 bis 57 Prozent. Dieser Unterschied kann mit dem höheren Anleitung- und Unterstützungsbedarf und der vergleichsweise kurzen Berufserfahrung der jungen Beschäftigten zusammenhängen.

Darüber hinaus wünscht sich mehr als die Hälfte (52 Prozent) der Nicht-Nutzer/innen eine klare Trennung von Berufs- und Privatleben und lehnt Home-Office daher ab. Zudem befinden 43 Prozent, dass durch die Arbeit von zu Hause ihr Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen leide und sie deshalb nicht von zu Hause arbeiten möchten.

**Abbildung 40 Gründe gegen die Arbeit im Home Office (Nicht-Nutzer/innen)**



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2021, eigene Berechnungen

Analog zu den dargestellten Gründen der Nicht-Nutzer/innen gegen Home-Office wurden auch die aktuellen Nutzer/innen gefragt, was aus ihrer Sicht für bzw. gegen die Arbeit von zu Hause spricht. Als ein klarer Vorteil von Home-Office gelten Zeitgewinne. So stimmen vier Fünftel (81 Prozent) der Beschäftigten mit Arbeit im Home-Office der Aussage zu, durch die eingesparten Arbeitswege mehr Zeit für andere Dinge zu haben. Ebenfalls vier Fünftel (82 Prozent) finden, durch Home-Office Arbeits- und Privatleben einfacher miteinander vereinbaren zu können. Zugleich erleben auch 59 Prozent der Home-Office-Nutzer/innen eine stärkere Vermischung von Arbeits- und Privatleben. Zwei Drittel sind der Meinung, zu Hause konzentrierter als im Büro arbeiten zu können.

Als Schwachpunkte von Home-Office sind Entgrenzungserfahrungen und unzureichende persönliche Kommunikation anzuführen. So haben 40 Prozent Probleme, nach der Arbeit im Home-Office von der Arbeit abzuschalten. Für 76 Prozent leidet ihr Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen. 23 Prozent meinen, ihre Vorgesetzten nehmen ihre Leistungen weniger wahr.

Bei etwas mehr als der Hälfte (56 Prozent) der Home-Office-Nutzer/innen wird die benötigte Technik vollständig vom Arbeitgeber gestellt, für ein Drittel (32 Prozent) trifft dies nur teilweise zu. 12 Prozent sind für die Arbeit von zu Hause zudem ausschließlich auf ihre eigene Hardware angewiesen.

Die Regelungen für die Arbeit im Home Office sind bei 34 Prozent der Nutzer/innen nicht vertraglich, sondern mündlich verabredet. Bei einem weiteren Drittel ist die Arbeitsform in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung verankert und für 9 Prozent im Tarifvertrag. Bei 15 Prozent der Home-Office-Arbeitenden gibt es überhaupt keine betrieblichen Regelungen zur Nutzung dieser Arbeitsform.

Insgesamt fällt die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten, die (auch) von zu Hause aus arbeiten, ein klar positives Urteil zu dieser Arbeitsform: 82 Prozent zeigen sich überzeugt, dass das Arbeiten im Home-Office viele oder überwiegend Vorteile mit sich bringt. Für knapp 15 Prozent überwiegen eher die Nachteile. Daran anschließend wurden die Nicht-Nutzer/innen gefragt, ob sie gerne von zu Hause arbeiten würden. Dabei haben ein Drittel dieser Beschäftigten den Wunsch, Home-Office zu nutzen, die anderen zwei Drittel möchten dies nicht.

## 6.5 Mobile Arbeit

Das mobile Arbeiten, also die Arbeit an wechselnden Orten und Plätzen, die nichts mit der unmittelbaren Tätigkeit zu tun haben, ist nur für 14 Prozent der Beschäftigten relevant. Dabei fällt der Männeranteil größer aus (18 Prozent) als der der Frauen (9 Prozent).

Besonders hohe Anteile von mobil arbeitenden Beschäftigten finden sich darüber hinaus in den Wirtschaftszweigen Baugewerbe (30 Prozent), Verkehr (24 Prozent) und den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (21 Prozent). Im Gesundheits- und Sozialwesen (10 Prozent), der öffentlichen Verwaltung (10 Prozent) und besonders im Wirtschaftszweig Lagerei (5 Prozent) zeigen sich dagegen sehr geringen Anteile mobiler Arbeit.

Von den Beschäftigten, die an wechselnden Orten oder Plätzen arbeiten, geben drei Viertel (77 Prozent) an, dass sie bei ihrer Arbeit auf mobile und digitale Technik angewiesen sind. Diese Form der Mobilbeschäftigung entspricht hochgerechnet etwa 10 Prozent aller Beschäftigten. 70 Prozent dieser Mobilbeschäftigten sind männlich. Bei den Beschäftigten, die mindestens 25 Prozent oder mehr ihrer Arbeitszeit an wechselnden Orten oder Plätzen arbeiten, ist diese Beschäftigungsform für 27 Prozent in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung geregelt, für 18 Prozent als Zusatz im Arbeitsvertrag, bei ebenfalls 18 Prozent tarifvertraglich. Bei 19 Prozent sind die Rahmenbedingungen für die mobile Arbeit lediglich mündlich geregelt und für 17 Prozent liegt keine explizite Regelung vor.

Mehrheitlich wird diese Arbeitsform von den Betroffenen positiv bewertet, es werden damit überwiegend Vorteile (62 Prozent) bzw. viele Vorteile (23 Prozent) verbunden. Überwiegend (13 Prozent) oder gar viele Nachteile (2 Prozent) sehen nur wenige der von Mobilarbeit Betroffenen.

## 6.6 Befunde der Panelbefragung zu Digitalisierung, Home-Office und mobilem Arbeiten

Bis hierhin haben wir einen Querschnittsvergleich zwischen den Befragungsrunden 2017, 2019 und 2021 gezogen und auf Basis aller Befragten dargestellt. In einem zweiten Schritt richtet sich der Blick für ausgewählte Punkte ausschließlich auf die Befragten, die an zwei (2019 und 2021) oder drei (2017, 2019, 2021) Befragungswellen teilgenommen haben (d.h. die Panelteilnehmerinnen und -teilnehmer). Die absolute Fallzahl beläuft sich dabei auf 526 (Teilnahme 2017, 2019 und 2021) bzw. 924 (Teilnahme 2019 und 2021) Panelbefragte, auf die sich die folgenden Auswertungen stützen.

Zunächst wird noch einmal die Nutzung digitaler Arbeitsmittel in den Blick genommen, die 2017 und 2021 gemessen wurde. Oben wurde bereits festgestellt, dass sich die Nutzung der meisten abgefragten digitalen Arbeitsmittel nur marginal verändert hat. Ein stärkerer Anstieg findet sich vor allem bei konventioneller Digitaltechnik für Büroarbeitsplätze. Arbeitsmittel wie Computer oder Laptops wurden von den Panelbefragten zu 81 Prozent sowohl 2017 als auch 2021 genutzt. Für 9 Prozent spielen diese konventionellen digitalen Geräte nach wie vor keine Rolle: Sie haben weder 2017 noch 2021 damit gearbeitet. Eine Veränderung im Nutzungsverhalten ist dagegen bei insgesamt 10 Prozent der Panelbefragten zu erkennen: So gaben 5 Prozent an, 2017 diese Technologie noch nicht genutzt zu haben, 2021 arbeiten sie aber damit. Bei den anderen 5 Prozent verhält es sich umgekehrt: Sie gaben 2017 eine Nutzung an, für 2021 wurde dies dagegen nicht genannt. Der gesamte Anteilswert der Nutzer/innen unter den Panelbefragten unterscheidet sich daher nur wenig zwischen den beiden Jahren (vgl. Abbildung 41).

Bei den internetgestützten Kommunikationsmedien haben 70 Prozent der Panelbefragten sowohl 2017 als auch 2021 damit gearbeitet. 14 Prozent sind 2021 neu hinzugekommen und 11 Prozent nutzten weder 2017 noch 2021 diese Technologie. Mit Blick auf die Arbeit mit Anwendungssoftware lässt sich ein noch deutlicherer Anstieg der Nutzung erkennen. Denn ein Viertel der Panelbefragten (26 Prozent) hat 2017 noch nicht mit diesen Arbeitsmitteln gearbeitet, 2021 da-

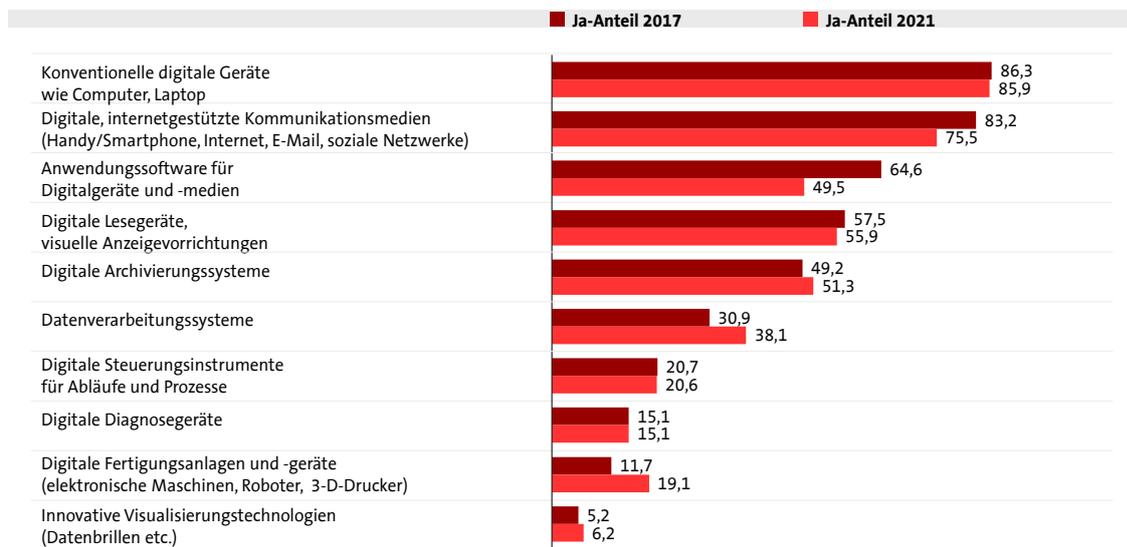
für schon. Allerdings gaben nur rund zwei Fünftel (39 Prozent) der Panelbefragten sowohl 2017 als auch 2021 eine Nutzung an – bei den zuvor genannten Technologien war dieser Anteil deutlich höher. Darüber hinaus arbeitet auch ein weiteres Viertel der Panelbefragten nach wie vor nicht mit Anwendungssoftware – 11 Prozent geben sogar an, diese zwar 2017 genutzt zu haben, 2021 aber nicht mehr.

Bei den innovativen Visualisierungstechnologien ist der Anteil unter den Panelbefragten erwartungsgemäß sehr gering: 2 Prozent nutzten sowohl 2017 als auch 2021 diese Technologie. In diesem Erhebungsjahr neu hinzugekommen sind 3 Prozent, die inzwischen mit diesem Arbeitsmittel arbeiten. Somit liegt der Anteil der Nutzer/innen dieser Technologie mit insgesamt 5 Prozent auf einem mit dem Querschnitt vergleichbaren Niveau. Allerdings gaben auch 4 Prozent der Panelbefragten für das Jahr 2017 an, diese Technologie zu nutzen, 2021 war dies aber nicht mehr der Fall.

Etwas höher sind die Nutzungsanteile bei digitalen Fertigungsanlagen und –geräten. 9 Prozent der Panelbefragten nutzen die Technologie sowohl 2017 als auch 2021. 3 Prozent sind 2021 neu hinzugekommen. Allerdings gaben 2017 10 Prozent eine Nutzung digitaler Fertigungsanlagen an, die 2021 von diesen Befragten nicht mehr genannt wird. Ähnlich hohe Rückgänge finden sich auch bei digitalen Archivierungssystemen und Datenverarbeitungssystemen. Hier nutzten 15 bzw. 17 Prozent die Technologie zwar 2017, im Erhebungsjahr 2021 aber nicht mehr. Dafür kamen aber bei den Archivierungssystemen 13 Prozent hinzu, sodass 2021 fast die Hälfte der befragten Panelfälle (49 Prozent) diese Technologie nun nutzte. Bei den Datenverarbeitungssystemen kamen in diesem Jahr 10 Prozent hinzu, sodass dort nun der Nutzungsanteil bei 31 Prozent der Panelbefragten liegt.

In der Gesamtbetrachtung der Antworten der Panelbefragten zu diesem Themenbereich ist also ein interessanter Befund festzuhalten: Während das Niveau der Nutzung bei den speziellen, insgesamt eher selten genutzten Technologien zwar weitgehend unverändert gegenüber den Ergebnissen aus dem Jahr 2017 geblieben ist (sowohl im Querschnitts- als auch Längsschnittvergleich), haben sich die Anteile unter der Panelbefragten sehr wohl verschoben. Die gegenläufigen Veränderungseffekte (noch keine Nutzung 2017 aber Nutzung 2021 vs. Nutzung 2017 aber keine Nutzung 2021) haben sich dabei aber teilweise gegenseitig ausgeglichen oder aufgehoben.

**Abbildung 41 Einsatz digitaler Technologien am Arbeitsplatz (Panelbefragte)**



**Frage:** Wir würden jetzt gerne von Ihnen wissen, ob Sie an Ihrem Arbeitsplatz mit digitalen Technologien arbeiten, also mit Arbeitsmitteln, die auf Computertechnik basieren oder mit dem Internet verknüpft sind. Welche der folgenden digitalen Arbeitsmittel verwenden Sie bei Ihrer beruflichen Tätigkeit?  
 Basis: 526 Panelbefragte, die 2017, 2019 und 2021 teilgenommen haben; Angaben in Prozent, Antwort „Ja“

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2021, eigene Berechnungen

Mit Blick auf die Sorgen vor einem Arbeitsplatzverlust durch digitale Technologien ist festzuhalten, dass sich bei den Panelteilnehmerinnen und -teilnehmern die Einschätzung dieser Frage als insgesamt äußerst konstant erweist. Bei über 95 Prozent der Befragten, die 2017, 2019 und 2021 diese Frage beantwortet haben, zeigt sich ein stabiles Antwortmuster. Dabei überwiegen diejenigen, die diesbezüglich in beiden Erhebungsjahren unbesorgt waren (92 Prozent), besorgt in beiden Erhebungswellen sind lediglich 3 Prozent. Ebenfalls 3 Prozent zeigen sich 2021 bezüglich eines möglichen technologisch bedingten Arbeitsplatzverlustes besorgt, die diese Sorge 2017 nicht hatten.

Anders sieht es dagegen bei der Nutzung von Home-Office aus. Hier bestätigt die Auswertung der Panelfälle im Prinzip die Zunahme der Nutzung, wie bereits bei der Querschnittsauswertung festgestellt. Demzufolge ist bei Personen, die 2017 noch nicht im Home-Office gearbeitet haben, 2021 ein Zuwachs von 31 Prozent bei der Nutzung dieser Arbeitsform festzustellen. Lediglich knapp 10 Prozent haben sowohl 2017 als auch 2021 im Home-Office gearbeitet; für 58 Prozent spielt diese Arbeitsform weiterhin insgesamt keine Rolle.

Bezogen auf den Zeitraum zwischen 2019 und 2021 beträgt der Anteil der Panelbefragten, die in beiden Jahren im Home-Office arbeiteten, 17 Prozent. Lediglich knapp 24 Prozent sind 2021 neu zum Home-Office gekommen, die zuvor (2019) noch nicht von zu Hause gearbeitet haben. Der Anteil der Nicht-Nutzerinnen und Nicht-Nutzer von Home Office (bei 924 Befragten, die nur an der zweiten

und dritten Erhebungsrunde teilgenommen haben) über beide Jahre hinweg liegt bei rund 56 Prozent.

In der Bewertung des Home-Office durch Panelbefragte zwischen 2017 und 2021 ergeben sich gewisse Abweichungen zum Jahresergebnis 2021. Bei den hier vorliegenden Panelbefragten (n=88) zeigen sich nur 71 Prozent in beiden Wellen von den Vorteilen des Home-Office überzeugt, also 11 Punkte weniger als bei den Befragten 2021. Interessanter noch ist der Befund der Panelbefragung, dass sich bei einem Viertel die Einstellung zum Home-Office verändert hat: Bei 14 Prozent überwiegen 2021 die Vorteile, die 2017 eher die Nachteile sahen; umkehrt betonen über 11 Prozent 2021 die Nachteile, die 2017 noch die Vorteile gelobt hatten. Auch wenn diese Ergebnisse sich nicht auf große Fallzahlen stützen, verweisen sie doch exemplarisch auf die unbestreitbare Ambivalenz dieser Beschäftigungsform, deren erlebbare Vor- und Nachteile im Zeitverlauf und je nach aktueller Lebenssituation auch variieren können.

Auch für das mobile Arbeiten, also die Arbeit an wechselnden Orten und Plätzen, die nichts mit der unmittelbaren Tätigkeit zu tun haben, bestätigt die Panelbefragung eine klare Zunahme dieser Beschäftigungsform. Insgesamt 10 Prozent der betroffenen Panelbefragten sind in der Zeit seit der Befragung 2017 in die Mobilarbeit neu eingestiegen. Zugleich waren nur 4 Prozent in beiden Befragungsjahren 2017 und 2021 in Mobilarbeit tätig. Für 77 Prozent der Befragten spielte dagegen diese Form zu beiden Erhebungszeiträumen keine Rolle.



## 7 Auswirkungen der Corona-Krise

In der Vorbereitung der Befragung „Koordinaten der Arbeit 2021“ im Frühsommer 2020 wurde entschieden, einige Fragen zur Wahrnehmung und den konkreten Folgen der Corona-Krise auf das Arbeitsleben aufzunehmen. Diese Fragen wurden konzipiert, ohne genau wissen zu können, auf welchem Stand die Krise zum Erhebungszeitraum sein würde. Tatsächlich war die Pandemie im Erhebungszeitraum (Februar bis Ende April 2021) noch in vollem Gange, was sich punktuell auch im Antwortverhalten zu den standardmäßig wiederkehrenden Fragekomplexen niederschlug, also den Themen, die auch 2017 oder 2019 Teil der Befragung waren.

### 7.1 Gesellschaftliche Anerkennung von Berufen

Dies betrifft zum Beispiel die Frage der gesellschaftlichen Anerkennung von Berufen. Hier sind partielle Änderungen zu der allgemeinen gesellschaftlichen Wahrnehmung in der Corona-Pandemie zu verzeichnen. Gerade Beschäftigte aus Gesundheitsberufen, aber auch aus Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen – zum Teil sogenannte systemrelevante Berufe – waren im Rahmen der Corona-Pandemie in den medialen Fokus gerückt. Nach unseren Befragungsergebnissen fällt nun insbesondere bei diesen Berufsgruppen die subjektive Wahrnehmung der gesellschaftlichen Anerkennung ihres Berufs zurückhaltend aus. Beschäftigte aus diesen beiden Berufssegmenten sind deutlich seltener mit der Anerkennung zufrieden, als es bei den anderen Berufsgruppen der Fall ist (vgl. Abschnitt 3.3).

Zugleich hat sich in diesen Berufsgruppen die Zufriedenheit im Vergleich zur letzten Befragungswelle 2019 etwas unterschiedlich entwickelt. So zeigen sich Beschäftigte in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen insgesamt 2021 um 10 Punkte zufriedener mit ihrer gesellschaftlichen Anerkennung als 2019 (64 vs. 54 Prozent). Bei den Beschäftigten der Gesundheitsberufe ist die Einschätzung der gesellschaftlichen Anerkennung ihres Berufsstandes hingegen um 6 Punkte gesunken (54 Prozent 2021 vs. 60 Prozent 2019).

Zur Vertiefung wurde in diesem Erhebungsjahr auch gefragt, ob die Corona-Krise aus Sicht der Befragten die gesellschaftliche Anerkennung des eigenen Berufs verändert hat. Insgesamt stimmten dem rund ein Drittel der Beschäftigten (32 Prozent) zu. Dabei bejahen dies insbesondere Beschäftigte aus den beiden zuvor betrachteten Berufssegmenten. Bei den Gesundheitsberufen stimmen einer Veränderung 54 Prozent zu, bei den Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen 47 Prozent. Aber auch Beschäftigte aus Handelsberufen (43 Prozent), sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (43 Prozent) sowie aus Reinigungsberufen (42 Prozent) haben in verstärktem Maß eine Veränderung der gesellschaftlichen Anerkennung ihres Berufs durch die Corona-Krise bemerkt. Insgesamt gehen 23 Prozent aller Befragten davon aus, dass die gesellschaftliche Anerkennung ihres Berufs durch die Corona-Krise gestiegen ist, 7 Prozent sprechen dagegen von einem Rückgang der Anerkennung. Für 66 Prozent hat sich demnach die gesellschaftliche Anerkennung ihres Berufs durch Corona nicht verändert.

## 7.2 Kurzarbeit 2020 und künftiges Kurzarbeitsrisiko

Eine Frage der diesjährigen Erhebung lautete, ob die Befragten im Jahr 2020 (also im Vorjahr) bedingt durch die Corona-Krise in Kurzarbeit waren. 29 Prozent aller Beschäftigten im Land Bremen bejahten diese Frage. Bei Personen ohne beruflichen Abschluss (40 Prozent), mit Migrationshintergrund oder nicht (ausschließlich) deutscher Staatsangehörigkeit (zwischen 33 und 36 Prozent) waren die Anteile der Kurzarbeitenden im Jahr 2020 noch um einiges höher. Leiterarbeitskräfte geben sogar zu 49 Prozent an, wegen Corona in Kurzarbeit gewesen zu sein. Rund 12 Prozent der Beschäftigten im Land Bremen befanden sich zudem genau zum Befragungszeitpunkt in Kurzarbeit (vgl. Abschnitt 2.1).

Nach Wirtschaftszweigen betrachtet waren 2020 Beschäftigte des Fahrzeugbaus am stärksten von coronabedingter Kurzarbeit betroffen (68 Prozent), gefolgt vom Gastgewerbe (62 Prozent), dem Großhandel (49 Prozent), dem verarbeitenden Gewerbe insgesamt (48 Prozent), der Leiharbeitsbranche (47 Prozent) und der Lagerei (46 Prozent). Nach Berufsgruppen waren Beschäftigte in unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen (13 Prozent) und in Gesundheitsberufen (17 Prozent) am wenigsten von coronabedingter Kurzarbeit im Jahr 2020 betroffen.

Darüber hinaus wurden die Beschäftigten, die zum Befragungszeitpunkt nicht in Kurzarbeit waren, danach gefragt, ob sie befürchteten, ggf. in Folge der Corona-Krise noch in Kurzarbeit gehen zu müssen. Diese Befürchtung wurde wiederum von 10 Prozent dieses Personenkreises bestätigt und ist dabei bei Männern etwas häufiger als bei Frauen anzutreffen (12 gegenüber 9 Prozent). Besonders ausgeprägt findet sich diese Befürchtung bei Leiharbeitskräften (31 Prozent), bei Beschäftigten in Fertigungs- und fertigungstechnischen Berufen (21 und 16 Prozent), Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe sowie Verkehrs- und Logistikberufen (je um 16 Prozent).

## 7.3 Arbeitszeit

Die bremischen Beschäftigten wurden 2021 auch gefragt, ob sich ihre vertragliche Arbeitszeit in ihrer Haupttätigkeit wegen der Corona-Krise verändert hat. Dies war lediglich für insgesamt 5,5 Prozent der Beschäftigten, also nur sehr eingeschränkt der Fall. Vertragliche Anpassungen der Arbeitszeit mussten insbesondere Minijobber (12 Prozent) und andere Beschäftigte mit kurzen Teilzeittätigkeiten (unter 12 bzw. unter 20 Stunden, 11 Prozent) hinnehmen. In den Wirtschaftszweigen Fahrzeugbau (15 Prozent), Verkehr (13 Prozent) und Gastgewerbe (11 Prozent) fanden am häufigsten vertragliche Anpassungen der Arbeitszeit statt.

Von denjenigen, deren vertragliche Arbeitszeit aufgrund der Corona-Krise angepasst wurde, entfallen zwei Drittel auf Kürzungen und ein Drittel auf Verlängerungen. Bei den Beschäftigten im Fahrzeugbau sind ausschließlich Reduzierungen der vertraglichen Arbeitszeit zu verzeichnen. Im Gesundheitssektor zeigen sich überwiegend verlängerte Arbeitszeiten (Achtung: sehr kleine Fallzahl). In Unternehmen mit betrieblicher Mitbestimmung und/oder mit Tarifbindung sowie in Großbetrieben mit mehr als 250 Beschäftigten fällt der Anteil der vertraglich gekürzten Arbeitszeiten jeweils mit etwas über 70 Prozent leicht überdurchschnittlich aus.

### Reduzierung der Arbeitszeit wegen fehlender Kinderbetreuung

6 Prozent der bremischen Beschäftigten geben an, dass sie ihre Arbeitszeit aufgrund fehlender Kinderbetreuung in der Corona-Krise zumindest zeitweise reduzieren mussten – dies trifft sowohl auf Frauen als auch Männer im gleichen Maß zu. Bezogen nur auf die Befragten mit Kindern unter 18 im Haushalt ist der Wert allerdings erheblich höher und beträgt im Durchschnitt 15 Prozent.<sup>11</sup> Dennoch unterscheiden sich auch die Beschäftigten mit Kindern hinsichtlich der Betreuungsfrage nur marginal, wenn nach Geschlecht differenziert wird. 15 Prozent der Männer mit Kindern mussten ihre Arbeitszeit aufgrund fehlender Kinderbetreuung zumindest zeitweise reduzieren, bei den Frauen mit Kindern waren es 17 Prozent. Bei Alleinerziehenden (sowohl Männer als auch Frauen) mussten allerdings 22 Prozent zeitweise ihre Arbeitszeit wegen fehlender Kinderbetreuung reduzieren. Überdurchschnittlich betroffen sind zugleich vor allem Teilzeitbeschäftigte, die zur Einschränkung ihrer ohnehin kürzeren (verfügbaren) Erwerbszeit gezwungen waren sowie Beschäftigte in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen.

### 7.4 Arbeitsplatzwechsel, Arbeitsplatz- und Einkommenssorgen

Gut 18 Prozent aller bremischen Beschäftigten haben in den letzten 12 Monaten (vor dem Befragungszeitpunkt) ihren Arbeitsplatz gewechselt. Mehr als ein Fünftel (22 Prozent) dieser Arbeitsplatzwechsel stehen nach Auskunft der Befragten im Zusammenhang mit der Corona-Krise, wobei Frauen davon geringfügig häufiger betroffen sind. Überdurchschnittlich häufig traten coronabedingte Arbeitsplatzwechsel bei Beschäftigten in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen und in Berufen der Unternehmensführung und -organisation auf. Von den coronabedingten Arbeitsplatzwechslerinnen und -wechslern war überdies ein Drittel dazu gezwungen, sich zwischenzeitlich arbeitslos zu melden. Davon waren eher Jüngere (25 bis 34 Jahre) betroffen (Achtung: kleine Fallzahlen; auf weiter differenzierende Angaben wird verzichtet).

Die Corona-Krise hat insgesamt zudem bei 16 Prozent der Beschäftigten Sorgen vergrößert, den Arbeitsplatz eventuell zu verlieren; dabei fürchten insgesamt 9 Prozent das Risiko, in Folge der Krise arbeitslos zu werden. Bei Geringqualifizierten ohne Abschluss (26 Prozent), Leiharbeitskräften und befristet Beschäftigten ist allerdings der Anteil derjenigen größer, die ihren Arbeitsplatz wegen Corona noch verstärkt als bedroht erleben (jeweils 28 Prozent). Auch bei Auszubildenden (27 Prozent) und generell bei Jüngeren (20-21 Prozent) sind solche Sorgen ausgeprägter als bei Älteren.

<sup>11</sup> Die Frage wurde auch an Befragte ohne Kinder gestellt, da auch diese – zumindest theoretisch – ihre Arbeitszeit ebenfalls aufgrund fehlender Kinderbetreuung reduzieren müssen – bspw. als Großeltern oder enge Freunde. Allerdings mussten nur 1 Prozent der Beschäftigten ohne Kinder ihre Arbeitszeit aufgrund fehlender Kinderbetreuung zumindest zeitweise reduzieren.

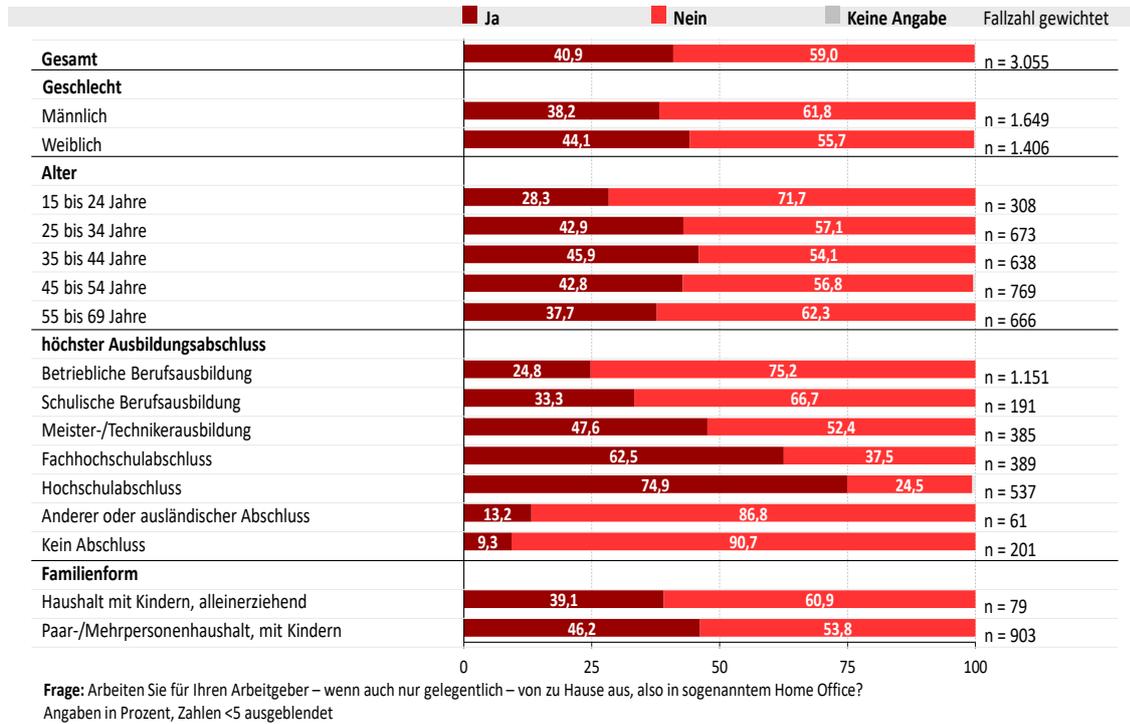
Zugleich fürchten insgesamt 17 Prozent der Beschäftigten im Bundesland Bremen, im Zuge der Krise Einkommensverluste zu erleiden. Weniger Einkommen als Folge der Corona-Krise erachten insbesondere Beschäftigte mit kleinen Nettoeinkommen (unter 1.000 und bis unter 1.500 Euro) als Risiko (24 bzw. 22 Prozent); mit steigenden Einkommen sinkt diese Sorge entsprechend. Bei Männern ist diese Sorge etwas ausgeprägter als bei Frauen (18 gegenüber 16 Prozent). Bei Beschäftigten des Gastgewerbes (42 Prozent) und Leiharbeitskräften (39 Prozent) ist die Sorge am höchsten, was die besondere empirische Betroffenheit dieser Beschäftigtengruppen durch die Corona-Krise durchaus reflektiert.

## 7.5 Home-Office

Wie schon in Abschnitt 6.4 betont, bestätigt die vorliegende Beschäftigtenbefragung eine starke Zunahme der Home-Office-Nutzung, die vor allem durch die Corona-Pandemie angetrieben wurde. Zwei Fünftel (41 Prozent) der Beschäftigten in Bremen arbeiteten 2021 im Home-Office, doppelt so viele wie 2019. Dabei sind Frauen etwas häufiger im Home-Office anzutreffen als Männer (44 gegenüber 38 Prozent). Von denjenigen, die jetzt zumindest teilweise im Home-Office arbeiten, nutzte nur 38 Prozent diese Arbeitsform bereits vor der Corona-Pandemie, aber in der Regel in geringerem Umfang als aktuell. 62 Prozent der aktuell Home-Office-Arbeitenden nutzten diese Arbeitsform vor der Pandemie noch gar nicht. Ähnliches gilt für Deutschland insgesamt (vgl. Frodermann 2021).

Vor diesem Hintergrund sind auch einige Verschiebungen in der Sozialstruktur der im Home-Office-Arbeitenden einzuordnen. Ein klarer Anstieg bei der Home-Office-Nutzung ist zum Beispiel bei Personen ohne Kinder zu verzeichnen, die nun zu 41 Prozent zumindest teilweise von zu Hause aus arbeiten – 2019 betraf dies lediglich 19 Prozent dieser Gruppe. Bei Personen, in deren Haushalt 1 bis 2 Kinder leben, sind es 46 bzw. 47 Prozent (2019: 20 und 26 Prozent). Im Gegensatz dazu ist bei Beschäftigten mit 3 oder mehr Kindern die Home-Office-Nutzung im Vergleich zu 2019 nur um 9 Prozentpunkte weiter gewachsen (von 28 auf 37 Prozent), was sicher mit dem relativ hohen Ausgangsniveau der Nutzung dieser Arbeitsform zu tun hat (das 2019 von keiner anderen Gruppe erreicht wurde). Abbildung 42 fasst den Stand der Home-Office-Nutzung im Jahr 2021 noch einmal nach verschiedenen sozialstrukturellen Merkmalen zusammen.

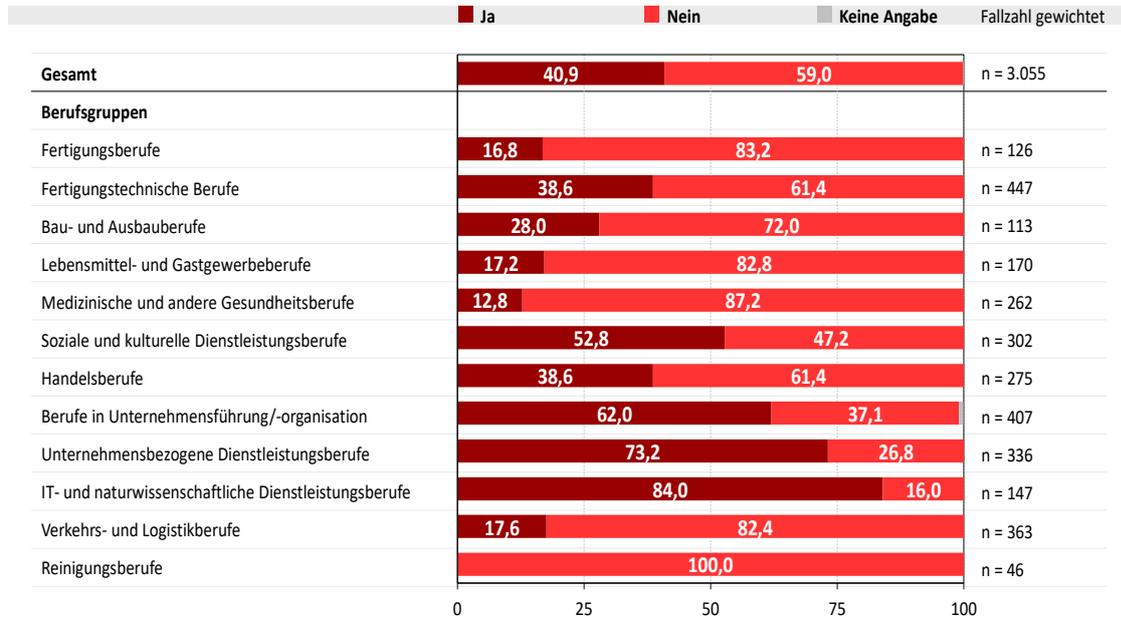
**Abbildung 42 Nutzung von Home Office I**



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2021, eigene Berechnungen

Des Weiteren unterscheiden sich die Nutzungsanteile deutlich nach ausgeübtem Beruf (vgl. Abbildung 43). So gehen 84 Prozent der Beschäftigten in IT- oder naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen ihrer Tätigkeit auch von zu Hause aus nach. Ähnliches trifft für Personen in unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen zu, bei denen 73 Prozent mindestens gelegentlich aus dem Home-Office arbeiten. Im Gegenteil dazu nutzen vor allem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Gesundheitsberufen (13 Prozent), dem Lebensmittel- und Gastgewerbe (17 Prozent) und Fertigungsberufen (17 Prozent) das Home-Office nur zu geringen Teilen – aufgrund der in diesen Tätigkeiten stark geforderten physischen Präsenzpfllichten keine Überraschung (vgl. auch Abschnitt 6.4). Dennoch sind in nahezu allen Berufsgruppen Anstiege in der Nutzung seit 2019 festzustellen – abgesehen von den Reinigungsberufen, bei denen 2021 niemand von zu Hause arbeitet (Achtung: kleine Fallzahlen).

**Abbildung 43 Nutzung von Home Office II**



Frage: Arbeiten Sie für Ihren Arbeitgeber – wenn auch nur gelegentlich – von zu Hause aus, also in sogenanntem Home Office?  
 Angaben in Prozent, Werte <5 ausgeblendet, nur Berufsgruppen mit n>30

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2021, eigene Berechnungen

## 7.6 Digitalisierung

Die Beschäftigten, deren Tätigkeit durch den digitalen Wandel in (sehr) hohem Maß betroffen ist (vgl. Abschnitt 6.1), wurden gefragt, ob die Corona-Krise einen vermehrten Einsatz digitaler Technologien bei ihrer Arbeit in den letzten 12 Monaten ausgelöst habe. 57 Prozent stimmen dem in hohem Maße zu, 42 Prozent halten dagegen die Pandemie nicht für einen (zusätzlichen) Treiber der Digitalisierung an ihrem Arbeitsplatz. Frauen bejahen einen solchen Digitalisierungsschub etwas häufiger als Männer (61 gegenüber 55 Prozent), genauso unterscheiden sich auch die Wirtschaftszweige in dieser Frage. So finden 80 Prozent der Beschäftigten aus der öffentlichen Verwaltung, deren Tätigkeit durch den digitalen Wandel in (sehr) hohem Maß betroffen ist, dass die Corona-Krise zu einer Verstärkung oder Ausweitung des Einsatzes digitaler Technologien bei ihrer Tätigkeit geführt habe. Der digitale Wandel in anderen Wirtschaftszweigen, so etwa dem Baugewerbe (34 Prozent), der Lagerei (27 Prozent) sowie Kfz-Handel und -Reparatur (25 Prozent) wurde dagegen deutlich seltener durch die Corona-Krise verstärkt.

Bezogen auf die Berufsgruppen, hat sich die Pandemie auf den Einsatz digitaler Technologien besonders stark bei Beschäftigten in sozialen, kulturellen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen ausgewirkt. Jeweils fast drei Viertel der Beschäftigten aus diesen Gruppen (74 Prozent) erkennen für ihre Tä-

tigkeit eine klare coronabedingte Ausweitung der Digitalisierung. Seltener finden sich in Verkehrs- und Logistikberufen (39 Prozent), in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen sowie in Bau- und Ausbauberufen jeweils (40 Prozent) Einschätzungen, dass die Corona-Pandemie die Digitalisierung in hohem Maße verstärkt habe.

## 7.7 Berufliche Ansteckungsrisiken

Eine weitere Frage lautete, wie hoch das Risiko eingeschätzt wird, sich im Rahmen der beruflichen Tätigkeit mit dem Corona-Virus anzustecken. Fast ein Fünftel (18 Prozent) beurteilten dieses Ansteckungsrisiko im Erhebungszeitraum (Februar bis April 2021) als sehr hoch, 24 Prozent als eher hoch, 35 Prozent als eher niedrig und gut 23 Prozent als sehr niedrig. Das Bild ist also zweigeteilt. Dabei wird die Ansteckungsgefahr umso höher eingeschätzt, je niedriger das Nettoeinkommen ist (und umgekehrt). Das gefühlte Ansteckungsrisiko zeigt sich besonders stark ausgeprägt im Gesundheits- und Sozialwesen insgesamt (77 Prozent), im Bereich Erziehung und Unterricht (58 Prozent insgesamt; im Schulbereich mit 94 Prozent erheblich höher) und bei Post-, Kurier- und Expressdienstleistungen (54 Prozent; Achtung: kleine Fallzahl). Ein niedriges Ansteckungsrisiko geben vor allem Beschäftigte in Managementberufen (78 Prozent) sowie in IT- und naturwissenschaftlichen Berufen (89 Prozent) zu Protokoll. Nicht überraschen kann zudem der Befund, dass 73 Prozent der Home-Office-Arbeitenden das berufliche Ansteckungsrisiko als (sehr) niedrig erachten, aber nur 46 Prozent der nicht zu Hause Arbeitenden.

## 7.8 Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Die bremischen Beschäftigten wurden auch nach ihrem Sicherheitsgefühl am Arbeitsplatz während der Corona-Zeit gefragt und wie sie die Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers beurteilen. Diesbezüglich gab beinahe die Hälfte der Befragten an, sich gut durch die vom Arbeitgeber ergriffenen Maßnahmen geschützt zu fühlen (46 Prozent); weitere 38 Prozent stimmten dieser Aussage überdies tendenziell zu. Knapp 12 Prozent äußerten sich eher skeptisch und 4 Prozent fühlten sich dezidiert nicht gut durch die ergriffenen Maßnahmen geschützt. Dabei sind es vor allem Beschäftigte aus dem Wirtschaftszweig Erziehung und Unterricht (20 Prozent insgesamt, aber 35 Prozent Lehrerinnen und Lehrer ohne Kindergärten/Vorschulbereich; allerdings kleine Fallzahl bei Differenzierung), dem Baugewerbe (26 Prozent) und der öffentlichen Verwaltung (25 Prozent), die sich nicht gut oder nur eingeschränkt geschützt fühlten. Auch die Arbeitskräfte der Leiharbeitsbranche (21 Prozent) äußerten sich überdurchschnittlich skeptisch hinsichtlich der Schutzmaßnahmen der Arbeitgeber. Nach Berufsgruppen betrachtet sind die Beschäftigten in Bau- und Ausbauberufen mit Abstand am kritischsten in Bezug auf die Qualität der Schutzmaßnahmen; 14 Prozent fühlen sich von den Maßnahmen gar nicht gut geschützt und weitere 20 Prozent von der Tendenz her nicht gut geschützt.

Insgesamt 23 Prozent der Beschäftigten im Land Bremen halten die gesundheitlichen Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers für (eher) nicht ausreichend, drei Viertel zeigen sich mit diesen dagegen eher zufrieden (Schutzmaßnahmen erachten 51 Prozent als voll und ganz ausreichend, 25 Prozent als eher ausrei-

chend). Im Gesundheits- und Sozialwesen (12 Prozent), insbesondere in Krankenhäusern (14 Prozent), wird der Schutz als noch nicht ausreichend erlebt, aber auch im Fahrzeugbau (11 Prozent), neben den bereits erwähnten Branchen (Leiharbeit, öffentliche Verwaltung, Schulunterricht).

## 7.9 Sozial- und finanzpolitische Maßnahmen

Zum Abschluss der Sondererhebung wurden bei den bremischen Beschäftigten Einschätzungen zu ein paar möglichen politischen Maßnahmen zum Umgang mit den wirtschaftlichen Folgen der Corona-Krise eingeholt. Zunächst wurde diesbezüglich erhoben, ob eine Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes sinnvoll oder wünschenswert für Menschen ist, die krisenbedingt arbeitslos werden. Die überwältigende Mehrheit der Befragten stimmte dieser Aussage zu (59 Prozent voll und ganz, 35 Prozent eher zustimmend), nur 2 Prozent lehnen diese Maßnahmenoption vollständig ab. Bei sehr gut Verdienenden (> 5.000 Euro netto) ist der Anteil mit vollständiger Ablehnung etwas größer (7 Prozent). Bei Beschäftigten in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (69 Prozent), unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen und Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (jeweils 65 Prozent) ist der Anteil der Personen besonders groß, die voll und ganz eine Verlängerung des Arbeitslosengeldbezuges bei coronabedingter Arbeitslosigkeit zustimmen.

Hohe Unterstützung findet auch die Forderung, für wichtige gesellschaftliche Bereiche, wie die Schulen oder das Gesundheitssystem, mehr staatliche Unterstützung als bisher fließen zu lassen. Dieser Aussage stimmen zwei Drittel (gut 65 Prozent) voll und ganz und knapp 29 Prozent eher zu; 6 Prozent stehen dieser Forderung (eher) ablehnend gegenüber. Je niedriger (höher) das Einkommen, desto höher (niedriger) fällt tendenziell die Zustimmung aus. Beschäftigte mit atypischen Arbeitszeiten (Sonn- und Feiertage, Nachtarbeit, Schichtdienst) sprechen sich besonders stark dafür aus (74, 75, 69 Prozent). Dazu passt die hohe Zustimmung bei Beschäftigten des Gesundheitswesens (71 Prozent), Beschäftigten sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen (79 Prozent) bzw. Beschäftigten in Fertigungsberufen (71 Prozent), Gesundheitsberufen (70 Prozent) sowie sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (77 Prozent).

Die dritte zur Einschätzung vorgelegte Aussage betraf den Vorschlag, vorhandene Vermögen stärker heranzuziehen, um die finanziellen Folgen der Corona-Krise besser bewältigen zu können. Die Zustimmung zu dieser Option fällt etwas reservierter aus (37 Prozent voll und ganz, 34 Prozent eher zustimmend) bzw. die Ablehnung etwas stärker aus (8 Prozent gar nicht zustimmend, 17 Prozent eher nicht zustimmend) als bei den zwei vorigen Vorschlägen. Auch hier ist die Zustimmung bei kleinen und mittleren Einkommen höher als bei den Gutverdienern (ab 4.000 Euro netto), die sich ihrerseits umgekehrt besonders ablehnend zeigen (40 Prozent und mehr eher bis völlig ablehnend).

## Literatur

- Anbuhl, M. (2015): Die Zwei-Klassen-Gesellschaft. DGB-Analyse zur sozialen Spaltung in der Weiterbildung 2015. DGB-Bundesvorstand, Berlin.
- Arbeitnehmerkammer Bremen (2018a): Bericht zur Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Land Bremen 2018: Bremen.  
([https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user\\_upload/Downloads/Jaehrliche\\_Publikationen/Lagebericht\\_2018.pdf](https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user_upload/Downloads/Jaehrliche_Publikationen/Lagebericht_2018.pdf))
- Arbeitnehmerkammer Bremen (2018b): Beschäftigte mit Migrationshintergrund im Fokus. Bremen.  
([https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user\\_upload/Downloads/Politik/Arbeitsmarkt/Koordinaten\\_der\\_Arbeit\\_Migration\\_August\\_2018.pdf](https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user_upload/Downloads/Politik/Arbeitsmarkt/Koordinaten_der_Arbeit_Migration_August_2018.pdf))
- Arbeitnehmerkammer Bremen (2021): Bericht zur Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Land Bremen 2021. Bremen.  
([https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user\\_upload/Downloads/Jaehrliche\\_Publikationen/Bericht\\_zur\\_Lage\\_2021.pdf](https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user_upload/Downloads/Jaehrliche_Publikationen/Bericht_zur_Lage_2021.pdf))
- Arnold, D.; Butschek, S.; Steffes, S.; Müller, D. (2016). Digitalisierung am Arbeitsplatz: Bericht. (Forschungsbericht /BMAS/IAB/ZWE), Köln.
- BAuA (2016): Arbeitszeitreport Deutschland 2016. Dortmund. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Bertelsmann Stiftung (2018): Deutscher Weiterbildungsatlas. Teilnahme und Angebot in Kreisen und kreisfreien Städten. Gütersloh.
- Bläschke, A.; Brandherm, R.; Eckhardt, C.; Käßlinger, B.; Knuth, M.; Kruppe, T.; Kuhnhenne, M.; Schütt, P.: (2017): Qualitätsoffensive strukturierte Weiterbildung in Deutschland. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- BMFSFJ (2011): Lebenswelten und -wirklichkeiten von Alleinerziehenden. Berlin.
- Brücker, H.; Gundacker, L.; Hauptmann, A.; Jaschke, P. (2021): Arbeitsmarktwirkungen der COVID-19-Pandemie: Stabile Beschäftigung, aber steigende Arbeitslosigkeit von Migrantinnen und Migranten. IAB-Kurzbericht, 09/2021, Nürnberg.
- Dengler, K.; Matthes, B. (2021): Folgen des technologischen Wandels für den Arbeitsmarkt: Auch komplexere Tätigkeiten könnten zunehmend automatisiert werden. IAB-Kurzbericht, 13/2021, Nürnberg.
- Deutscher Verein für öffentliche und private Vorsorge e.V. (2015): Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Verbesserung der Erwerbsintegration von Alleinerziehenden. Berlin.
- Frodermann, C.; Grunau, P.; Haas, G. C.; Müller, D. (2021): Homeoffice in Zeiten von Corona: Nutzung, Hindernisse und Zukunftswünsche. IAB-Kurzbericht, 05/2021, Nürnberg.
- Hawksworth, J.; Berriman, R.; Goel, S. (2018): Will robots really steal our jobs?, An international analysis of the potential long term impact of automation, PricewaterhouseCoopers.
- Klinger, S.; Weber, E. (2017): Zweitbeschäftigungen in Deutschland: Immer mehr Menschen haben einen Nebenjob. IAB-Kurzbericht, 22/2017, Nürnberg.
- Kruppe, T.; Trebesch, M. (2017): Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland, IAB-Discussion Paper, 16/2017, Nürnberg.
- Lewalder, A. C.; Lukowski, F.; Neuber-Pohl, C.; Tiemann, M. (2018): Operationalisierung von Ersetzungspotentialen in Erwerbstätigkeiten durch Technologie, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.
- Lohmann-Haislah, A. (2012): Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. Dortmund, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin [basierend auf Ergebnissen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigen-Befragung 2011/2012]
- Nedelkoska, L.; Quintini, G. (2018): Automation, Skills Use and Training. OECD Social, Employment and Migration. Working Papers, Nr. 202, Paris.
- Nübling, M., Lincke, H., Schröder, H., Knerr, P., Gerlach, I., Laß, I. (2015): Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität – Abschlussbericht der repräsentativen Befragung im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Freiburg, Bonn, Münster. (BMAS-Forschungsbericht 456).
- Wanger, S. (2015): Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet. IAB-Kurzbericht 4/2015, Nürnberg.



## Anhang: Methodischer Kurzbericht

### A.1 Stichprobenkonzept und -ziehung

Die Grundgesamtheit für die Erhebung bildeten die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit einer regelmäßigen Beschäftigung von mindestens 5 Wochenarbeitsstunden im Alter von 16 bis 65 Jahren im Land Bremen. Das schließt sowohl im Land Bremen lebende Arbeitnehmer als auch Pendler aus den angrenzenden Landkreisen ein. Nicht zur Grundgesamtheit gehören dagegen Beamtinnen und Beamte, Studierende, Ein-Euro-Jobber, Selbstständige oder mit-helfende Familienangehörige.

Die Befragung 2021 basiert auf der Panelstichprobe, d.h. derjenigen Befragten, die sich bei den Erhebungen 2017 und 2019 zu einer erneuten Kontaktierung für eine Folgebefragung bereit erklärt hatten, sowie aus einer Auffrischerstichprobe, die ergänzend aus der Beschäftigtendatei der Bundesagentur für Arbeit gezogen wurde.

Das grundlegende Stichprobenkonzept für die Komposition der Grundgesamtheit blieb zu den vorausgegangenen Wellen unverändert. Beide Teilstichproben enthalten die Merkmale Geschlecht, Alter, Betriebsgröße und Wirtschaftszweig proportional zu ihren Anteilen in der Grundgesamtheit. Die Auswahl der Personen zwischen den Stadtgebieten Bremen (80 Prozent) und dem Stadtgebiet Bremerhaven (20 Prozent) wurde disproportional geschichtet. Die Auswahlgesamt-heit für die Zufallsstichprobe bilden alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Land Bremen, die in den Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des IAB gelistet sind.<sup>12</sup>

Die Erhebung wurde als telefonische Befragung (CATI) konzipiert und durchgeführt. Da die Stichprobe aus den IEB nicht für alle Personen Telefonnummern enthielt, war eine zusätzliche Telefonnummernrecherche für die Auffrischer notwendig. Diese erfolgte durch eine automatisierte Suche in vorliegenden Telefonregistern sowie durch eine Suche über die *Adressfactory* der Deutschen Post. Allerdings konnten nicht für alle ausgewählten Personen Telefonnummern recherchiert werden.

Die Panelstichprobe für die Erhebung im Jahr 2021 umfasste 2.305 wiederbefragungsbereite Personen. Die vom IAB gelieferte Auffrischerstichprobe umfasste 31.000 Adressen. Nach Bereinigung und Telefonnummernrecherche standen 29.807 Auffrischeradressen für die Haupterhebung zur Verfügung, 20.437 davon mit Telefonnummer. Aus diesen Stichproben sollten insgesamt 3.000 gültige Interviews realisiert werden.

<sup>12</sup> Die Auswahlbasis für die Auffrischerstichprobe bildeten die monatlichen Daten der BA-Statistik mit Stand vom 31.12.2019. In der Folgezeit stattgefundenen Änderungen der gemeldeten Sozialversicherungsdaten sind entsprechend in der Stichprobe nicht erfasst.

## A.2 Feldrealisierung

Die Feldfähigkeit des eingesetzten Fragebogens wurde in einem Pretest im Januar 2021 mit insgesamt 47 realisierten Interviews überprüft. Die Haupterhebung der Arbeitnehmerbefragung in Bremen und Bremerhaven begann am 27.01.2021 und endete am 24.04.2021. Alle Zielpersonen erhielten knapp eine Woche vor Beginn der Erhebung ein informierendes Anschreiben, um die Studie und Kontaktaufnahme anzukündigen und über den Datenschutz aufzuklären. Fälle ohne Telefonnummer erhielten ein Anschreiben mit der Bitte, eine Telefonnummer mitzuteilen, um ein Interview führen zu können.

**Tabelle 1 Anzahl realisierter Interviews nach Arbeitsort**

	Gesamt	
Interview gesamt	3.055	100,0
<b>Arbeitsort</b>		
Arbeitsplatz in Bremen	2.454	80,3
Arbeitsplatz in Bremerhaven	601	19,7

Quelle: CATI-Befragung, ungewichtete Methodendaten; Basis n=3.055 realisierte Fälle

Insgesamt konnten in den neun Wochen Feldzeit 3.055 gültige Interviews realisiert werden. Vier Fünftel der Interviews entfallen wie bei der Vorwelle auf Befragte mit Arbeitsort Bremen Stadt und ein knappes Fünftel auf den Arbeitsort Bremerhaven.

**Tabelle 2 Panelbereitschaft**

	Gesamt		Panel		Auffrischer	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
<b>Panelbereitschaft</b>						
Panelbereit	2.881	94,3	1.012	100,0	1.869	91,5
Nicht panelbereit	174	5,7	-	-	174	8,5
<b>Gesamt</b>	3.055	100,0	1.012	100,0	2.043	100,0

Quelle: CATI-Befragung, ungewichtete Methodendaten; Basis n=3.055 realisierte Fälle

Die Panelbereitschaft stellte sich insgesamt als sehr hoch dar. Bezogen auf alle realisierten Interviews liegt die Panelbereitschaft bei 94 Prozent. Von den insgesamt 2.043 Personen, die durch die Auffrischungstichprobe hinzugekommen sind, erklärten sich 92 Prozent (n= 1.869) dazu bereit, für eine Folgebefragung nochmals kontaktiert zu werden. Lediglich 9 Prozent (n=174) waren mit einer erneuten Kontaktierung nicht einverstanden. Von den 2.305 Panelbereiten aus 2017 oder 2019 konnten insgesamt lediglich 44 Prozent wieder befragt werden. Dies hängt vor allem mit dem Herausfallen aus der Zielgruppe (8 Prozent), Nicht-Erreichbarkeit (16 Prozent) und Verweigerungen (17 Prozent) zusammen (siehe unten A.3).

In Tabelle 3 wird die Interviewdauer in Minuten mit und ohne Berücksichtigung des Intros ausgewiesen. Die reine Interviewzeit betrug im Durchschnitt 33 Minuten; inklusive des Kontaktgesprächs liegt die Interviewdauer bei durchschnittlich 37 Minuten.

**Tabelle 3 Interviewdauer in Minuten**

	Anzahl Fälle	Mittel	Min.	Max.	Standardabweichung
Gesamt (mit Intro)	3.055	36,9	17,3	100,3	8,8
Gesamt (ohne Intro)	3.055	33,0	17,0	94,7	5,8

Quelle: CATI-Befragung, Methodendaten

### A.3 Stichprobenausschöpfung (Feldergebnis)

Differenzierte Berechnungen des Feldergebnisses und der Stichprobenausschöpfung orientieren sich an den Standards der *American Association for Public Opinion Research (AAPOR)*.<sup>13</sup> Danach wird das Feldergebnis (sogenannter *Final Outcome*) in folgende Kategorien ausdifferenziert:

- Zielgruppenzugehörigkeit unbekannt (UE – Unknown Eligibility)
- Nicht Zielgruppe (NE – Not Eligible)
- Nonresponse – Nicht erreicht (NR-NC – Nonresponse-Non-Contact)
- Nonresponse – Nicht befragbar (NR-NA – Nonresponse-Not able)
- Nonresponse – Sonstiges (NR-O – Nonresponse-Other)
- Nonresponse – Nicht teilnahmebereit (NR-R – Nonresponse-Refusal)
- Vollständig realisiertes Interview (I – Complete Interview)

In die AAPOR-Kategorie „Zielgruppenzugehörigkeit unbekannt“ (UE) werden Nummern eingeordnet, in denen bei der Befragung trotz mehrfacher Kontaktversuche kein Sprachkontakt hergestellt werden konnte. In diesen Fällen konnte daher die Zugehörigkeit zur Zielgruppe nicht geklärt werden. Unter der Kategorie „Nicht Zielgruppe“ (NE) sind insbesondere Screeningausfälle verbucht, d.h. Personen, die die Mitwirkungskriterien für die aktuelle Befragung nicht erfüllten. Außerdem sind hier auch verstorbene oder ins Ausland verzogene Zielpersonen einsortiert.

Die Gruppe „Nonresponse“ (NR) umfasst mit Ausnahme der Fälle „Nonresponse – nicht erreicht“ (NR-NC) alle Ausfälle von Personen, bei denen die Zielgruppenzugehörigkeit definitiv festgestellt werden konnte. Die Nonresponse-Ausfälle werden insgesamt differenziert nach „nicht erreicht“, „sonstiges“, „nicht befragbar“ und „nicht teilnahmebereit“.

Unter den nicht erreichten Zielpersonen (NR-NC) sind alle Personen verbucht, mit denen unter der vorhandenen und geschalteten Nummer kein telefonischer Sprachkontakt hergestellt werden konnte. Unter „Nonresponse – Sonstiges“ (NR-O) befinden sich alle Personen, bei denen in einem Kontakt (mit der Zielperson oder einem anderen Haushaltsmitglied) festgestellt wurde, dass sie zur Zielgruppe der Studie gehören. Es wurde dann jedoch nicht unmittelbar ein Inter-

<sup>13</sup> Vgl. American Association for Public Opinion Research (2011): Standard Definitions. Final Dispositions of Case Codes and Outcome Rates for Surveys. Revised Version 2011.

view realisiert, sondern z.B. ein Wiederanruf zu einem günstigeren Zeitpunkt vereinbart oder das Erstanschreiben wurde erneut versendet. Die anschließenden weiteren Kontaktversuche blieben daraufhin jedoch erfolglos. Außerdem fallen in diese Kategorie alle Personen, die nach Auskunft einer Kontaktperson während der gesamten Feldzeit nicht erreichbar waren. Zudem sind Zielpersonen, die für ein Telefoninterview nicht ausreichende Sprachkenntnisse besaßen, in dieser Rubrik verbucht. In die Kategorie „nicht befragbar“ fallen Personen, die zur Zielgruppe gehören, aber aus gesundheitlichen Gründen (Krankheit, körperliche Einschränkung oder Behinderung) nicht an einem Interview teilnehmen können. Die Gruppe der „nicht teilnahmebereiten“ Personen umfasst schließlich alle Personen, die trotz intensiver Bemühungen der Interviewer ein Interview verweigerten.

Zudem finden sich in der Auflistung in Tabelle 4 die Fälle, von denen keine Telefonnummer recherchiert werden konnte und auch im Feldverlauf durch die Zielpersonen nicht mitgeteilt wurde.

**Tabelle 4 Feldendstand (Final Outcome)**

Spalten%	Gesamt		Panel		Auffrischer	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
<b>Einsatzstichprobe</b>	32.112	100,0	2.305	100,0	29.807	100,0
Keine Telefonnummer mitgeteilt	8.485	26,4	66	2,9	8.419	28,3
Zielgruppenzugehörigkeit unbekannt (UE)	5.083	15,8	0	0,0	5.083	17,1
ZP nicht (mehr) in Zielgruppe (NE)/ außerhalb Grundgesamtheit	1.030	3,2	188	8,2	842	2,8
<b>Bereinigtes Brutto: Einsatzstichprobe abzüglich UE u. NE</b>	<b>17.514</b>	<b>54,5</b>	<b>2.051</b>	<b>89,0</b>	<b>15.463</b>	<b>51,9</b>
Nonresponse – Nicht erreicht (NR-NC)	6.370	19,8	373	16,2	5.997	20,1
Nonresponse – Nicht befragbar (NR-NA)	75	0,2	15	0,7	60	0,2
Nonresponse – Sonstiges (NR-O)	3.521	11,0	261	11,3	3.260	10,9
Nonresponse – Nicht teilnahmebereit (NR-R)	4.493	14,0	390	16,9	4.103	13,8
<b>Gültige realisierte Interviews</b>	<b>3.055</b>	<b>9,5</b>	<b>1.012</b>	<b>43,9</b>	<b>2.043</b>	<b>6,9</b>

Quelle: CATI-Befragung, Methodendaten

Die Datenprüfung nach der Erhebung ergab ausschließlich vollständige, gültig realisierte Interviews. Die 3.055 gültigen Interviews entsprechen insgesamt einer Bruttoausschöpfung von 10 Prozent, bezogen auf das bereinigte Brutto ergibt sich eine Nettoausschöpfung von 17 Prozent.

Darüber hinaus gibt es - sowohl bei den Panelfällen als auch den Auffrischern - nennenswerte Anteile, die in der Feldzeit nicht erreichbar waren oder bei denen sprachliche Verständigungsschwierigkeiten vorlagen (NR-O). Die Verweigerungsraten (NR-R) sind nicht besonders hoch und insofern nicht auffällig.

## A.4 Hinweise zur Gewichtung

In der dritten Befragungswelle wurde bei der Gewichtung der Panelstichprobe nunmehr berücksichtigt, dass es einerseits Befragte mit letzter Teilnahme in der zweiten Welle gab (Wiederholer) und andererseits Befragte mit letzter Teilnahme in der ersten Welle, die nicht komplett verweigert hatten bzw. in Welle 2 aussetzen wollten (temporäre Ausfälle). Die Gesamtstichprobe setzte sich aus der Panelstichprobe und einer neuen Auffrischungsstichprobe zusammen. Bei der Gewichtung der Panelstichprobe musste berücksichtigt werden, dass inzwischen einige Befragte ihre Panelbereitschaft zurückgezogen hatten oder aus anderen Gründen dem Panel nicht mehr zur Verfügung standen (Panelmortalität). Ein weiterer notwendiger Schritt war die Integration der Panel- und Auffrischungsfälle in eine gemeinsame Stichprobe. Die mehrstufige Gewichtung umfasste folgende Schritte:

1. Designgewichtung der neuen Auffrischungsstichprobe, unterteilt in die Teilstichproben Bremen und Bremerhaven, mit Bestimmung der Auswahlwahrscheinlichkeiten und des Designgewichts.
2. Ausfallmodellierung der neuen Auffrischungsstichprobe, mittels zweistufiger logistischer Regression zur Berechnung des Einflusses der exogenen Variablen auf den Erfolg der Telefonnummernrecherche sowie der Teilnahme am Interview.
3. Ausfallmodellierung der Panelstichprobe getrennt für Wiederholer und temporäre Ausfälle, mittels logistischer Regression zur Berechnung des Einflusses der exogenen Variablen auf den Erfolg der Wiederteilnahme am Interview, gegeben an einer der Vorwellen teilgenommen zu haben.
4. Integration beider Stichproben für Panelfälle und Auffrischung in eine Gesamtstichprobe.
5. Kalibrierung der integrierten Gesamtstichprobe an bekannte Randverteilungen der Grundgesamtheit

### **Designgewichtung neue Auffrischungsstichprobe**

Das Stichprobendesign für die neue Auffrischungsstichprobe wurde im Vergleich zu den ersten beiden Erhebungswellen um weitere Stratifizierungsmerkmale ergänzt. In den beiden Teilstichproben (Bremen/ Bremerhaven) erfolgte die Auswahl aus der Grundgesamtheit nunmehr zusätzlich disproportional geschichtet über die Merkmale „Leiharbeit“, „Gastronomie“ und „geringfügige Beschäftigung“. Die Teilstichproben summierten sich wieder auf 80% aus dem Stadtgebiet Bremen und 20% aus dem Stadtgebiet Bremerhaven. Die implizite Schichtung der Randverteilungen Geschlecht, Alter, Betriebsgröße und Wirtschaftsklassen erfolgte proportional.

Zur Bestimmung der nach Stadtgebiet und den weiteren Stratifizierungsmerkmalen unterschiedlichen Auswahlwahrscheinlichkeit ( $prop_1$ ) wurde der Umfang der Auswahlgesamtheit in jeder Stratifizierungszelle durch den Umfang der entsprechenden Merkmalsverteilungen in der Grundgesamtheit dividiert. Das Designgewicht ergibt sich dann aus der reziproken Auswahlwahrscheinlichkeit wie folgt:

$dw$  (Designgewicht) =  $1/prop\_1$ , wobei:

$prop\_1$  = Auswahl / Grundgesamtheit

Zum Schluss wurde das fallzahlnormierte Designgewicht gebildet, welches sich aus der Division des Mittelwertes des Hochrechnungsfaktors (Designgewichts) durch den Hochrechnungsfaktor berechnen lässt.

### Ausfallmodelle neue Auffrischungstichprobe

In einer ersten Stufe wurde geprüft, ob und für welche Fälle sich Telefonnummern am besten recherchieren lassen. Hierfür wurden dichotome Indikatorvariablen (mit den Werten 0/1) gebildet, anhand derer man mithilfe des logistischen Regressionsmodells die Auswahlwahrscheinlichkeit berechnen kann. Für jedes Merkmal können so im Vergleich zu einer Referenzkategorie Aussagen über die Recherchewahrscheinlichkeit getroffen werden. In der folgenden Übersicht sind die Ergebnisse des logistischen Regressionsmodells dargestellt.

**Tabelle 5 Logistisches Regressionsmodell für Ausfälle Telefonnummer Ja/Nein**

telja	Odds Ratio	P>z
<b>Geschlecht</b>		
männlich	Referenz	
weiblich	0,853334	0,000
<b>Alter gruppiert</b>		
15-24 Jahre	0,6864339	0,000
25-34 Jahre	1,327777	0,000
35-44 Jahre	1,49163	0,000
45-54 Jahre	Referenz	
55-64 Jahre	0,9262898	0,042
65-66 Jahre	0,7057985	0,022
<b>Betriebsgröße</b>		
1-9 MA	1,414623	0,000
10-19 MA	1,460323	0,000
20-49 MA	1,330852	0,000
50-99 MA	1,354802	0,000
100-249 MA	1,265407	0,000
250-499 MA	1,226325	0,000
500 und mehr MA	Referenz	
<b>Wirtschaftsklassen 2008</b>		
Land-/Forstwirtschaft, Fischerei/Verarbeitendes Gewerbe, Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, sonstige Industrie	0,7840971	0,000
Baugewerbe	0,7695596	0,000
Handel, Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe	Referenz	

telja	Odds Ratio	P>z
Information und Kommunikation	0,7349201	0,000
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	0,5106248	0,000
Grundstücks- und Wohnungswesen	0,9171355	0,461
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	1,0423	0,357
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen	0,8511327	0,000
Sonstige Dienstleistungen	0,7506408	0,010
<b>Leiharbeit</b>	1,318932	0,000
<b>Beruflicher Bildungsabschluss</b>		
Ohne Berufsabschluss	0,8679012	0,002
Normale Ausbildung	Referenz	
Akademische Ausbildung	0,932239	0,062
Abschluss unbekannt	0,5507169	0,000
<b>Beschäftigungsumfang</b>		
Vollzeit	Referenz	
Teilzeit	0,8788192	0,001
<b>Personengruppe</b>		
Beschäftigte	Referenz	
Geringfügig Beschäftigte	0,5515955	0,000
Auszubildende	1,067836	0,464
<b>Staatsangehörigkeit</b>		
deutsch	Referenz	
nicht deutsch	0,4823184	0,000
<b>Tagesentgeltklasse</b>		
unter 50 Euro	Referenz	
50 bis unter 85 Euro	0,818687	0,000
85 bis unter 120 Euro	0,5544412	0,000
120 Euro und mehr	0,2801939	0,000
<b>Teilstichprobe</b>		
Bremen	Referenz	
Bremerhaven	1,082465	0,017
<b>Pseudo R<sup>2</sup> (McFadden)</b>	<b>0,0627</b>	
<b>Fallzahl</b>	<b>29.807</b>	

Quelle: infas, eigene Berechnung

In einer zweiten Stufe wurde auch für die Teilnahmewahrscheinlichkeit ein logistisches Regressionsmodell mit denselben Merkmalen berechnet, jedoch nur auf Basis von Fällen mit einer Telefonnummer. In der folgenden Tabelle sind die Ergebnisse des logistischen Regressionsmodells dargestellt.

**Tabelle 6 Logistisches Regressionsmodell für Realisierungswahrscheinlichkeit**

teiln_w3	Odds Ratio	P>z
<b>Geschlecht</b>		
männlich	Referenz	
weiblich	1,083846	0,159
<b>Alter gruppiert</b>		
15-24 Jahre	0,7067033	0,006
25-34 Jahre	0,7228947	0,000
35-44 Jahre	0,7081074	0,000
45-54 Jahre	Referenz	
55-64 Jahre	1,328779	0,000
65-66 Jahre	0,7854513	0,499
<b>Betriebsgröße</b>		
1-9 MA	0,9631341	0,709
10-19 MA	0,9358238	0,526
20-49 MA	1,012218	0,887
50-99 MA	0,9747065	0,768
100-249 MA	0,9860198	0,860
250-499 MA	1,030126	0,726
500 und mehr MA	Referenz	
<b>Wirtschaftsklassen 2008</b>		
Land-/Forstwirtschaft, Fischerei/Verarbeitendes Gewerbe, Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, sonstige Industrie	1,031714	0,704
Baugewerbe	0,9569732	0,763
Handel, Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe	Referenz	
Information und Kommunikation	1,301462	0,050
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1,245412	0,237
Grundstücks- und Wohnungswesen	0,8738519	0,559
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	1,190985	0,031
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen	1,147875	0,055
Sonstige Dienstleistungen	0,9085883	0,670
<b>Leiharbeit</b>	0,709972	0,003

teiln_w3	Odds Ratio	P>z
<b>Beruflicher Bildungsabschluss</b>		
Ohne Berufsabschluss	0,6743266	0,000
Normale Ausbildung	Referenz	
Akademische Ausbildung	1,657759	0,000
Abschluss unbekannt	0,634751	0,000
<b>Beschäftigungsumfang</b>		
Vollzeit	Referenz	
Teilzeit	1,180471	0,017
<b>Personengruppe</b>		
Beschäftigte	Referenz	
Geringfügig Beschäftigte	0,6137003	0,003
Auszubildende	2,180029	0,000
<b>Staatsangehörigkeit</b>		
deutsch	Referenz	
nicht deutsch	0,6384899	0,000
<b>Tagesentgeltklasse</b>		
unter 50 Euro	Referenz	
50 bis unter 85 Euro	1,221691	0,029
85 bis unter 120 Euro	1,351811	0,003
120 Euro und mehr	1,506918	0,000
<b>Teilstichprobe</b>		
Bremen	Referenz	
Bremerhaven	1,061545	0,325
<b>Pseudo R<sup>2</sup> (McFadden)</b>	<b>0,037</b>	
<b>Fallzahl</b>	<b>20.437</b>	

Quelle: infas, eigene Berechnung

Die gesamte Realisierungswahrscheinlichkeit der Auffrischung (prop\_gesamt) ergibt sich dann entsprechend des zweistufigen Regressionsmodells aus der Multiplikation der Recherchewahrscheinlichkeit (prop\_2) für Telefonnummern x Teilnahmewahrscheinlichkeit (prop\_3). Mithilfe der reziproken Realisierungswahrscheinlichkeit wird dann das Designgewicht wie folgt adjustiert:

$$dw\_adj = dw*(1/prop\_gesamt)$$

### Ausfallmodell Panelstichprobe

Für die Panelstichprobe wurden zwei getrennte Ausfallmodelle berechnet, für Befragte mit letzter Teilnahme in der zweiten Welle (Wiederholer) und Befragte mit letzter Teilnahme in der ersten Welle, die nicht komplett verweigert hatten bzw. in Welle 2 aussetzten wollten (temporäre Ausfälle). In diesen weiteren logistischen Regressionsmodellen wurde dann jeweils der Ausfall der Panelstichprobe, unter dem Einfluss der bekannten Variablen aus den vorangegangenen Modellen geschätzt. Modelliert wurde am Interview der dritten Welle teilzunehmen, ausgehend von der bereits realisierten Teilnahme an der ersten bzw. zweiten Welle. Die Basis des Modells für Wiederholer stellen alle Befragten der zweiten Welle dar, bei den temporären Ausfällen war es die erste Welle. In der folgenden Übersicht sind die Ergebnisse der logistischen Regressionsmodelle dargestellt.

**Tabelle 7 Logistisches Regressionsmodell Wiederholer (Panelstichprobe)**

teiln_w3	Odds Ratio	P>z
<b>Gesundheitszustand</b>		
(sehr) gut	Referenz	
zufriedenstellend	1,265406	0,036
weniger gut/schlecht	0,7453175	0,05
<b>Geschlecht</b>		
männlich	0,8178318	0,094
weiblich	Referenz	
<b>Alter gruppiert</b>		
15-24 Jahre	0,4335455	0,009
25-34 Jahre	0,6500961	0,006
35-44 Jahre	0,8329411	0,171
45-54 Jahre	Referenz	
55 Jahre und mehr	0,5502188	0
<b>Betriebsgröße</b>		
1-9 MA	1,325465	0,141
10-19 MA	0,8821959	0,519
20-49 MA	0,8994709	0,549
50-99 MA	0,8555806	0,353
100-249 MA	0,8313501	0,213
250-499 MA	1,138062	0,44
500 und mehr MA	Referenz	
<b>Wirtschaftsklassen 2008</b>		
Land-/Forstw., Verarbeitendes Gewerbe, Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, sonstige Industrie	1,045603	0,772
Baugewerbe	0,9932716	0,982

teiln_w3	Odds Ratio	P>z
Handel, Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe	0,7342169	0,033
Information und Kommunikation	0,9644499	0,88
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	0,5315693	0,062
Grundstücks- und Wohnungswesen	1,029876	0,953
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen, sonstige wirtschaftliche Dienstlei..	0,8316454	0,255
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen	Referenz	
Sonstige Dienstleistungen	0,783537	0,272
<b>Beruflicher Bildungsabschluss</b>		
Ohne Berufsabschluss	0,7540489	0,211
Normale Ausbildung	Referenz	
Akademische Ausbildung	1,198704	0,139
Abschluss unbekannt	0,9883688	0,946
<b>Beschäftigungsumfang</b>		
Vollzeit	Referenz	
Teilzeit	1,003204	0,982
<b>Personengruppe</b>		
Beschäftigte	Referenz	
Geringfügig Beschäftigte	0,6838561	0,165
Auszubildende	0,5422646	0,212
<b>Staatsangehörigkeit</b>		
deutsch	Referenz	
nicht deutsch	0,4728881	0,004
<b>Tagesentgeltklasse</b>		
unter 50 Euro	Referenz	
50 bis unter 85 Euro	1,296052	0,142
85 bis unter 120 Euro	1,102034	0,62
120 Euro und mehr	1,571094	0,032
<b>Teilstichprobe</b>		
Bremen	Referenz	
Bremerhaven	0,9290272	0,543
<b>Pseudo R<sup>2</sup> (McFadden)</b>	<b>0,0502</b>	
<b>Fallzahl</b>	<b>1.918</b>	

**Tabelle 8 Logistisches Regressionsmodell temporäre Ausfälle (Panelstichprobe)**

teiln_w3	Odds Ratio	P>z
<b>Geschlecht</b>		
männlich	Referenz	
weiblich	0,9768612	0,933
<b>Alter gruppiert</b>		
15-24 Jahre	0,0942102	0,003
25-34 Jahre	0,4788755	0,026
35-44 Jahre	0,4710318	0,034
45-54 Jahre	Referenz	
55-64 Jahre	0,7759106	0,471
<b>Betriebsgröße</b>		
1-9 MA	1,023348	0,961
10-19 MA	1,7288	0,198
20-49 MA	1,033413	0,933
50-99 MA	0,8159474	0,64
100-249 MA	0,6064668	0,23
250-499 MA	0,8355123	0,704
500 und mehr MA	Referenz	
<b>Beruflicher Bildungsabschluss</b>		
Ohne Berufsabschluss	0,9160762	0,861
Normale Ausbildung	Referenz	
Akademische Ausbildung	1,526527	0,19
Abschluss unbekannt	1,208094	0,636
<b>Beschäftigungsumfang</b>		
Vollzeit	Referenz	
Teilzeit	0,538844	0,047
<b>Teilstichprobe</b>		
Bremen	Referenz	
Bremerhaven	0,683702	0,245
<b>Pseudo R<sup>2</sup> (McFadden)</b>	<b>0,0725</b>	
<b>Fallzahl</b>	<b>536</b>	

Mit der reziproken Teilnahme- oder Bleibewahrscheinlichkeit der Panelstichprobe ( $prop\_4$ ) aus dem Regressionsmodell wird dann das Designgewicht der Panelstichprobe getrennt für Wiederholer und temporäre Ausfälle adjustiert, Ausgangsgewicht (Designgewicht) ist dabei das finale kalibrierte Gewicht der ersten ( $wt1$ ) bzw. zweiten Welle ( $wt2$ ). Bei den temporären Ausfällen wird zudem die Nicht-Teilnahmewahrscheinlichkeit ( $ntw\_w2$ ) der zweiten Welle benötigt, sie ergibt sich aus 1-Teilnahmewahrscheinlichkeit der zweiten Welle:

- Wiederholer:  $dw\_adj = wt2 \cdot (1/prop\_4)$
- Temporäre Ausfälle:  $dw\_adj = wt1 \cdot (1/prop\_4 \cdot ntw\_w2)$

Zusammen mit der Bleibewahrscheinlichkeit und den Querschnittgewichten der ersten beiden Wellen (je nach Auswertungslogik) können Längsschnittgewichte abgeleitet werden. Man erhält diese Längsschnittgewichte durch Multiplikation des Querschnittgewichts der entsprechenden Welle mit dem Kehrwert der jeweiligen Teilnahmewahrscheinlichkeiten. Längsschnittgewichte für die temporären Ausfälle werden nicht berechnet, d.h. (gewichtete) Längsschnittauswertungen können nur mit Teilnehmern über alle in Frage kommenden Wellen durchgeführt werden.

### **Integration der Panel- und Auffrischungstichprobe**

Da die Auffrischungstichprobe aus derselben Grundgesamtheit wie auch die Panelstichprobe stammt, besitzen ausgewählte Personen theoretisch eine Auswahlwahrscheinlichkeit größer 0, in beide Stichproben zu gelangen. Diesem Umstand wird durch eine Konvexkombination beider Designgewichte Rechnung getragen. Die Konvexkombination der adjustierten Designgewichte erfolgt über deren Multiplikation mit dem Anteil der Teilstichproben zum Gesamtstichprobenumfang, d.h. der Summe der Fälle aus Panel- und Auffrischungstichprobe.

### **Kalibrierung**

Nach Adjustierung und Integration der Designgewichte aus der Auffrischungs- und Panelstichprobe erfolgt eine Kalibrierung des nunmehr gemeinsamen Eingangsgewichtes. Mithilfe des IPF-Algorithmus (*Iterative Proportional Fitting*) wurden iterativ folgende Merkmale angepasst: Geschlecht, Alter, Betriebsgröße und Wirtschaftsklassen. Dabei wurde das Merkmal „Wirtschaftsklassen“ nur zum Zweck der Gewichtung zusammengefasst, um eine ausreichend große Zellbesetzung im Vergleich zu der Grundgesamtheitsverteilung zu gewährleisten. Die Kalibrierung erfolgte getrennt nach Bremen und Bremerhaven. Die folgende Übersicht zeigt den Vergleich zwischen der ungewichteten und gewichteten Stichprobe sowie der Soll-Verteilung in der Grundgesamtheit.

**Tabelle 9 Soll-Ist-Vergleich**

		Grundgesamtheit		Netto ungewichtet		Netto gewichtet	
		abs.	%	abs.	%	abs.	%
<b>Gesamt</b>		<b>351.300</b>	<b>100,0</b>	<b>3.055</b>	<b>100,0</b>	<b>351.300</b>	<b>100,0</b>
	<b>Geschlecht</b>						
Bremen	Männlich	160.231	45,6	1.228	40,2	160.231	45,6
	Weiblich	136.352	38,8	1.226	40,1	136.352	38,8
Bremerhaven	Männlich	29.407	8,4	295	9,7	29.407	8,4
	Weiblich	25.310	7,2	306	10,0	25.310	7,2
	<b>Alter gruppiert</b>						
Bremen	15-24 Jahre	31.975	9,1	103	3,4	31.975	9,1
	25-34 Jahre	65.298	18,6	334	10,9	65.298	18,6
	35-44 Jahre	61.905	17,6	463	15,2	61.905	17,6
	45-54 Jahre	75.943	21,6	680	22,3	75.943	21,6
	55-64 Jahre	58.821	16,7	850	27,8	58.821	16,7
	65-66 Jahre	2.641	0,8	24	0,8	2.641	0,8
Bremerhaven	15-24 Jahre	5.979	1,7	27	0,9	5.979	1,7
	25-34 Jahre	10.868	3,1	87	2,9	10.868	3,1
	35-44 Jahre	11.373	3,2	129	4,2	11.373	3,2
	45-54 Jahre	13.982	4,0	155	5,1	13.982	4,0
	55-64 Jahre	11.914	3,4	191	6,3	11.914	3,4
	65-66 Jahre	601	0,2	12	0,4	601	0,2
	<b>Betriebsgröße</b>						
Bremen	1-9 Mitarbeiter	33.659	9,6	249	8,2	33.659	9,6
	10-19 Mitarbeiter	24.900	7,1	196	6,4	24.900	7,1
	20-49 Mitarbeiter	40.693	11,6	341	11,2	40.693	11,6
	50-99 Mitarbeiter	37.724	10,7	301	9,9	37.724	10,7
	100-249 Mitarbeiter	48.579	13,8	426	13,9	48.579	13,8
	250-499 Mitarbeiter	39.837	11,3	331	10,8	39.837	11,3
	500 und mehr Mitarbeiter	71.191	20,3	610	20,0	71.191	20,3
Bremerhaven	1-9 Mitarbeiter	6.242	1,8	50	1,6	6.242	1,8
	10-19 Mitarbeiter	5.359	1,5	48	1,6	5.359	1,5
	20-49 Mitarbeiter	8.497	2,4	73	2,4	8.497	2,4
	50-99 Mitarbeiter	7.107	2,0	84	2,8	7.107	2,0
	100-249 Mitarbeiter	10.450	3,0	116	3,8	10.450	3,0
	250-499 Mitarbeiter	5.463	1,6	73	2,4	5.463	1,6
	500 und mehr Mitarbeiter	11.599	3,3	157	5,1	11.599	3,3

		Grundgesamtheit		Netto ungewichtet		Netto gewichtet	
		abs.	%	abs.	%	abs.	%
<b>Gesamt</b>		<b>351.300</b>	<b>100,0</b>	<b>3.055</b>	<b>100,0</b>	<b>351.300</b>	<b>100,0</b>
	<b>Wirtschaftsklassen 2008</b>						
Bremen	Land-/Forstwirtschaft, Fischerei	182	0,1	3	0,1	182	0,1
	Verarbeitendes Gewerbe, Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, sonstige Industrie	51.091	14,5	431	14,1	51.091	14,5
	Baugewerbe	11.442	3,3	76	2,5	11.442	3,3
	Handel, Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe	80.732	23,0	552	18,1	80.732	23,0
	Information und Kommunikation	11.713	3,3	123	4,0	11.713	3,3
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	6.243	1,8	57	1,9	6.243	1,8
	Grundstücks- und Wohnungswesen	4.738	1,3	30	1,0	4.710	1,3
	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	50.896	14,5	407	13,3	50.896	14,5
	Bremen: Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen	74.505	21,2	752	24,6	74.505	21,2
	Bremen: Sonstige Dienstleistungen	5.069	1,4	23	0,8	5.069	1,4
Bremerhaven	Verarbeitendes Gewerbe, Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, sonstige Industrie	8.294	2,4	92	3,0	8.294	2,4
	Baugewerbe	2.222	0,6	17	0,6	2.222	0,6
	Handel, Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe	18.522	5,3	169	5,5	18.522	5,3
	Information und Kommunikation	724	0,2	6	0,2	752	0,2
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1.032	0,3	9	0,3	1.032	0,3
	Grundstücks- und Wohnungswesen	661	0,2	4	0,1	661	0,2
	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	7.238	2,1	94	3,1	7.238	2,1
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen	15.104	4,3	204	6,7	15.104	4,3
	Sonstige Dienstleistungen	892	0,3	6	0,2	892	0,3

Quelle: infas, eigene Berechnung

Zur Beurteilung der Güte der Gewichtung wird im Folgenden neben dem Mittelwert und der Standardabweichung auch das Effektivitätsmaß ausgewiesen (E). Das Effektivitätsmaß basiert auf der Varianz des Gewichtungsfaktors. Das Effektivitätsmaß gibt in Prozent der realisierten Fallzahl an, wie groß bei Verwendung des Gewichts die effektive Fallzahl (n') bei einem passiven Merkmal ist, das mit den aktiven Merkmalen nicht korreliert. Die effektive Fallzahl entspricht der Anzahl Befragter, die bei einer uneingeschränkten Zufallsauswahl gegeben die Varianz des Merkmals in der Stichprobe den gleichen Stichprobenfehler produziert hätte. Das Effektivitätsmaß drückt das Verhältnis von n zu n' als Prozentwert aus und wird berechnet über:

$$E = (n' / n) * 100, \text{ wobei } n' = ((\sum_i g_i)^2 / \sum_i g_i^2)$$

g = Gewichtungsfaktor

n' = effektive Fallzahl

**Tabelle 10 Kennwerte der Gewichte**

Variable	Gewicht Welle 3
Fallzahl	3.055
Summe der Gewichte	3.055
Mittelwert	1
Standardabweichung	0,7480501
Min.	0,100036
Max.	5,33678
Effektive Fallzahl	1.959
Effektivitätsmaß	64,1%

Die effektive Fallzahl gibt letztlich die minimale Anzahl der Fälle an, auf denen im ungünstigsten Fall (keine Korrelation eines Merkmals mit den aktiven Gewichtsmerkmalen) die Berechnung der korrigierten Standardfehler, d.h. der Konfidenzintervalle bei einer Schätzung der Populationsverteilungen mit den gewichteten Merkmalen beruht. Zu beachten ist dabei, dass in der Gewichtung hier unterschiedliche Aspekte der Stichprobe berücksichtigt sind. Dies betrifft sowohl das Design der Studie (Disproportionalität Stadtgebiete und weitere Merkmale), als auch Selektionseffekte (Ausfallmodelle) und die Kalibrierung. Angesichts dieses mehrstufigen Gewichtungsverfahrens, bei dem jeder Gewichtungsschritt die Varianz der Gewichte erhöht, sind ein Effektivitätsmaß von 64,1 Prozent und eine entsprechend effektive Fallzahl von 1.959 Fällen ein sehr gutes Ergebnis.

## Koordinaten der Arbeit im Land Bremen

Mit den „Koordinaten der Arbeit“ veröffentlicht die Arbeitnehmerkammer die Ergebnisse der inzwischen dritten Repräsentativbefragung von Beschäftigten im Land Bremen. Es wurden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aller Wirtschaftszweige und Berufe befragt, die ihren Arbeitsplatz in Bremen oder Bremerhaven haben. Im Fokus stehen die Arbeitsbedingungen. Wichtige Themen sind unter anderem Arbeitszeiten und Überstunden, Belastungsfaktoren oder die Arbeitsplatzsicherheit und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten. Der Bericht gibt einen Überblick über die Ergebnisse und stellt zudem Zusammenhänge her zwischen den Arbeitsbedingungen, der Zufriedenheit und den Sorgen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Dabei lässt er wichtige Handlungsbedarfe erkennen. Besondere Schwerpunkte legt die aktuelle Befragungswelle auf die Erfahrungen der Beschäftigten in der Coronakrise und die Veränderungen der Arbeitswelt durch Digitalisierung.

---



**Arbeitnehmerkammer  
Bremen**

Arbeitnehmerkammer Bremen  
Bürgerstraße 1  
28195 Bremen  
Telefon 0421.3 63 01-0  
Telefax 0421.3 63 01-89  
[info@arbeitnehmerkammer.de](mailto:info@arbeitnehmerkammer.de)  
[www.arbeitnehmerkammer.de](http://www.arbeitnehmerkammer.de)

**infas**

infas Institut für angewandte  
Sozialwissenschaft GmbH  
Friedrich-Wilhelm-Straße 18  
53113 Bonn  
Telefon 0228.38 22-0  
Telefax 0228.31 00 71  
[info@infas.de](mailto:info@infas.de)  
[www.infas.de](http://www.infas.de)