



Arbeitnehmerkammer
Bremen

infas



Koordinaten der Arbeit im Land Bremen

Befragung von Arbeitnehmerinnen
und Arbeitnehmern 2019

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 – 2019
im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Bremen

Autoren: Holger Schütz, Nils Thiele

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 2019“**
im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Bremen.
Die Verantwortung für den Inhalt liegt beim Autor.

Autoren

Dr. Holger Schütz
unter Mitarbeit von Nils Thiele, Martin Kleudgen, Marco Berg
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 Girzig+Gottschalk 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 zweiten 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 berufliche Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten.

infas hat die Erhebung „Koordinaten der Arbeit im Land Bremen – Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern“ von Februar bis April 2019 als Telefonbefragung (CATI) durchgeführt und dabei 1.918 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 alle die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die durch ihre Teilnahme an der Telefonbefragung die vorliegende Studie überhaupt ermöglicht haben.

infas - Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH

Bonn, Juli 2019

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung – Executive Summary	7
Einleitung	17
1 Strukturmerkmale der bremischen Arbeitnehmerschaft	19
1.1 Soziodemografische Struktur der Beschäftigten	19
1.2 Betriebliche Struktur der Beschäftigung	21
1.3 Tätigkeitsbezogene Struktur der Beschäftigten	22
1.4 Formen von Beschäftigungsverhältnissen	26
2 Arbeitszeit	29
2.1 Vertragliche, tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit	29
2.2 Lage der Arbeitszeit	35
2.3 Home Office und mobile Arbeit	37
3 Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzkontext	39
3.1 Arbeitsexpositionen und Belastungsfaktoren	39
3.2 Eigene Gestaltungsmöglichkeiten und Betriebskultur	41
3.3 Identifikation und Anerkennung	46
3.4 Gesundheit	49
3.4.1 Arbeit und Gesundheit	49
3.4.2 Arbeiten trotz Krankheit	50
3.4.3 Gesundheitsförderung	51
3.4.4 Erhalt der Arbeitsfähigkeit und Renteneintritt	52
4 Perspektiven der Arbeitsplatzsicherheit	55
4.1 Sorgen um den Arbeitsplatz	55
4.2 Arbeitsmarktchancen nach Arbeitsplatzverlust	58
5 Perspektiven der beruflichen Weiterbildung	61
5.1 Betriebliche Möglichkeiten zur Weiterbildung	61
5.2 Bekanntheit von Beratungsangeboten zur Weiterbildung	64
5.3 Weiterbildungsteilnahme	65
5.4 Wichtige Merkmale der absolvierten Weiterbildungen	70
5.5 Betriebliche Rahmenbedingungen für die absolvierten berufliche Weiterbildung	71
5.5.1 Finanzierung der Weiterbildung	72
5.5.2 Arbeitszeitliche Regelungen bei Weiterbildung	73
5.6 Für und Wider von Weiterbildung aus Sicht der Beschäftigten	74
5.7 Institutionelle Rahmenbedingungen, die Weiterbildung erleichtern	78
5.8 Die Nutzung der „Bildungszeit“ im Land Bremen	80
5.9 Weiterbildungsbedarfe im Land Bremen	82
Literatur	83
Anhang: Methodischer Kurzbericht	85
A.1 Stichprobenkonzept und -ziehung	85
A.2 Feldrealisierung	87
A.3 Stichprobenausschöpfung (Feldergebnis)	89
A.4 Hinweise zur Gewichtung	91

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Struktur der bremischen Arbeitnehmerschaft I	20
Abbildung 2	Struktur der bremischen Arbeitnehmerschaft II	21
Abbildung 3	Frauen- und Männeranteile an Berufsgruppen	23
Abbildung 4	Anteile an Berufsgruppen, nach Migrationshintergrund	24
Abbildung 5	Arbeitszeit: Vollzeit-/Teilzeittätigkeit, nach Geschlecht und weiteren Merkmalen	26
Abbildung 6	Arbeitsverhältnis: Vertragliche Arbeitszeiten	29
Abbildung 7	Tatsächliche Arbeitszeit nach Arbeitsverhältnis, Geschlecht und weiteren Merkmalen	30
Abbildung 8	Tatsächliche Arbeitszeit, nach Wirtschaftszweigen, in % der Beschäftigten	31
Abbildung 9	Gewünschte Arbeitszeit	33
Abbildung 10	Gewünschte Arbeitszeit, nach Berufsgruppen	34
Abbildung 11	Lage der Arbeitszeit	36
Abbildung 12	Belastung durch veränderte fachliche Anforderungen	39
Abbildung 13	Belastung durch veränderten Stress und Arbeitsdruck	40
Abbildung 14	Handlungsfreiräume und Teilhabe am Arbeitsplatz I	42
Abbildung 15	Handlungsfreiräume und Teilhabe am Arbeitsplatz II	43
Abbildung 16	Handlungsfreiräume und Teilhabe am Arbeitsplatz III	44
Abbildung 17	Gesellschaftliche Relevanz der eigenen Arbeitstätigkeit	46
Abbildung 18	Zufriedenheit mit gesellschaftlicher Anerkennung des eigenen Berufs, nach Berufsgruppen	47
Abbildung 19	Zufriedenheit mit dem Gehalt, nach Berufsgruppen	48
Abbildung 20	Anwesenheitstage trotz Krankheit (Präsentismus) nach Wirtschaftszweig	51
Abbildung 21	Erhalt der Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter I	53
Abbildung 22	Erhalt der Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter II	54
Abbildung 23	Sorgen um die Arbeitsplatzsicherheit (Unbefristete)	56
Abbildung 24	Sorgen um möglichen Wegfall des Arbeitsplatzes (aufgrund von Digitalisierung)	57
Abbildung 25	Schwierigkeit, nach Arbeitsplatzverlust neue Stelle zu finden	58
Abbildung 26	Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung I, nach einzelnen Personengruppen	62
Abbildung 27	Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung II, nach Berufsgruppen	63
Abbildung 28	Unterstützung durch den Arbeitgeber bei der Weiterbildung	64
Abbildung 29	Bekanntheit von Beratungsangeboten zu beruflicher Weiterbildung, nach Berufsgruppen	65
Abbildung 30	Teilnahme an einer Schulung, Fort- oder Weiterbildung in den letzten 24 Monaten	66
Abbildung 31	Teilnahme an beruflicher Weiterbildung I	67
Abbildung 32	Teilnahme an beruflicher Weiterbildung II	67
Abbildung 33	Teilnahme an beruflicher Weiterbildung III	69
Abbildung 34	Zufriedenheit aufgrund der Weiterbildung	75
Abbildung 35	Persönliche Gründe, die Weiterbildungsteilnahme behindern	76
Abbildung 36	Ansatzpunkte, um Interesse an Weiterbildung zu steigern	80

Zusammenfassung – Executive Summary

Einordnung und Methode

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

Die Befragung 2019 basiert auf der Panelstichprobe, d.h. derjenigen Befragten, die sich 2017 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 Erhebung wurde als Telefonbefragung durchgeführt. Auf Basis der repräsentativen Stichprobenziehung konnten 1.918 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

Gut die Hälfte der im Land Bremen Beschäftigten sind Berufspendler, davon mit 60 Prozent mehrheitlich Männer. Insgesamt über zwei Fünftel wohnen außerhalb des Landes Bremen, knapp die Hälfte im Stadtgebiet Bremen und ein Zehntel im Stadtgebiet Bremerhaven. Der Arbeitsplatz der bremischen Beschäftigten liegt hingegen zu 80 Prozent in der Stadt Bremen und zu 20 Prozent in Bremerhaven.

54 Prozent der Beschäftigten im Land Bremen sind männlich, 46 Prozent weiblich. Das Durchschnittsalter liegt bei 42 Jahren. 55 Prozent der Befragten besitzen einen betrieblichen oder schulischen Berufsabschluss, 8 Prozent einen Meister-, Techniker- oder Bachelorabschluss und 25 Prozent einen Hochschulabschluss (inklusive Fachhochschulen). Der Anteil, der Beschäftigten ohne beruflichen Abschluss beträgt 10 Prozent. Insgesamt ein Viertel der Befragten (25 Prozent) weist einen Migrationshintergrund auf.

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 knapp 14 Prozent bildet das verarbeitende Gewerbe den Wirtschaftszweig mit dem größten Anteil an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Größere Beschäftigtenanteile

entfallen zudem auf das Gesundheits- und Sozialwesen (ca. 12 Prozent), die Verkehrs- und Logistikbranche (11 Prozent) sowie auf wissenschaftliche und technische Dienstleistungen (11 Prozent).

Tätigkeitsmerkmale und Arbeitsverhältnis

Insgesamt sind 94 Prozent aller Befragten als Angestellte beschäftigt, 6 Prozent befinden sich in einer Ausbildung. 11,5 Prozent der Befragten und aus allen Altersgruppen üben neben ihrer Haupttätigkeit auch noch Nebentätigkeiten aus.

Im Land Bremen wird der Arbeitsmarkt von fachlich ausgerichteten Tätigkeitsprofilen bestimmt. Eine ausbildungsadäquate Beschäftigung üben 44 Prozent der Beschäftigten aus, 24 Prozent meinen sogar, beruflich mehr erreicht zu haben als mit ihrer Ausbildung zu erwarten war. Im Gegensatz dazu zeigen sich 28 Prozent der Befragten überzeugt, gemessen am persönlichen Ausbildungsniveau unterwertig beschäftigt zu sein.

Die Anteile der Geschlechter an den Berufsgruppen zeigen sich deutschlandstypisch stark differenziert. Produktions- und Bauberufe sowie Transport/Logistikberufe sind klar männlich dominiert, das Spektrum der meisten Dienstleistungsberufe (Sozial-, Gesundheits-, Büro- und Handelsberufe) wird hingegen von weiblichen Arbeitskräften bestimmt.

Beschäftigte mit Migrationshintergrund im Land Bremen sind am häufigsten in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen anzutreffen, gemessen am Anteil der Arbeitskräfte ohne Migrationshintergrund. In IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen sowie in Berufen der Unternehmensführung und -organisation sind sie weiterhin vergleichsweise unterrepräsentiert.

Vertraglich arbeiten 73 Prozent in Vollzeit, 24 Prozent in Teilzeit, knapp 3 Prozent sind ausschließlich in einem Minijob tätig. Nur 5 Prozent der Männer, aber 46 Prozent der Frauen sind mit Teilzeitverträgen beschäftigt. Unter Alleinerziehenden ist in Übereinstimmung zu bundesweiten Mustern der Vollzeitanteil deutlich höher als bei Müttern mit Kindern in Paarfamilien.

90 Prozent aller Arbeitsverträge im Land Bremen sind als unbefristete Beschäftigungen angelegt, 10 Prozent sind befristet. Befristungen sind mit 32 Prozent besonders stark in der jüngsten Altersgruppe zwischen 15-24 Jahren verbreitet. Knapp 41 Prozent der Befragten mit einem befristeten Arbeitsvertrag fühlen sich dadurch stark belastet, 45 Prozent hingegen gar nicht.

Der Anteil der Leiharbeiter/innen an der Gesamtzahl der Beschäftigten hat sich in den letzten 2 Jahren etwas verringert. Die gemessene Veränderung geht dabei hauptsächlich darauf zurück, dass sich von den wiederbefragten Panelteilnehmern, die noch 2017 in Leiharbeit beschäftigt waren, 2019 inzwischen in einem anderen Beschäftigungsverhältnis befinden. Der gemessene Unterschied zwischen den Jahren 2019 und 2017 ist statistisch signifikant. Zum Erhebungszeitpunkt 2019 sind demnach 2,6 Prozent der Bremer Beschäftigten bei einem Leiharbeitsunternehmen beschäftigt. Dieser Wert liegt zwar etwas niedriger als die Leiharbeitsquote von 3,9 Prozent nach Maßgabe der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (Stand Dezember 2018). Es lässt sich statistisch

aber auch dort ein Rückgang der Leiharbeitsbeschäftigten im Land Bremen beobachten. Seit dem letzten Erhebungszeitpunkt ist die Leiharbeit demzufolge im Land Bremen zurückgegangen.

Vertragliche, faktische und gewünschte Arbeitszeit

Bei mehr als der Hälfte aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fallen vertragliche und tatsächliche Arbeitszeit auseinander. So wird insgesamt im Durchschnitt etwa drei Stunden länger gearbeitet als vertraglich vorgesehen. Die tatsächliche Arbeitszeit liegt im Gesamtdurchschnitt bei 37 Stunden, bei Vollzeitkräften bei knapp 42 Stunden und bei Teilzeitkräften bei knapp 26 Stunden. Bei knapp 4 Prozent der Befragten schwankt die Arbeitszeit insgesamt stark oder ist nicht vertraglich geregelt. 11 Prozent der Beschäftigten arbeiten auf Abruf.

Verkehr/Logistik, der Krankenhaus- und Pflegesektor sowie die Baubranche bilden die Branchen, in denen am häufigsten regelmäßig Mehrarbeit in einem Umfang von über 6 Stunden auftritt. Im Hotel- und Gastgewerbe ist die Mehrarbeit über 6 Stunden deutlich zurückgegangen, bis zu 6 Stunden Mehrarbeit sind aber weiterhin weit verbreitet.

Die bremischen Beschäftigten wurden auch gefragt, welche Arbeitsdauern sie sich wünschten, wenn sie diese – unter Berücksichtigung sich verändernder Verdienste – selber wählen könnten. Knapp die Hälfte zeigt sich mit ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zufrieden. 14 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.

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 40 Prozent der Frauen ein Arbeitsvolumen im Rahmen der „langen Teilzeit“ (durchschnittlich 29,5 Stunden). Knapp die Hälfte der Männer wünscht sich hingegen ein Volumen am unteren Rand der „normgeprägten Arbeitszeit“ (durchschnittlich 35,5 Stunden). Nach Berufsgruppen betrachtet, sind Wünsche nach mehr bezahlten Stunden bei Reinigungskräften, sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen sowie in Handelsberufen überdurchschnittlich weit verbreitet.

Lage der Arbeitszeit

Im Vergleich zur Befragung 2017 ist der Anteil derjenigen, denen es (fast) immer oder oft gelingt, auf familiäre und private Interessen bei der Arbeitsplanung Rücksicht zu nehmen, leicht um 3,5 Punkte auf 80,5 Prozent gestiegen. Ein Fünftel aller Befragten schafft es nach ihren Angaben indes selten oder (fast) nie, die Arbeitszeitplanung mit familiären und privaten Interessen hinreichend koordinieren zu können. Von diesen Befragten bedeutet dies für 51 Prozent eine hohe oder sehr hohe Belastung.

Schicht- und Wochenendarbeit betrifft knapp ein Drittel der Befragten, Nachtarbeit 17 Prozent der Männer und 8 Prozent der Frauen. 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.

Home Office und mobile Arbeit

Ein knappes Fünftel der Bremischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeitet zumindest gelegentlich auch von zu Hause aus, also im sogenannten Home Office. Je höher der berufliche Abschluss, desto höher die Home Office-Nutzung: Weit überdurchschnittlich verbreitet ist das Arbeiten von Zuhause in den Beschäftigtengruppen mit Hochschul- (31 Prozent) und Universitätsabschluss (44 Prozent), aber nur 6 Prozent der Beschäftigten ohne Abschluss nutzen Home Office. Die Nutzung steigt entsprechend auch nach Einkommensklassen stetig an.

Von den Beschäftigten, die (auch) von zu Hause aus arbeiten, fällt eine große Mehrheit (87 Prozent) ein positives Urteil zu dieser Arbeitsform; demzufolge überwiegen die Vorteile von Home Office. Die Zustimmung der Frauen zu Home Office fällt dabei noch deutlich höher aus (93 Prozent) als bei den Männern (81 Prozent).

Das mobile Arbeiten, also die Arbeit an wechselnden Orten und Plätzen, die nichts mit der unmittelbaren Tätigkeit zu tun haben, ist nur für 13 Prozent der Beschäftigten relevant. Von den Beschäftigten, die mindestens 25 Prozent oder mehr ihrer Arbeitszeit an wechselnden Orten oder Plätzen arbeiten, geben drei Viertel an, dass sie bei ihrer Arbeit auf mobile und digitale Technik angewiesen sind. Diese Form der Mobilbeschäftigung entspricht hochgerechnet etwa 10 Prozent aller Beschäftigten. Mehrheitlich wird auch diese Arbeitsform von den Betroffenen positiv bewertet, es werden damit überwiegend Vorteile (52 Prozent) bzw. viele Vorteile (20 Prozent) verbunden. Bei 21 Prozent sind die Rahmenbedingungen für die mobile Arbeit lediglich mündlich geregelt und für 14 Prozent liegt keine explizite Regelung vor.

Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzkontext

Bei knapp einer Hälfte der Beschäftigten im Land Bremen beinhaltet die Arbeit auch körperliche Arbeitstätigkeiten. 36 Prozent dieser Beschäftigten erachtet dies als hoch belastend, vor allem in den Bauberufen, Verkehrs-/Logistikberufen, Gesundheitsberufen sowie den fertigungstechnischen Berufen. 30 Prozent aller Befragten stellt 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 knapp zwei Drittel der Beschäftigten genötigt, häufig sehr schnell zu arbeiten. Bei einer knappen Hälfte der Befragten staut sich Arbeit an aufgrund unregelmäßigen Arbeitsanfalls. Über ein Drittel hat das Gefühl, oft nicht genug Zeit

für alle Arbeitsaufgaben zu haben. Ebenfalls ein knappes Drittel 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. Über zwei Fünftel davon erleben diese Stresszunahme als Belastung. Bei über 60 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 sind insgesamt sehr stabil im Vergleich zur Ersterhebung 2017.

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 zwei Drittel der Befragten sind von einem Abwechslungsreichtum ihrer Arbeitstätigkeit überzeugt. Auf die Menge der übertragenen Arbeit kann hingegen nur ein Drittel hohen Einfluss nehmen. Solche 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 49 Prozent der Befragten (2017: 63 Prozent) mit wenig Gestaltungsfreiräumen am Arbeitsplatz solche Spielräume wichtig. Und 65 Prozent der Arbeitskräfte ohne abwechslungsreiche Tätigkeit (2017: 59 Prozent) wäre es wichtig, mehr Abwechslungsreichtum am Arbeitsplatz verwirklicht zu sehen. Außerdem würden sich 51 Prozent der Beschäftigten wünschen (2017: 58 Prozent), die auf die übertragene Arbeitsmenge keinen oder kaum Einfluss haben, diesbezüglich mitgestalten zu dürfen.

Auch das Verhalten von Vorgesetzten ist von großer Bedeutung für die Arbeitszufriedenheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Zwei Drittel meinen, dass ihr Vorgesetzter häufig Hilfe und Unterstützung leiste. Etwas weniger als die Hälfte der Beschäftigten berichtet von einer häufigen Rückmeldung der/des Vorgesetzten zur Qualität ihrer geleisteten Arbeit.

Bei Auszubildenden, die nach ihrem Status im Betrieb eine besonders gute Leitung, Förderung und Unterstützung im Betrieb brauchen, sehen sich 13 Prozent der Auszubildenden selten oder (fast) nie von der oder dem Vorgesetzten unterstützt. 30 Prozent der Auszubildenden erhalten nur selten oder (fast) nie Rückmeldung zur Qualität ihrer Arbeit. Angesichts der betrieblichen Verantwortung für den Ausbildungsauftrag zeigen sich hier noch klare Verbesserungspotentiale.

Mit Blick auf den kollegialen Zusammenhalt fällt das Urteil der Beschäftigten mit Abstand besser aus als in Hinblick auf die Vorgesetztenkultur. So erfahren 83 Prozent insgesamt häufige Hilfe durch die Kolleginnen und Kollegen. Fast 93 Prozent berichten von einer durchgehend oder häufig guten Arbeitsatmosphäre sowie 90 Prozent von einer durchgehend oder häufig guten Zusammenarbeit mit den Arbeitskolleginnen und -kollegen.

Identifikation und Anerkennung

83 Prozent der Beschäftigten im Land Bremen identifizieren sich in hohem Maße mit der eigenen Arbeit. Überdies sind drei Viertel der bremischen Arbeitnehmerschaft 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 zu messen, und der gesellschaftlichen Anerkennung des eigenen Berufs. Einzelne Gruppen sind weniger von der Anerkennung überzeugt. Insbesondere Beschäftigte der Gesundheitsberufe und Gastgewerbeberufe beurteilen die gesellschaftliche Anerkennung ihres Berufs zurückhaltend.

Mit dem Arbeitsverdienst sind insgesamt 70 Prozent der Befragten zufrieden, dabei sind die jüngeren Alterskohorten deutlich weniger zufrieden als die älteren Jahrgänge. Nach Berufsgruppen betrachtet, findet sich wenig Zufriedenheit mit dem Gehalt im Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (54 Prozent), und Gesundheitsberufen (55 Prozent).

Gesundheit

Der allgemeine Gesundheitszustand wird von den Beschäftigten mehrheitlich (65 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 konstatiert insgesamt einen positiven Einfluss der Arbeit auf die Gesundheit. Zwei Fünftel sehen indes eher einen negativen Einfluss der Arbeit auf die eigene Gesundheit. Beschäftigte aus Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen sowie aus unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen zeigen sich 2019 überdurchschnittlich stark von den negativen Wirkungen der Arbeit auf die Gesundheit überzeugt.

Grund zur Sorge eröffnen die Befunde zum sogenannten „Präsentismus“, also dem Phänomen, trotz eines Krankheitszustandes zur Arbeit zu gehen. Im Durchschnitt aller Angaben sind Beschäftigte aus dem Land Bremen in den letzten 12 Monaten zehn Tage bei der Arbeit anwesend gewesen, obwohl sie sich eigentlich krank fühlten. Über ein Viertel aller Befragten ist im Krankheitsfall nie zur Arbeit gegangen, ein Fünftel ist dagegen trotz Krankheitssymptomen 11 Tage und länger bei der Arbeit erschienen. 33 Prozent waren im Umfang von einem bis fünf Tagen und 16 Prozent zwischen sechs und zehn Tagen trotz Krankheit bei der Arbeit anwesend.

Auch die subjektiv eingeschätzte Arbeits- und Leistungsfähigkeit stellt einen Gesundheitsindikator dar. Immerhin 29 Prozent aller Beschäftigten im Land Bremen glauben 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 von

Angeboten ihres Arbeitgebers zu Maßnahmen zur Gesundheitsförderung in den letzten zwei Jahren.

Perspektiven der Arbeitsplatzsicherheit

Sorgen um die Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes treiben knapp 9 Prozent der unbefristet Beschäftigten um, aber 37 Prozent der befristet Beschäftigten. Solche Befürchtungen steigen zudem besonders nach Lebensalter bei Befristeten an, nur die Älteren ab 55 Jahren sind diesbezüglich etwas gelassener. Bei den unbefristet Beschäftigten überwiegt insgesamt das Gefühl der Arbeitsplatzsicherheit. Ausnahme sind Beschäftigte ohne Berufsabschluss, von denen sich 16 Prozent Sorgen machen, in nächster Zeit entlassen zu werden.

In Hinblick auf die möglichen Probleme, nach einem Arbeitsplatzverlust eine neue Stelle zu finden, erwarten 58 Prozent kaum Schwierigkeiten, sich im Arbeitsmarkt zu behaupten und eine neue Stelle zu finden; 42 Prozent gehen hingegen von Schwierigkeiten aus. Deutlich ausgeprägte Unterschiede gibt es nach Lebensalter. Zwei Drittel der Älteren hielte es für sehr schwierig, nochmals eine neue Stelle zu finden, bei den jungen Erwerbskohorten sind dies nur ein Viertel bis ein Drittel. Dass von den jungen Erwerbskohorten immerhin noch 31 Prozent ebenfalls mit Schwierigkeiten rechnen, ist ein Hinweis auf die Enge des Arbeitsmarkts im Land Bremen.

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 gibt an, im eigenen Betrieb grundsätzlich Weiterbildungsmöglichkeiten vorzufinden. Die Einschätzungen dazu haben sich zwischen Männern und Frauen im Vergleich zur Erhebung 2017 etwas angeglichen. Beschäftigte mit Migrationshintergrund bewerten die Weiterbildungsmöglichkeiten mit 44 Prozent zurückhaltender als der Durchschnitt. Je höher das Einkommen oder das erreichte Ausbildungsniveau, desto besser werden auch die Weiterbildungsoptionen bewertet.

Die Möglichkeiten zur Weiterbildung hängen unmittelbar mit der Unterstützung 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. Die Weiterbildungsunterstützung differiert unter anderem nach der Form des Beschäftigungsverhältnisses oder dem Alter deutlich. Beschäftigte im Normalarbeitsverhältnis, Vollzeitarbeitende und die jüngeren Jahrgänge erhalten deutlich stärkere Unterstützung vom Arbeitgeber für ihre Weiterbildung als andere Gruppen. Das gilt auch für Beschäftigte in größeren Unternehmen und in Betrieben, die mitbestimmt sind.

Die Einschätzungen zu den Möglichkeiten decken sich mit den tatsächlich absolvierten Weiterbildungen. Fast 60 Prozent der Beschäftigten nahmen in den vergangenen zwei Jahren an einer Weiterbildung teil. Davon entfielen allerdings beinahe die Hälfte (46 Prozent) auf sehr kurze Unterweisungen am Arbeitsplatz und maximal eintägige Weiterbildungen. 41 Prozent nahmen an mehrtägigen

Bildungsveranstaltungen teil. Nur eine sehr kleine Gruppe gab an, an einer längeren Weiterbildung mit Abschluss (10 Prozent) oder einem berufsbegleitenden Studium teilgenommen zu haben (3 Prozent). Unterschiede beim Zugang zur Weiterbildung zeigten sich auch hier nach Personengruppen, Ausbildungsniveau, Verdiensten und Betriebsgrößen. Beschäftigte mit ausländischen Abschluss (42 Prozent) oder ohne beruflichen Abschluss (27 Prozent) haben mit Abstand die niedrigsten Weiterbildungsquoten. Auch Beschäftigte mit einer betrieblichen Berufsausbildung profitieren weniger von absolvierten Weiterbildungen als Beschäftigte mit höheren Abschlüssen. Die Weiterbildungsteilnahme von Beschäftigten mit Migrationshintergrund liegt mit 52 Prozent um 10 Punkte niedriger als bei Beschäftigten ohne Migrationshintergrund.

An der Übernahme der Weiterbildungskosten waren die Arbeitgeber häufig mitbeteiligt (87 Prozent). Arbeitgeber bezahlten insbesondere die Weiterbildungen von langjährig Beschäftigten (95 Prozent) sowie von unbefristeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Arbeitgeber übernehmen auch eher die Kosten bei Beschäftigten mit höherem Einkommen.

Die Beschäftigten wurden auch danach gefragt, inwiefern sich die absolvierte wichtigste Weiterbildung für sie auszahlt oder gelohnt hat. Drei Viertel der Befragten führten eine erhöhte persönliche Zufriedenheit als Effekt der Weiterbildung an. Sehr viel seltener, aber die zweithäufigste Nennung bildet das Erreichen einer höheren beruflichen Position (14 Prozent). Danach folgen ein höheres Gehalt (10 Prozent) sowie das Nachholen eines beruflichen Abschlusses (7 Prozent). Ebenfalls 7 Prozent nannten neue berufliche Möglichkeiten als einen Weiterbildungseffekt.

Darüber hinaus wurden auch diejenigen Beschäftigten zum Thema Weiterbildung befragt, die keine Schulung, Fortbildung oder Ähnliches in den letzten 24 Monaten erhalten haben. Mit Blick auf die Gründe, die aus Sicht dieser Befragten gegen eine berufliche Weiterbildung sprechen, gaben rund zwei Drittel an, dass ihre Qualifikationen aktuell ausreichen und sie deshalb keine Weiterbildung benötigten. Rund 61 Prozent der Befragten meinen, dass sie durch eine Weiterbildung kein oder nur wenig mehr Geld verdienen würden. Für etwas mehr als die Hälfte der Beschäftigten ohne Weiterbildung stellt die zeitliche Beanspruchung durch ihre Arbeitstätigkeit eine Hürde für Weiterbildungen dar. Diese Beschäftigten sehen sich so eingespannt in ihren Job, dass für sie aktuell keine Weiterbildung in Frage kommt.

An alle Beschäftigten wurden auch Fragen dazu gestellt, welche Rahmenbedingungen ihr Weiterbildungsinteresse steigern könnten. Für rund 80 Prozent der Befragten könnten Weiterbildungen attraktiver werden, wenn sie dafür eine Freistellung erhielten. Rund drei Viertel könnten sich eine Weiterbildung vorstellen, wenn sie dadurch keine oder nur geringe Lohneinbußen hätten. Bei 72 Prozent könnte zudem das Interesse steigen, wenn es einen gesetzlichen Anspruch auf Weiterbildung gäbe.

Abschließend wurde die Nutzung der Bremer „Bildungszeit“ erhoben. Im Land Bremen definiert ein Landesgesetz einen Rechtsanspruch auf Weiterbildung im Umfang von zehn Tagen innerhalb eines Zweijahreszeitraums. In den letzten zwei Jahren haben jedoch nur 13 Prozent der Bremer Beschäftigten die „Bil-

dungszeit“ genutzt. Von den Beschäftigten, die Bildungszeit bisher nicht genutzt haben, wusste ein Viertel (26 Prozent) um den Anspruch auf Bildungszeit bis zum Befragungszeitpunkt noch nichts, das entspricht etwa 22 Prozent aller bremischen Beschäftigten insgesamt. Zwischen Rechtsanspruch und Inanspruchnahme zeigt sich also aktuell noch eine deutliche Lücke.

Die Nutzung der Bildungszeit unterscheidet sich dabei stark nach beruflichem Ausbildungsabschluss. Beschäftigte mit Meister- oder Technikerabschluss nutzen das Angebot mit Abstand am häufigsten (24 Prozent), gefolgt von den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen (16 bis 17 Prozent). Mit lediglich 3 Prozent sind dagegen Beschäftigte ohne Berufsabschluss bei der Nutzung der Bildungszeit kaum vertreten. Auch Beschäftigte mit betrieblicher Ausbildung bleiben unterrepräsentiert (11 Prozent). Überdurchschnittlich häufig ist die Inanspruchnahme bei Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung und aus Erziehung und Wissenschaft (25 bis 26 Prozent), gefolgt vom Krankenhaussektor (20 Prozent) und dem Gastgewerbe (18 Prozent).

Die Beschäftigten wurden auch nach den Gründen der Nicht-Inanspruchnahme der Bildungszeit befragt. Etwas mehr als die Hälfte gibt an, bisher kein passendes Angebot gefunden zu haben. 41 Prozent gehen davon aus, dass Bildungszeit aktuell in ihrem Betrieb noch nicht oder wenig akzeptiert wird und 22 Prozent haben generell kein Interesse an Bildungszeit.

Zusammenfassend ergibt sich 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 Ungelernte oder atypisch Beschäftigte benötigen bessere Zugangschancen, um eine höhere Weiterbildungsbeteiligung sicherzustellen. Da ein größerer Teil der absolvierten Weiterbildungen auf arbeitsplatzbezogene, produktivitätssteigernde Weiterbildungen entfällt, ist auch zu fragen, ob die berufliche Weiterentwicklung der Beschäftigten gegenwärtig eine zu geringe oder gar nachrangige Rolle spielt.

Nicht zuletzt sind es die institutionellen Rahmenbedingungen, die Weiterbildung gerade der beim Zugang benachteiligten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterstützen würden. Und auch die Betriebe sind gefragt, ihre Personalpolitik an sich verändernde Rahmenbedingungen sachgerecht anzupassen. Die Studie „Koordinaten der Arbeit 2019“ verweist hier auf klare Entwicklungsbedarfe.

Einleitung

Mit der Beschäftigtenbefragung 2019 legt das infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft zum zweiten Mal eine Repräsentativerhebung von im Land Bremen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vor. Die letzte Erhebung fand im Frühjahr 2017 statt. Um ein repräsentatives Abbild der im Land Bremen beschäftigten Arbeitnehmerschaft zu gewinnen, waren auch 2019 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 2019 basiert auf der Panelstichprobe, d.h. den ca. 1.860 Befragten, die sich 2017 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 5 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 zur ersten Welle unverändert.

Die Erhebung wurde als Telefonbefragung durchgeführt. Auf Basis der repräsentativen Stichprobenziehung konnten 1.918 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. Alle nachfolgenden Angaben basieren auf den Ergebnissen dieser Studie, sofern nicht anders angegeben.

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 1.918 realisierten Interviews und bilden dabei die definierte Grundgesamtheit im Umfang von über 336.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und 43.500 ausschließlich geringfügig Beschäftigten im Land Bremen repräsentativ ab.

Das Land Bremen besteht aus den beiden Kommunen Bremen und Bremerhaven. Als Oberzentrum ist es zudem eine Einpendlerregion. Ca. 44 Prozent der im Land Bremen Beschäftigten sind Berufspendler, davon 60 Prozent Männer und 40 Prozent Frauen. Insgesamt über zwei Fünftel der Beschäftigten haben ihren Wohnort außerhalb des Landes Bremen, knapp die Hälfte im Stadtgebiet Bremen und ein Zehntel im Stadtgebiet Bremerhaven. Der Arbeitsort der Beschäftigten liegt zu 80 Prozent in der Stadt Bremen und zu 20 Prozent in Bremerhaven.

1.1 Soziodemografische Struktur der Beschäftigten

Die Arbeitnehmerschaft im Land Bremen ist insgesamt von einem Männerübergewicht bestimmt (vgl. Abbildung 1). Dabei sind die Geschlechteranteile der Beschäftigten mit den Wohnorten Stadtgemeinde Bremen und Bremerhaven ähnlich, auch wenn in Bremerhaven verhältnismäßig noch etwas mehr Männer arbeiten. Das Durchschnittsalter der Befragten liegt weiterhin (wie in der vergangenen Welle) bei 42 Jahren, im Wohnort Bremerhaven ist der Anteil der ältesten Alterskohorte geringfügig höher als in Bremen.

Die Qualifikationsstruktur wird mit 55 Prozent von Beschäftigten mit einem Berufsabschluss dominiert, also Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit einer abgeschlossenen betrieblichen oder schulischen Berufsausbildung. 8 Prozent aller Beschäftigten besitzen einen Meister-, Techniker- oder Bachelorabschluss und 25 Prozent einen Hochschulabschluss (inklusive Fachhochschulen). Der Anteil der Beschäftigten ohne beruflichen Abschluss inklusive Auszubildende beträgt insgesamt 10 Prozent, ohne Auszubildende sind dies 6 Prozent.

Die Beschäftigten besitzen ganz überwiegend die deutsche Staatsangehörigkeit. Von den insgesamt 15 Prozent der Beschäftigten mit ausländischem Pass besitzen zwei Fünftel auch die deutsche Staatsangehörigkeit. Erhoben wurde auch der Migrationshintergrund. Diese Betrachtung bezieht zusätzlich die Menschen mit deutschem Pass ein, bei denen mindestens ein Elternteil oder auch sie selbst

die deutsche Staatsangehörigkeit nicht schon von Geburt an innehatten.¹ Ein Viertel der bremischen Arbeitnehmerschaft weist einen Migrationshintergrund auf.

Abbildung 1 Struktur der bremischen Arbeitnehmerschaft I

	Gesamt n = 1.918	Arbeitsplatz in... Bremen n = 1.614	Bremerhaven n = 304
Fallzahl insgesamt gewichtet			
Geschlecht			
Männlich	54,0	53,9	54,7
Weiblich	46,0	46,1	45,3
Alter			
15 bis 24 Jahre	10,7	10,7	10,8
25 bis 34 Jahre	21,3	21,6	19,8
35 bis 44 Jahre	20,7	20,7	20,3
45 bis 54 Jahre	27,7	27,7	27,6
55 bis 69 Jahre	19,6	19,3	21,4
Durchschnittsalter (Jahre)	42,2	42,1	42,7
höchster Ausbildungsabschluss			
Betriebliche Berufsausbildung	47,4	45,7	56,4
Schulische Berufsausbildung	7,6	7,3	8,6
Meister-/Technikerausbildung	8,1	8,3	7,1
Fachhochschulabschluss	11,1	11,9	6,7
Hochschulabschluss	13,6	14,4	9,1
Anderer oder ausländischer Abschluss	2,1	2,2	1,7
Keinen Abschluss	10,1	10,0	10,3
Migrationshintergrund			
Mit Migrationshintergrund	25,2	26,0	21,1

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

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2019, eigene Berechnungen

¹ 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.

1.2 Betriebliche Struktur der Beschäftigung

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. Ein Fünftel der Befragten arbeitet in Kleinbetrieben mit bis zu 19 Beschäftigten, etwa ein Siebtel in Betrieben zwischen 20 und 49 Beschäftigten. Unterschiede zwischen den Arbeitsorten Bremen und Bremerhaven fallen dabei kaum ins Gewicht.

Zwar waren insbesondere in der Metall- und Elektroindustrie in jüngerer Zeit weiterhin Beschäftigungsverluste hinzunehmen (vgl. ANK 2018: Bericht zur Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Land Bremen: 15; 26), dennoch entfallen die meisten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf Betriebe im Wirtschaftszweig verarbeitendes Gewerbe. Größere, noch zweistellige Beschäftigtenanteile werden zudem im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in der Verkehrs- und Logistikbranche gebunden. Auch auf wissenschaftliche und technische Dienstleistungen entfallen ein Zehntel der bremischen Beschäftigten.

Abbildung 2 Struktur der bremischen Arbeitnehmerschaft II

Fallzahl insgesamt gewichtet	Gesamt n = 1.918	Arbeitsplatz in... Bremen n = 1.614	Bremerhaven n = 304
Beschäftigte (örtliche Betriebsstätte)			
1 bis 19 Beschäftigte	20,3	20,1	21,3
20 bis 49 Beschäftigte	13,9	13,7	15,2
50 bis 249 Beschäftigte	30,2	29,7	33,1
250 und mehr Beschäftigte	35,6	36,5	30,5
Wirtschaftszweig			
Verarbeitendes Gewerbe	13,5	14,1	10,5
Baugewerbe	3,9	3,6	5,0
Großhandel (ohne Kfz)	4,8	5,1	3,2
Einzelhandel (ohne Kfz), einschl. Verleih	8,1	8,2	7,6
Verkehr und Lagerei	10,8	9,6	17,1
Gastgewerbe	3,5	3,1	5,8
Information und Kommunikation	3,0	3,5	0,6
Öffentliche Verwaltung	4,2	3,9	5,6
Gesundheits- und Sozialwesen, insg.	12,1	11,4	15,3
Wissensch./techn. Dienstleistungen	10,7	10,9	9,4
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	7,5	7,9	5,7
Erziehung und Unterricht	4,7	5,2	2,1

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

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2019, eigene Berechnungen

Diese Verteilungsstruktur bildet sich auch weitgehend an den Arbeitsorten Bremen und Bremerhaven ab. Besonders ausgeprägt ist die Spreizung der Beschäftigtenanteile in der Verkehrs- und Logistikbranche (insgesamt rund 11 Prozent). In Bremen arbeiten ca. 10 Prozent, in Bremerhaven rund 17 Prozent in diesem Wirtschaftszweig.

1.3 Tätigkeitsbezogene Struktur der Beschäftigten

Insgesamt sind 93,6 Prozent aller Befragten als Angestellte beschäftigt, 6,4 Prozent befinden sich in einer Ausbildung. Von den Personen in Ausbildung entfallen 72 Prozent auf die jüngste Altersgruppe bis 24 Jahre und rund 24 Prozent auf die Altersgruppe 25-34 Jahre, der Rest sind Ältere.

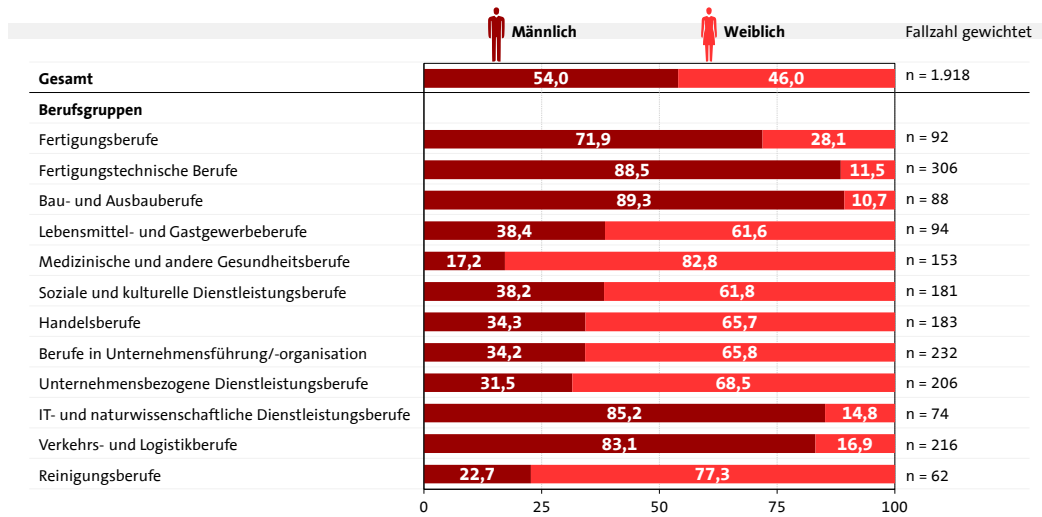
Danach befragt, welche Art von Ausbildung für die Ausübung ihrer Beschäftigung notwendig sei, gaben mehr als die Hälfte (55 Prozent) aller Beschäftigten eine betriebliche oder schulische Berufsausbildung als Anforderungsniveau an. Das bedeutet, im Land Bremen wird der Arbeitsmarkt von fachlich ausgerichteten Tätigkeitsprofilen bestimmt. Komplexe Spezialistinnen und Spezialisten (Meister- oder Technikerabschluss, Fachschulabschluss, Bachelorabschluss) sind für ein Zehntel der ausgeübten Berufstätigkeiten erforderlich, und etwa ein Sechstel bilden hochkomplexe Tätigkeiten, für die mindestens ein Hochschulabschluss ab dem Master notwendig ist. Demgegenüber ist für 17 Prozent der Tätigkeiten gar keine berufliche Ausbildung nötig, hierbei handelt es sich also um Helfer- oder Anlerntätigkeiten.

Erfragt wurde unter anderem auch, ob die aktuelle Tätigkeit der Person mit ihrem Ausbildungsniveau übereinstimmt. Eine ausbildungsadäquate Beschäftigung üben nach ihren Angaben 44 Prozent der Beschäftigten aus. Fast 24 Prozent meinen, sie hätten beruflich mehr erreicht als sie mit ihrer Ausbildung erwarten konnten. Im Gegensatz dazu zeigen sich 28 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 (30 Prozent Frauen vs. 26 Prozent Männer).

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 (48-57 Prozent). Zugleich meint ein im Vergleich besonders hoher Anteil der Beschäftigten mit Universitätsabschluss (38 Prozent), gemessen am persönlichen Ausbildungsniveau eher unterwertig beschäftigt zu sein. Beschäftigte mit ausländischem Abschluss sehen sich zu einem größeren Teil ebenfalls eher unterwertig beschäftigt gemessen an der Ausbildung; ein ebenfalls beträchtlicher Teil dieser Personen meint jedoch auch, mehr erreicht zu haben als die Ausbildung erwarten ließ (Achtung recht kleine Fallzahlen, daher hier kein Ausweis der Prozentuierung). Eine höhere Position erreicht zu haben als die Ausbildung erwarten ließ, trifft zudem überdurchschnittlich häufig auf Beschäftigte mit betrieblicher Berufsausbildung zu (31 Prozent).

Leiharbeitskräfte (33 Prozent) und besonders ausschließlich geringfügig Beschäftigte (57 Prozent) geben vergleichsweise häufig an, besser ausgebildet zu sein und eigentlich eine höhere Position erreichen zu können. Auch Teilzeitbeschäftigte geben dies im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten etwas häufiger an (31 vs. 26 Prozent).

Abbildung 3 Frauen- und Männeranteile an Berufsgruppen



Angaben in Prozent

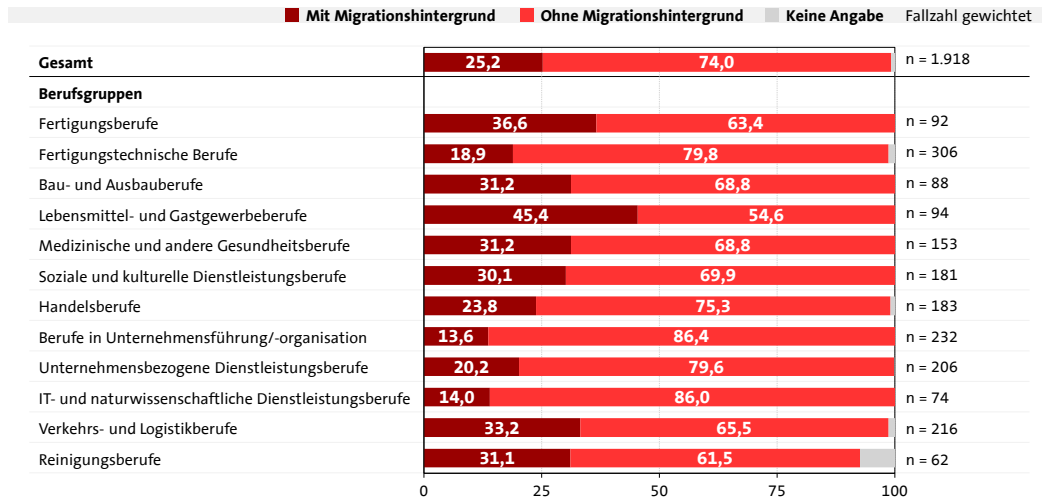
Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2019, eigene Berechnungen

infas

Arbeiterkammer
Bremen

Die Anteile der Geschlechter an den Berufsgruppen zeigen sich deutschlandtypisch stark differenziert. 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.

Abbildung 4 **Anteile an Berufsgruppen, nach Migrationshintergrund**



Angaben in Prozent

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2019, eigene Berechnungen

Beschäftigte mit Migrationshintergrund im Land Bremen sind wie in der Erhebung 2017 auch weiterhin am häufigsten in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen anzutreffen, gemessen am Anteil der Arbeitskräfte ohne Migrationshintergrund. Im Bereich der Reinigungsberufe waren 2019 absolut deutlich weniger Beschäftigte mit Migrationshintergrund als 2017 zu verzeichnen. Entsprechend ist auch deren Anteil relativ zu den Reinigungskräften ohne Migrationshintergrund klar gesunken und macht nunmehr nur noch ein knappes Drittel aus. Im Gegensatz dazu zeigen sich um sieben bis neun Punkte gestiegene Anteile von Beschäftigten mit Migrationshintergrund bei medizinischen und anderen Gesundheitsberufen sowie bei sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen. Bei unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen liegt ein Anstieg um sechs Prozentpunkte vor, auf aktuell 20 Prozent. In Fertigungsberufen, Bau- und Ausbauberufen und Verkehrs- und Logistikberufen beträgt der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund etwas über ein Drittel. In IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen sowie in Berufen der Unternehmensführung und -organisation sind sie weiterhin vergleichsweise unterrepräsentiert.

Dabei ist das insgesamt etwas niedrigere Ausbildungsniveau dieser Beschäftigten im Vergleich zu den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund zu beachten. So umfasst bei den Beschäftigten mit Migrationshintergrund der Anteil der Arbeitskräfte ohne beruflichen Abschluss rund 11 Prozent, bei den Arbeitskräften ohne Migrationshintergrund hingegen nur 4 Prozent. Bei den Personen mit einer betrieblichen Berufsausbildung beträgt diese Differenz sogar 13 Prozentpunkte und bei Beschäftigten mit Meister-/Technikerausbildung o.Ä. 5 Prozentpunkte. Bei Fachhochschul- und Universitätsabschlüssen liegen die Beschäftigten mit Migrationshintergrund aber praktisch gleichauf mit den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund (jeweils Anteile um 12-13 Prozent).

Dabei handelt es sich teilweise um einen Generationeneffekt, da viele der in Deutschland Geborenen aus Einwandererfamilien zunehmend gut qualifiziert und ausgebildet sind. So hat unter den in Deutschland geborenen Menschen mit Migrationshintergrund eine Hälfte einen betrieblichen Ausbildungsabschluss, aber nur ein Drittel der im Ausland geborenen. Bei den Fachhochschulabschlüssen ist der Anteil der in Deutschland geborenen Beschäftigten mit Migrationshintergrund doppelt so häufig wie bei den zugewanderten Beschäftigten mit Migrationshintergrund (14 vs. 7 Prozent). Dies bestätigt Befunde aus der Erhebung 2017 (siehe dazu Arbeitnehmerkammer Bremen 2018).

Rund 11 Prozent der Befragten üben neben ihrer Haupttätigkeit auch noch Nebentätigkeiten aus. Von diesen haben 89 Prozent eine Nebentätigkeit, 9 Prozent üben zwei Nebentätigkeiten aus und noch knapp 2 Prozent haben drei Nebentätigkeiten. 56 Prozent (2017: 58 Prozent) der Nebentätigkeiten sind Minijobs (geringfügige Beschäftigung) und knapp 7 Prozent (2017: 8 Prozent) sind sozialversicherungspflichtige Teilzeitjobs. Ein Anstieg lässt sich im Bereich der selbstständigen Nebentätigkeiten verzeichnen. Umfassten 2017 noch 26 Prozent aller Nebentätigkeiten eine selbstständige Tätigkeit, sind es 2019 rund 32 Prozent. Mehr als zwei Drittel aller Nebentätigkeiten haben ein Arbeitsvolumen bis unter 12 Stunden wöchentlich, für etwas mehr als ein Fünftel ist die Wochenarbeitszeit vertraglich nicht geregelt. Hier unterscheiden sich die Ergebnisse zum Vorjahr nur marginal.

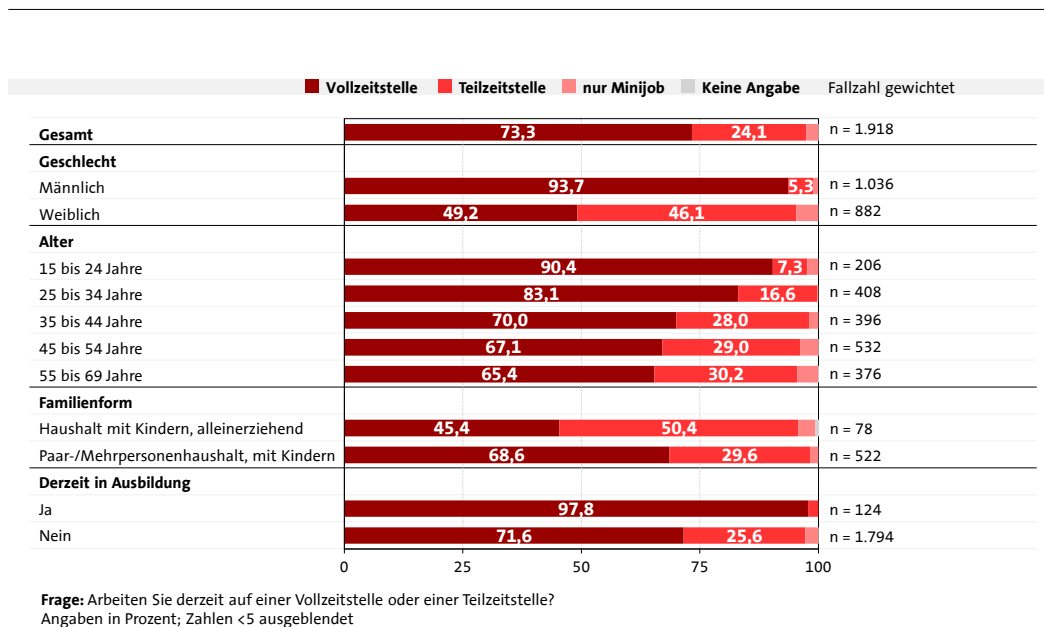
Die Ausübung von Nebentätigkeiten wird stark vom Arbeitsumfang der Hauptbeschäftigung geprägt. Rund 17 Prozent der Personen, die in Teilzeit arbeiten, haben mindestens eine Nebentätigkeit, bei Vollzeitbeschäftigten sind es dagegen etwa 9 Prozent. In der Gesamtschau haben Personen mit einem geringeren Arbeitsvolumen auch häufiger einen Nebenjob: Der Anteil der Personen mit Nebenbeschäftigung steigt mit sinkendem Arbeitsumfang der Hauptbeschäftigung, umgekehrt nimmt die Ausübung von Nebentätigkeiten ab je größer der Umfang der Arbeitszeit in der Hauptbeschäftigung ausfällt. So haben 28 Prozent der Beschäftigten mit einer vertraglichen Arbeitszeit von 12 bis unter 20 Stunden eine Nebenbeschäftigung. Bei Personen mit einer Arbeitszeit über 41 Stunden sind es dagegen gerade einmal 3 Prozent. Auf die Einkommensgruppe zwischen 1.500 und 3.000 Euro entfallen über die Hälfte derjenigen mit Nebentätigkeiten, ein knappes weiteres Drittel (30 Prozent) auf die unteren Einkommensgruppen. Die Ausübung von Nebenjobs erscheint also vor allem ökonomisch motiviert.

1.4 Formen von Beschäftigungsverhältnissen

Insgesamt arbeiten 73 Prozent der Beschäftigten im Land Bremen in Vollzeit und 24 Prozent in Teilzeit (vgl. Abbildung 5). Knapp 3 Prozent arbeiten ausschließlich in einem Minijob (geringfügige Teilzeit). Allerdings gibt es deutliche Unterschiede nach Geschlechtern: Nur 5 Prozent der Männer, aber 46 Prozent der Frauen arbeiten in Teilzeit. Der Teilzeitanteil ist bei beiden Geschlechtern um ca. 5 bis 7 Prozentpunkte im Vergleich zu 2017 gesunken. Bei Alleinerziehenden liegt der Teilzeitanteil bei 50 Prozent, geringfügige Teilzeit bei knapp 4 Prozent. Bei den Beschäftigten mit Migrationshintergrund entsprechen die Vollzeit- und Teilzeitanteile dem Durchschnittswert von zwei Dritteln zu einem Drittel im Land Bremen.

In Sozialberufen sowie in Gesundheitsberufen sind die Teilzeitanteile (48 bis 50 Prozent) im Vergleich zu anderen Berufen besonders stark ausgeprägt. In Fertigungs- und fertigungstechnischen Berufen sowie in IT- und naturwissenschaftlichen Berufen und Verkehrs- und Logistikberufen arbeiten hingegen jeweils über 90 Prozent der Beschäftigten Vollzeit. Auch in Bau- und Ausbauberufen sind die Vollzeitanteile mit je 89 Prozent sehr hoch.

Abbildung 5 Arbeitszeit: Vollzeit-/Teilzeittätigkeit, nach Geschlecht und weiteren Merkmalen



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2019, eigene Berechnungen

90 Prozent aller Arbeitsverträge im Land Bremen sind im Jahr 2019 als unbefristete Beschäftigungen angelegt, 10 Prozent sind befristet.² Befristete Arbeitsverträge sind weit überdurchschnittlich verbreitet in der jüngsten Altersgruppe zwischen 15-24 Jahren (32 Prozent) und weit unterdurchschnittlich verbreitet in den Altersgruppen ab 45 Jahren (4-5 Prozent). Auch in den Einkommensgruppen zwischen 3.000 bis 4.000 und 4.000 bis 5.000 Euro (6-7 Prozent) sind Befristungen eher die Ausnahme, in den unteren Einkommensgruppen erheblich häufiger (11-17 Prozent bei Nettoeinkommen von unter 1.000 bis unter 1500 Euro). Geschlechterunterschiede fallen dagegen nicht ins Gewicht. Befristete Arbeitsverträge sind sowohl in Vollzeitjobs als auch in allen zeitlichen Varianten von Teilzeitjobs anzutreffen.

In Berufen der Unternehmensführung, der unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufe, in fertigungstechnischen Berufen, Bauberufen sowie in den Gesundheitsberufen sind Befristungen eher die Ausnahme (4-7 Prozent). Dagegen sind die Anteile befristeter Jobs im Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (16 Prozent) und vor allem in den sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (20 Prozent) besonders hoch. Bei den Leiharbeitskräften arbeiten zwei Drittel unbefristet, ein Drittel befristet.

Zwei Fünftel (41 Prozent) der Befragten mit einem befristeten Arbeitsvertrag fühlen sich hierdurch (sehr) stark belastet, knapp die Hälfte (45 Prozent) hingegen nicht. Frauen mit befristeten Verträgen fühlen sich durch diese seltener belastet als Männer (34 Prozent gegenüber 48 Prozent). Beschäftigte im Alter von 35-44 Jahren belastet eine befristete Anstellung am stärksten (zwei Drittel dieser Gruppe), die Belastung der jüngsten und ältesten Altersgruppe fällt dagegen jeweils unterdurchschnittlich aus.

11 Prozent der Beschäftigten arbeiten auf Abruf. 48 Prozent dieser Beschäftigtengruppe haben eine betriebliche Berufsausbildung sowie 35 Prozent einen Migrationshintergrund.

Der Anteil der Leiharbeiter/innen an der Gesamtzahl der Beschäftigten hat sich in den letzten 2 Jahren etwas verringert. Die in der Befragung gemessene Veränderung geht dabei hauptsächlich darauf zurück, dass sich von den wiederbefragten Panelteilnehmenden, die noch 2017 in Leiharbeit beschäftigt waren, 2019 einige in einem anderen Beschäftigungsverhältnis befinden. Der gemessene Unterschied zwischen den Jahren 2019 und 2017 ist statistisch signifikant. Zum Erhebungszeitpunkt 2019 sind demnach 2,6 Prozent der Bremer Beschäftigten bei einem Leiharbeitsunternehmen beschäftigt. Dieser Wert liegt etwas niedriger als die Leiharbeitsquote von 3,9 Prozent nach Maßgabe der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (Stand 31. Dezember 2018), die gegenüber 2017 ebenfalls gesunken ist. Seit dem letzten Erhebungszeitpunkt ist die Leiharbeit demzufolge im Land Bremen zurückgegangen. Drei Viertel aller Leiharbeitskräfte im Land Bremen sind männlich, nur ein Viertel weiblich. Das

² Berechnung der Befristungen und alle weiteren Aussagen dazu ohne Auszubildende.

korrespondiert mit der amtlichen Beschäftigtenstatistik (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2019).

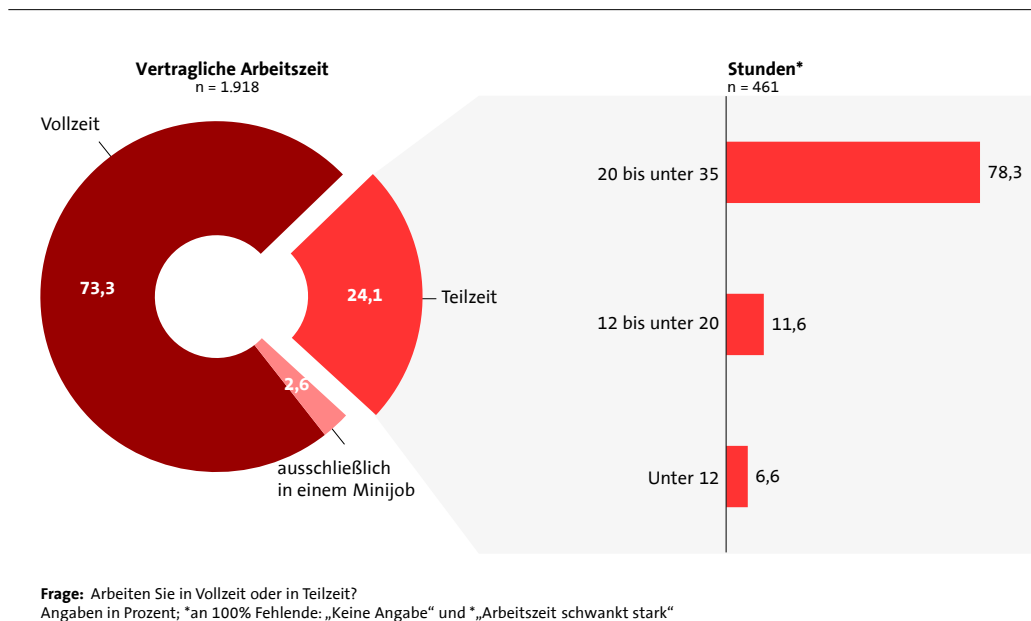
Von den 2019 erfassten Leiharbeitskräften entfallen 68 Prozent auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit betrieblicher Berufsausbildung und 13 Prozent auf Beschäftigte ohne Ausbildung. Fast die Hälfte (48 Prozent) der Leiharbeitskräfte fühlt sich insgesamt durch die Beschäftigungsform der Arbeitnehmerüberlassung hoch belastet. Branchenschwerpunkte des Leiharbeitseinsatzes liegen in den Wirtschaftszweigen Verkehr und Lagerei, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen und dem verarbeitenden Gewerbe.

2 Arbeitszeit

2.1 Vertragliche, tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit

Im Land Bremen sind fast drei Viertel der Beschäftigten in Vollzeit und etwa ein Viertel in Teilzeit tätig, sofern die vertragliche Arbeitszeit zugrunde gelegt wird. Dabei arbeiten von den Vollzeitbeschäftigten 92 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 39 Stunden. Bei den sozialversicherten Teilzeitkräften sind 78 Prozent im Segment der „langen Teilzeit“ zwischen 20 Stunden bis unter 35 Stunden wöchentlich tätig. Dieser bremische Wert der „langen Teilzeit“ liegt dabei etwas höher als der bundesweite Durchschnittsanteil von knapp drei Vierteln (vgl. BAuA 2016: 25). Der Rest der Teilzeitkräfte verteilt sich auf die "kurze Teilzeit" zwischen 12 bis unter 20 Stunden (12 Prozent) und die "Kurzarbeitszeit" unter 12 Stunden (7 Prozent). Bei den geringfügigen Teilzeitkräften (Minijobs) entfallen 64 Prozent auf die Kurzarbeitszeit" unter 12 Stunden, 22 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 24 Stunden.

Abbildung 6 Arbeitsverhältnis: Vertragliche Arbeitszeiten



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2019, eigene Berechnungen

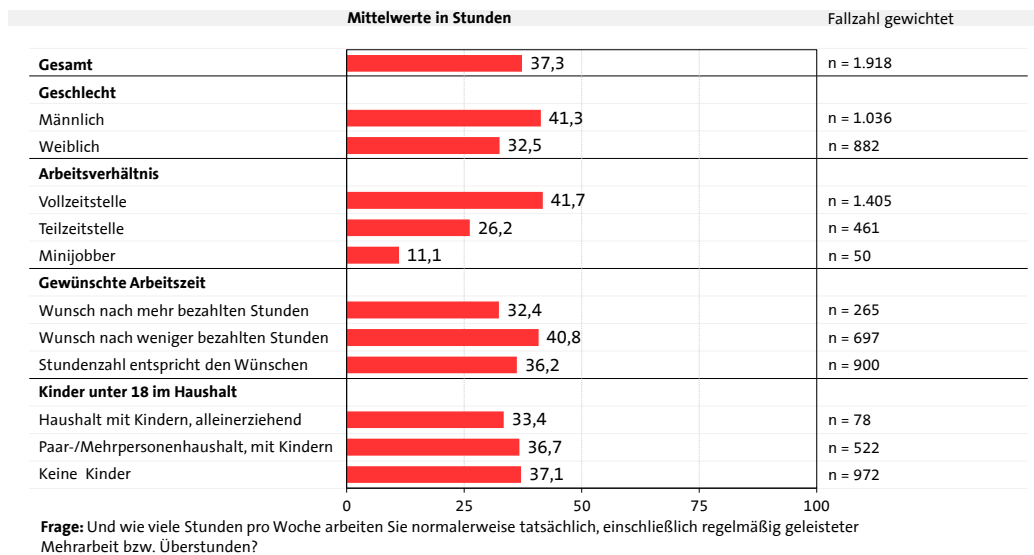
infas

Arbeitnehmerkammer
Bremen

Die durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeit beträgt des Weiteren für alle Beschäftigten 34,5 Wochenstunden und damit 1,5 Stunden mehr als 2017. Die tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit, in der auch Mehrarbeit oder Überstunden enthalten sind, weicht weiterhin von der vertraglichen Arbeitszeit nach

oben ab. So wird nach wie vor im Durchschnitt etwa drei Stunden länger gearbeitet als vertraglich vorgesehen. Die tatsächliche Arbeitszeit liegt im Gesamtdurchschnitt bei 37 Stunden und damit rund eine Stunde höher als bei der letzten Befragung. Für Vollzeitkräfte ist die tatsächliche Arbeitszeit unverändert bei 42 Stunden geblieben, die Bremer Vollzeitbeschäftigten leisten damit über 3 Stunden mehr Arbeit als vertraglich vereinbart. Bei den Teilzeitkräften ist die tatsächliche Arbeitszeit gegenüber 2017 um fast 3 Stunden auf 26 Stunden gestiegen. Bei den Teilzeitbeschäftigten liegt die tatsächliche also knapp 2 Stunden über der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

Abbildung 7 Tatsächliche Arbeitszeit nach Arbeitsverhältnis, Geschlecht und weiteren Merkmalen



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2019, eigene Berechnungen

Die tatsächlichen Arbeitszeiten einzelner Beschäftigtengruppen unterscheiden sich zudem zum Teil deutlich vom Gesamtdurchschnitt. So liegt die faktische Wochenarbeitszeit von Beschäftigten, die gerne weniger arbeiten würden, bei knapp 41 Stunden, derjenigen aber, die gerne mehr arbeiten würden, bei 32 Stunden. Die tatsächliche Wochenarbeitszeit der Beschäftigten, die mit ihrer Arbeitszeit zufrieden sind, liegt bei rund 36 Stunden und damit nahe beim Gesamtdurchschnitt. Dies trifft nahezu unverändert zu 2017 auch für Beschäftigte aus Partnerhaushalten mit Kindern sowie aus Haushalten ohne Kinder zu.

Die Alleinerziehenden arbeiten hingegen im Durchschnitt im Umfang von 33 Stunden. Dies korrespondiert mit dem Befund, dass im Vergleich nur 39 Prozent der Alleinerziehenden einen Vollzeitjob ausüben, aber 57 bis 69 Prozent der anderen Beschäftigten mit Kindern (in Abhängigkeit von der Kinderanzahl). Die Anteile der „langen Teilzeit“ (20 bis unter 35 Stunden) und der „Normarbeitszeit“ (35 bis unter 41 Stunden) liegen bei Alleinerziehenden mit jeweils knapp 37 Prozent gleichauf; bei Partnerhaushalten mit Kindern liegt der Anteil der Normarbeitszeit zwischen 50 und 60 Prozent.

Die sog. „Langarbeitszeit“ (41 Stunden und mehr) ist besonders im Baugewerbe verbreitet (Anteil 55 Prozent). Auch die Branchen Verkehr und Lagerei (47 Prozent), Information und Kommunikation (IuK) (46 Prozent) und das Gastgewerbe (39 Prozent) weisen starke Anteile an „Langarbeitszeit“ auf. „Kurzarbeitszeit“ (bis unter 12 Stunden) und „kurze Teilzeit“ (12 bis unter 20 Stunden) sind hingegen vor allem bei sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (zusammengenommen 14 Prozent) und im Bereich Erziehung und Unterricht vergleichsweise stark verbreitet (16 Prozent). Stark schwankende Arbeitszeiten sind besonders in Arztpraxen, im Einzelhandel, im Gastgewerbe sowie in Erziehung und Unterricht zu finden.

Abbildung 8 Tatsächliche Arbeitszeit, nach Wirtschaftszweigen, in % der Beschäftigten

	Bis unter 20 Stunden	20 bis unter 35 Stunden	35 bis unter 41 Stunden	41 Stunden und mehr	AZ schwankt stark	Keine Angabe	Mittelwert in Stunden	Fallzahl gewichtet
Verarbeitendes Gewerbe	1,9	6,0	53,7	33,9	4,1	0,5	40,2	260
Baugewerbe	1,5	2,5	38,5	55,4	0,0	2,1	42,6	74
Großhandel (ohne Kfz)	7,3	10,9	42,8	34,2	2,3	2,5	38,2	92
Einzelhandel (ohne Kfz), einschl. Verleih	6,7	36,3	26,8	20,6	7,9	1,8	33,5	156
Verkehr und Lagerei	1,0	6,8	40,2	47,1	4,7	0,1	42,0	207
Gastgewerbe	9,5	16,5	20,4	38,7	8,4	6,6	36,6	68
Information und Kommunikation	1,9	13,2	39,0	45,8	0,0	0,0	40,0	57
Öffentliche Verwaltung	7,0	22,3	34,8	31,7	1,7	2,5	36,2	80
Gesundheits- und Sozialwesen, insg.	6,4	32,9	38,4	15,4	6,2	0,8	34,1	231
Davon: Krankenhäuser	3,7	35,0	36,0	20,2	5,1	0,0	36,1	84
Davon: Arztpraxen	12,3	28,4	31,2	11,2	14,3	2,6	30,7	44
Davon: Pflege- und Altenheime	5,1	25,6	46,8	20,4	0,8	1,4	35,5	45
Davon: Sozialwesen	6,5	38,7	40,8	8,0	6,0	0,0	32,4	59
Wissensch./techn. Dienstleistungen	3,4	15,6	47,3	27,5	4,6	1,6	37,4	204
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	13,6	28,2	31,5	25,2	1,0	0,4	34,0	144
Erziehung und Unterricht	16,1	26,2	29,3	17,7	8,8	2,0	31,6	90

Frage: Und wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie normalerweise tatsächlich, einschließlich regelmäßig geleisteter Mehrarbeit bzw. Überstunden?; Angaben in Prozent; Mittelwerte in Stunden; Basis: 1.918 Befragte

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2019, eigene Berechnungen

Insgesamt 51 Prozent aller Befragten geben an, regelmäßig Mehrarbeit oder Überstunden zu leisten. Bei einer Hälfte der Beschäftigten fallen vertragliche und tatsächliche Arbeitszeit also auseinander. Dieser Wert ist stabil zur Erhebung 2017. Bei 4 Prozent der Befragten schwankt die Arbeitszeit insgesamt stark oder ist gar nicht vertraglich geregelt. Hingegen entsprechen sich vertragliche und tatsächlich geleistete Arbeitszeit bei 37 Prozent der Befragten. Bezogen auf die auswertbaren Antworten (keine Mehrarbeit/Überstunden oder Mehrarbeit/Überstunden) leistet mehr als ein Viertel (26 Prozent) bis zu 3 Stunden Mehrarbeit, 17 Prozent mehr als 3 aber bis zu 6 Stunden, ein knappes Zehntel (9 Prozent) zwischen über 6 und 12 Stunden, der Rest (3 Prozent) mehr als 12 Stunden Mehrarbeit bzw. Überstunden.

Dabei gibt es einige bemerkenswerte Branchenunterschiede. Der Einzelhandel sticht weiterhin auffällig als die Branche hervor, bei der die vertragliche Arbeitszeit am stärksten eingehalten zu werden scheint, rund 45 Prozent der Befragten

geben an, gar keine Mehrarbeit oder Überstunden zu leisten. Zugleich fällt im Vergleich zu anderen Branchen insgesamt auch weniger Mehrarbeit an – dies betrifft das ganze Spektrum von wenig (bis zu 3) Stunden bis zu vielen (mehr als 12) Mehrarbeitsstunden. In den Branchen Verkehr und Lagerei, öffentliche Verwaltung, bei wissenschaftlichen oder technischen Dienstleistungen und im Baugewerbe sowie im verarbeitenden Gewerbe ist der Anteil der Beschäftigten, bei denen keine Mehrarbeit auftritt, mit jeweils rund einem Drittel im Vergleich besonders niedrig. Verkehr und Lagerei, Baugewerbe, und das Gesundheitswesen (in der Pflege und in Krankenhäusern) bilden zugleich die Branchen, in denen am häufigsten regelmäßig Mehrarbeit in einem Umfang von ab sechs Stunden und mehr auftritt. Im Hotel- und Gastgewerbe sind bis zu sechs Stunden Mehrarbeit besonders häufig (28 Prozent), die Mehrarbeit über sechs Stunden ist in dieser Branche gleichwohl deutlich zurückgegangen. Eventuell machen sich hier mittelbar zugenommene Maßnahmen und Kontrollen zur Einhaltung des Mindestlohns bemerkbar.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass ein größerer Teil der Beschäftigten im Land Bremen 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.

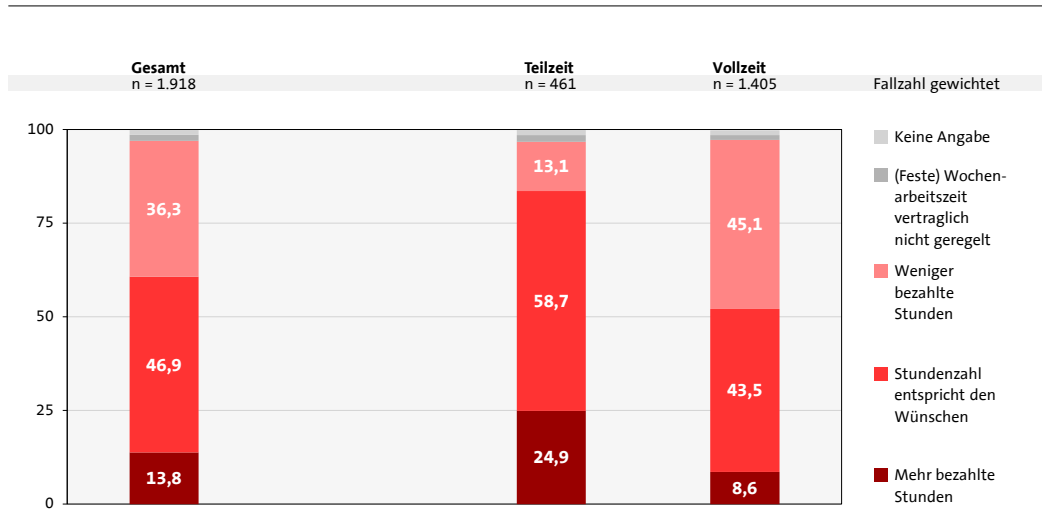
Zu dieser Frage ergibt sich zunächst, dass sich 47 Prozent der Arbeitnehmer-schaft mit ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zufrieden zeigen (vgl. Abbildung 9). 14 Prozent der Befragten würden ihre bezahlten Arbeitsstunden gerne aufstocken und rund 36 Prozent würden lieber weniger bezahlte Stunden 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 genau umgekehrt. Hier liegt insofern eine deutliche Unterbeschäftigung vor, die sich seit der letzten Befragung nicht verändert hat.³

In Korrespondenz zu den Ergebnissen bei Vollzeit- und Teilzeitkräften wünschen sich Frauen im Vergleich zu Männern etwas häufiger eine Aufstockung der Stundenzahl (15 vs. 13 Prozent). Zugleich wünschen Frauen mehrheitlich ein Arbeitsvolumen im Rahmen der „langen Teilzeit“ (durchschnittlich 30 Stunden), Männer hingegen ein Volumen am unteren Rand der „normgeprägten Arbeitszeit“ (durchschnittlich 35 Stunden). Hier gibt es praktisch keine Veränderung zum Jahr 2017. Die „lange Teilzeit“ (20 bis unter 35 Stunden) wird von 40 Prozent der Frauen, aber nur von 18 Prozent der Männer favorisiert. Eher von Männern (48 Prozent) als von Frauen (24 Prozent) wird dagegen die „normgeprägte Arbeitszeit“ (35 bis unter 41 Stunden) bevorzugt. Eine „Langarbeitszeit“

³ 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).

(41 Stunden und mehr) wünschen sich rund 5 Prozent der Männer, aber nur knapp 1 Prozent der Frauen.

Abbildung 9 Gewünschte Arbeitszeit



Frage: Wenn Sie den Umfang Ihrer Arbeitszeit selbst wählen könnten und dabei berücksichtigen, dass sich Ihr Verdienst entsprechend der Arbeitszeit ändern würde: Wie viele Stunden in der Woche würden Sie gegenwärtig am liebsten arbeiten?
 Angaben in Prozent; an 100% Fehlende: „mehr als 60 Std./Wo.“; Zahlen <5 ausgeblendet

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2019, eigene Berechnungen

In Abhängigkeit vom Alter zeigt sich keine eindeutige Tendenz, wenn es um den Wunsch nach mehr Stunden geht. In jeder Kohorte finden sich 13 bis 16 Prozent der Beschäftigten, die gerne mehr arbeiten würden. Zugleich zeigt sich ein deutlicher Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung bei vielen der jüngeren Beschäftigten: Knapp die Hälfte der 15 bis 24 Jährigen möchten weniger Stunden arbeiten.

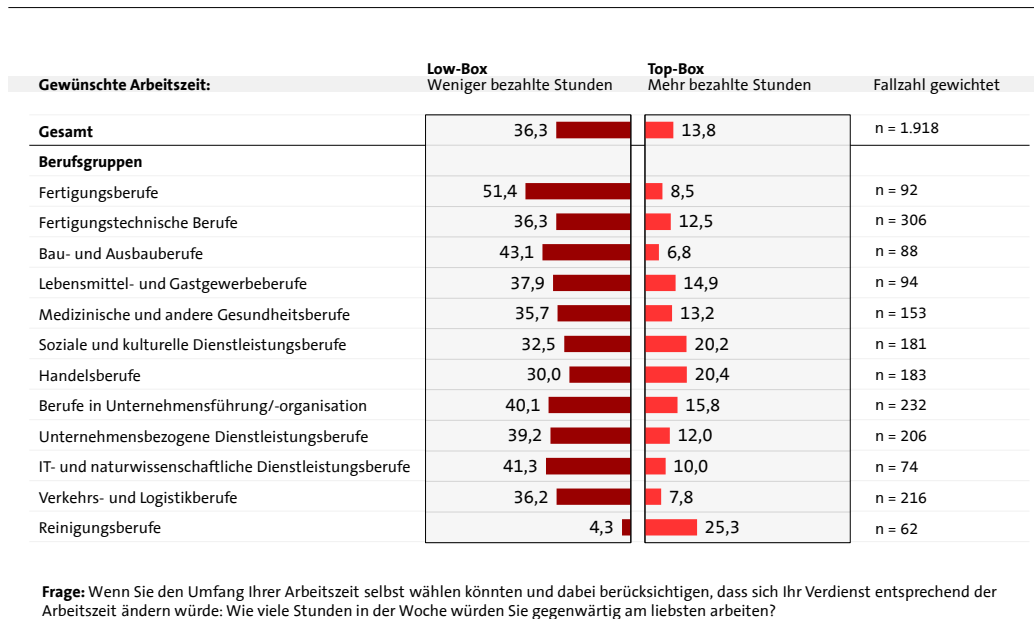
Alleinerziehende wünschen sich im Vergleich häufiger als Partnerhaushalte mit Kindern eine höhere Wochenarbeitszeit (20 Prozent, doppelt so viele wie Partnerhaushalte mit Kindern). Zugleich wünscht sich auch ein größerer Anteil der Alleinerziehenden im Vergleich zu Beschäftigten aus Mehrpersonenhaushalten mit Kindern eine Reduzierung der tatsächlichen Arbeitsstunden (58 vs. 48 Prozent).

Je höher das Einkommen, umso zufriedener sind Beschäftigte auch mit dem Arbeitsvolumen gemessen in den Wochenarbeitsstunden – so lautete das Fazit aus der letzten Erhebung. Dieser Befund gilt ähnlich auch für die Erhebung 2019. Über alle Befragten hinweg wünschen sich 47 Prozent keine Änderung ihrer Wochenarbeitszeit. Nach Einkommensgruppen differenziert liegen die Werte bei der untersten Einkommensgruppe (bis unter 1.000 Euro) nur bei 42 Prozent, bei der obersten Einkommensgruppe (über 5.000 Euro) dagegen bei 52 Prozent. Zugleich wünschen sich vor allem Personen aus den unteren beiden Einkommensklassen eine Aufstockung der Stunden mit einem Anteil von einem Viertel bis zu einem Fünftel (unter 1.000 Euro: 25 Prozent; 1.000 bis unter 1.500 Euro: 21 Prozent). Bei den anderen Gruppen sind es dagegen nur 8 bis 14 Prozent. Demzufol-

ge erscheint es weiterhin plausibel anzunehmen, dass Wünsche zur Änderung des Arbeitszeitumfangs in den unteren Einkommensklassen vor allem ökonomisch, d.h. von der Steigerung des Haushalts- oder Familieneinkommens angetrieben sind. Ansonsten erscheinen Einkommenszuwächse weniger relevant als vielmehr eine Steigerung der frei verfügbaren Zeit außerhalb der Arbeitstätigkeit (Zuwachs an Zeitsouveränität).

Nach Berufsgruppen betrachtet, sind Wünsche nach mehr bezahlten Stunden nach wie vor insbesondere bei Reinigungsberufen zu finden (vgl. Abbildung 10). Hier wünscht sich jeder Vierte eine Aufstockung der Stunden. Ebenfalls vergleichsweise hohe Anteile in Bezug auf eine gewünschte Mehrarbeit weisen die Beschäftigten in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen sowie Handelsberufen auf (jeweils 20 Prozent). Einen Abbau der Stunden wünschen sich dagegen mehr als die Hälfte der Beschäftigten in Fertigungsberufen (51 Prozent), 43 Prozent in Bau- und Ausbauberufen und 41 Prozent in IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen sowie 40 Prozent in Berufen der Unternehmensführung und -organisation.

Abbildung 10 Gewünschte Arbeitszeit, nach Berufsgruppen



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2019, eigene Berechnungen

Das Bild lässt sich weiter differenzieren in Hinblick auf den Umfang der gewünschten Arbeitszeitausdehnung bzw. Arbeitszeitverringerung. Eine besonders starke Reduzierung ihres Arbeitsvolumens (5 Stunden und mehr) wünschen sich Beschäftigte in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (44 Prozent), aus den Gesundheitsberufen (35 Prozent) und den sozialen oder kulturellen Dienstleistungsberufen (29 Prozent). Bei den Fertigungsberufen (38 Prozent), den Verkehrs- und Logistikberufen (25 Prozent), und IT- und verwandten Berufe (29 Prozent) werden bis zu 5 Stunden Arbeitszeitreduzierung als besonders wünschenswert angesehen. Dagegen möchte in den Handelsberufen rund jeder Zehnte und in

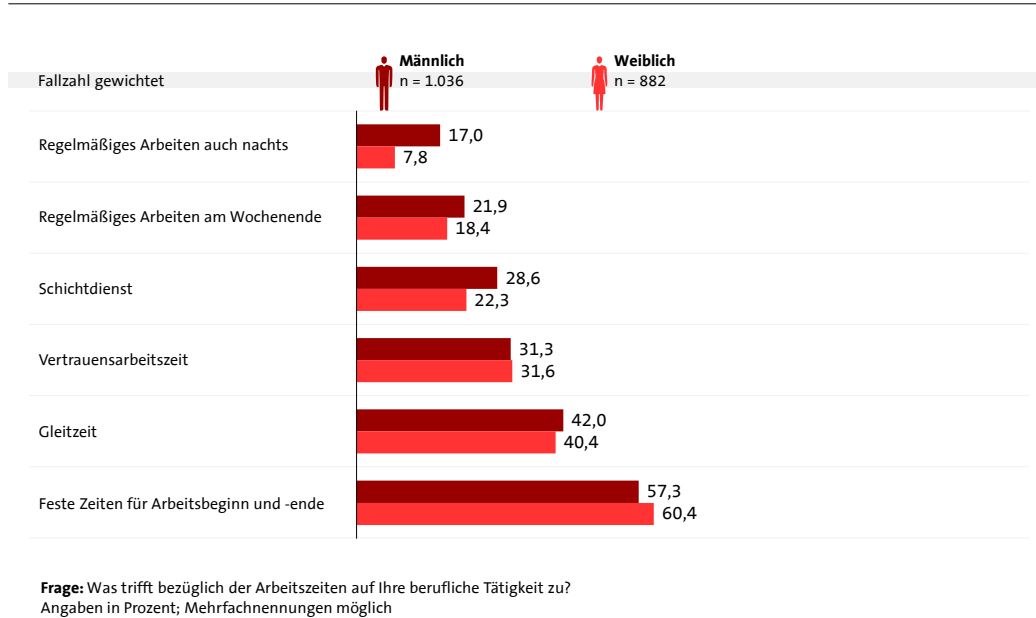
den sozialen oder kulturellen Dienstleistungsberufen gut jeder Achte seine Arbeitszeit um mindestens 5 Stunden erhöhen. Insgesamt ist bei den Beschäftigten in Bremen die Tendenz erkennbar, dass sie ihre Arbeitszeit eher reduzieren als ausdehnen möchten. Nur die Berufsgruppe der Reinigungskräfte möchte ihre Arbeitszeit insgesamt im Schnitt (um etwas mehr als eine Stunde) erhöhen.

In Branchenbetrachtung wünschen vor allem Beschäftigte aus dem Gastgewerbe und Verkehr und Logistik (je 58 Prozent), dem verarbeitenden Gewerbe und dem Informations- und Kommunikationssektor (je 54 Prozent) sowie der Gesundheitsversorgung in Krankenhäusern eine deutliche Reduzierung der Arbeitszeit um fünf Stunden und mehr. Wie oben gezeigt, sind dies (mit Ausnahme Information und Kommunikation) alle Branchen, in denen überdurchschnittlich häufig regelmäßig drei und mehr Stunden als vertraglich geleistet werden. Insofern kommen hier Belastung durch die tatsächliche Arbeitszeit und gewünschte Arbeitszeitreduzierung branchenspezifisch in hohe Deckung.

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 11).

Abbildung 11 Lage der Arbeitszeit



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2019, eigene Berechnungen

infas

Arbeiterkammer
Bremen

Von Nachtarbeit sind im Land Bremen Männer mit 17 Prozent mehr als doppelt so häufig betroffen wie Frauen. Auch bei der Schichtarbeit sind Männer stärker vertreten mit 6 Prozentpunkten Vorsprung. Bei regelmäßiger Arbeit am Wochenende liegen Männer ebenfalls vor den Frauen – hier allerdings nur mit knapp 4 Prozentpunkten Abstand. Bei den Arbeitszeitvarianten Vertrauensarbeit und Gleitzeit, Arbeit auf Abruf sowie bei festgelegten Beginn- und Endzeiten sind keine oder eher geringe Unterschiede zwischen Männern und Frauen auszumachen.

Bezogen auf alle bremischen Beschäftigten geben insgesamt über vier Fünftel (80,5 Prozent) an, dass es ihnen (fast) immer oder oft gelingt, bei der Arbeitszeitplanung auf die familiären und privaten Interessen Rücksicht nehmen zu können. Das bedeutet einen leichten Anstieg um 3,5 Punkte gegenüber der Erhebung 2017.

Bei Schichtarbeitenden trifft es hingegen nur für 70 Prozent, bei Wochenendarbeitenden nur zu 69 Prozent und bei Nachtarbeitenden sogar nur zu 63 Prozent zu, die Arbeitszeitplanung mit familiären und privaten Interessen koordinieren zu können. Darüber hinaus gelingt es 29 Prozent der Schichtarbeitenden, 30 Prozent der Sonn- und Feiertags- und 35 Prozent der Nachtarbeitenden selten oder (fast) nie, Privates und Familiäres mit der Arbeitszeitplanung unter einen Hut zu bekommen. Beschäftigte mit Gleitzeit (85 Prozent gelingende Koordination) oder Vertrauensarbeitszeit (81 Prozent gelingende Koordination) sind demgegenüber deutlich privilegiert. Haushalten ohne Kinder gelingt diese Koordination überdurchschnittlich gut (84 Prozent), Alleinerziehenden unterdurchschnittlich gut (75 Prozent), Mehrpersonenhaushalte mit Kindern liegen im Durchschnitt.

Für die insgesamt knapp 19 Prozent (n=367 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 mehr als die Hälfte (51 Prozent) dieser Befragten gab diesbezüglich eine hohe oder sehr hohe Belastung an. Dabei haben anteilig etwas mehr Männern als Frauen diesen Eindruck (53,5 Prozent gegenüber 47 Prozent). Für die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie bzw. Arbeit und Privatleben stellen ungünstige Arbeitszeitlagen wie Schichtarbeit, Nacht- und Wochenendarbeit spürbare Hindernisse und Belastungsmomente dar.

2.3 Home Office und mobile Arbeit

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.

Ein knappes Fünftel der Bremischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeiten zumindest gelegentlich auch von zu Hause aus, also im sogenannten Home Office. Das ist eine Zunahme gegenüber der Befragung von 2017 um 4 Prozentpunkte. Geschlechterunterschiede fallen dabei nicht ins Gewicht. Der Familienkontext spielt dagegen eine etwas stärkere Rolle: 16 Prozent der Beschäftigten ohne Kinder arbeiteten gelegentlich von Zuhause aus, mit einem Kind sind es 20 Prozent, bei zwei Kindern 26 Prozent und bei drei und mehr Kindern 28 Prozent. Auch das Qualifikationsniveau spielt eine Rolle. Je höher der berufliche Abschluss, desto höher die Home Office-Nutzung: Weit überdurchschnittlich verbreitet ist das Arbeiten von Zuhause in den Beschäftigtengruppen mit Hochschul- (31 Prozent) und Universitätsabschluss (44 Prozent), aber nur 6 Prozent der Beschäftigten ohne Abschluss nutzen Home Office. Die Nutzung steigt korrespondierend dazu auch nach Einkommensklassen stetig an.

Beschäftigte in IT- und naturwissenschaftlichen Berufen (46 Prozent) und sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (40 Prozent) bilden die häufigsten Nutzergruppen nach Berufsdifferenzierung. In der Branchenbetrachtung sind es die Wirtschaftszweige Information und Kommunikation (65 Prozent) und Erziehung und Unterricht (38 Prozent), in den Home Office mit großem Abstand am weitesten verbreitet ist, auch bei den wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen sowie im Sozialwesen ist der Anteil vergleichsweise hoch (26 bzw. 25 Prozent). In kleinen Betrieben (1-19 Beschäftigte) und in größeren Betrieben (ab 250 Beschäftigte) ist Home Office geringfügig weiter verbreitet als in den anderen Betriebsgrößenklassen.

Von den Beschäftigten, die (auch) von zu Hause aus arbeiten, fällt die überwiegende Mehrheit ein klares positives Urteil zu dieser Arbeitsform: 87 Prozent zeigen sich überzeugt, dass das Arbeiten im Home Office viele oder überwiegend Vorteile mit sich bringt. Für knapp 12 Prozent überwiegen eher die Nachteile. Die

Zustimmung der Frauen zu Home Office fällt dabei noch deutlich höher aus (93 Prozent) als bei den Männern (81 Prozent). Home-Office-Beschäftigte leisten in der Gesamtschau im Vergleich zu anderen Beschäftigten ohne Home-Office häufiger Mehrarbeit oder Überstunden im Umfang von mehr als 6 Stunden. Zugleich zeigen sich Home-Office-Beschäftigte insgesamt in Bezug auf die Gestaltung des Arbeitsplatzes, sowie insbesondere beim Gehalt und der gesellschaftlichen beruflichen Anerkennung stärker zufrieden als andere Beschäftigte.

Das mobile Arbeiten, also die Arbeit an wechselnden Orten und Plätzen, die nichts mit der unmittelbaren Tätigkeit zu tun haben, ist nur für 13 Prozent der Beschäftigten relevant. Dabei fällt der Männeranteil größer aus (17 Prozent) als der der Frauen (9 Prozent). Ab einem Einkommen von 3.000 Euro und mehr ist Arbeiten an wechselnden Orten überdurchschnittlich stark verbreitet, in den Einkommensklassen darunter unterdurchschnittlich. Beschäftigte in IT- und naturwissenschaftliche Berufen (27 Prozent), in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (22 Prozent) sind besonders häufig vertreten.

Von den Beschäftigten, die mindestens 25 Prozent oder mehr ihrer Arbeitszeit an wechselnden Orten oder Plätzen arbeiten, geben drei Viertel 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 dieser Gruppe ist diese Beschäftigungsform für 36 Prozent in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung geregelt, für 14 Prozent als Zusatz im Arbeitsvertrag, bei 13 Prozent tarifvertraglich. Bei 21 Prozent sind die Rahmenbedingungen für die mobile Arbeit lediglich mündlich geregelt und für 14 Prozent liegt keine explizite Regelung vor. Vier Fünftel dieser Mobilbeschäftigten sind männlich.

Mehrheitlich wird diese Arbeitsform von den Betroffenen positiv bewertet, es werden damit überwiegend Vorteile (52 Prozent) bzw. viele Vorteile (20 Prozent) verbunden. Überwiegend (22 Prozent) oder gar viele Nachteile (4 Prozent) sieht nur ein Viertel der von Mobilarbeit Betroffenen.

3 Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzkontext

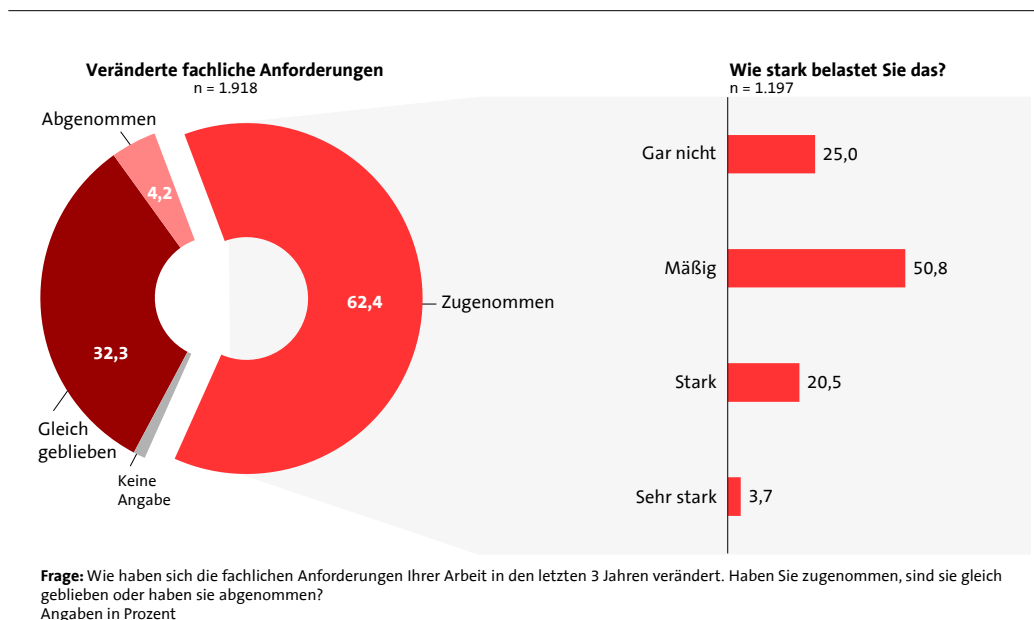
3.1 Arbeitsexpositionen und Belastungsfaktoren

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 empfinden 36 Prozent die körperlichen Arbeitstätigkeiten als stark oder sehr stark belastend. Bei den älteren Jahrgängen ab 55 Jahren ist diese Einschätzung mit 42 Prozent noch ausgeprägter. Bei den 15 bis 24 Jährigen fühlen sich rund 30 Prozent in hohem oder sehr hohem Maß durch die körperliche Arbeit belastet, bei den 35 bis 44-Jährigen sind es 35 Prozent. Die körperliche Belastung wird in den Bauberufen und den Gesundheitsberufen (je 49 Prozent) sowie den Fertigungsberufen (46 Prozent) und den Verkehrs- und Logistikberufen (41 Prozent) von den Beschäftigten am stärksten erfahren.

Auch fachliche Veränderungen bei der Arbeitstätigkeit können ein Belastungsmoment für Beschäftigte darstellen (vgl. Abbildung 12). Bei über 60 Prozent der Befragten sind die fachlichen Anforderungen ihrer Arbeit in den vergangenen drei Jahren gestiegen. Ein Viertel dieser Beschäftigten nimmt diese Veränderungen als eine starke Belastung wahr.

Abbildung 12 Belastung durch veränderte fachliche Anforderungen



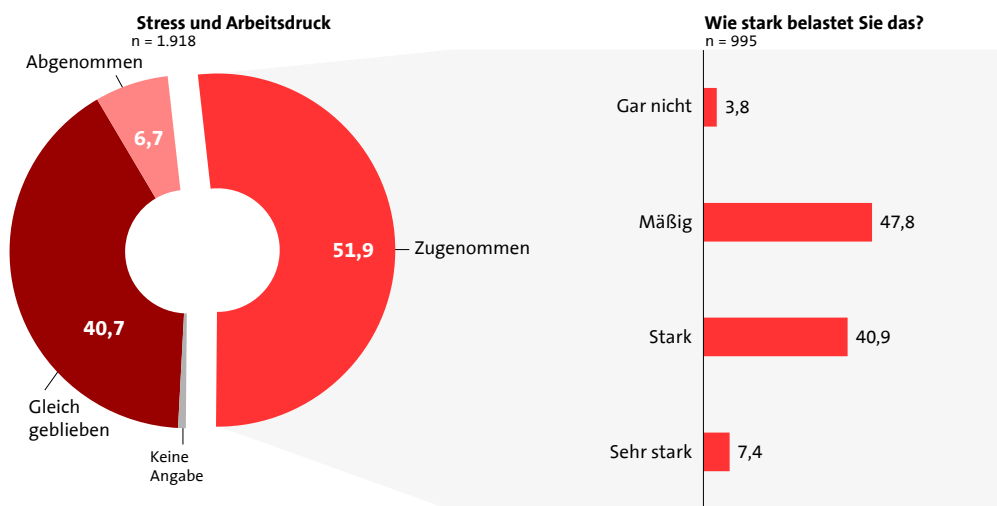
Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2019, eigene Berechnungen

Daneben stellen sich auch emotionale Anforderungen am Arbeitsplatz. So stellt etwas weniger als ein Drittel (30 Prozent) der Befragten fest, 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.

Spezifische Belastungen oder Anforderungen erwachsen darüber hinaus u.a. aus der Menge und Art des Arbeitsanfalls und der Intensität der Tätigkeit. Zwei Drittel der bremischen Beschäftigten fühlen sich genötigt, häufig sehr schnell zu arbeiten. Bei 45 Prozent der Befragten staut sich Arbeit an, weil die Arbeit ungleich verteilt ist. Über ein Drittel der Befragten hat das Gefühl, oft nicht genug Zeit für alle Arbeitsaufgaben zu haben. Ebenfalls mehr als ein Drittel fühlt sich der Notwendigkeit zu häufigen Überstunden ausgesetzt.

Mehr als die Hälfte aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer berichtet dementsprechend von gestiegenem Stress und Arbeitsdruck im Zeitraum der letzten drei Jahre (vgl. Abbildung 13). Fast die Hälfte derjenigen, die eine Zunahme des Stresses angeben, empfindet dies als Belastung. Dieser Anteil ist gegenüber der Befragung 2017 noch einmal angestiegen. Befristet Beschäftigte haben nun eine ebenso hohe Stressbelastung wie unbefristete, 2017 fühlten sich befristet Beschäftigte noch um 10 Punkte weniger belastet als Beschäftigte mit entfristeten Verträgen. Bei Niedrigverdiener/innen (bis unter 1.000 Euro) und bei Beschäftigten mit Arbeitszeiten zwischen 12 und 20 Stunden fällt diese Belastung durch Stress und Arbeitsdruck besonders hoch aus.

Abbildung 13 Belastung durch veränderten Stress und Arbeitsdruck



Frage: Haben sich in den letzten 3 Jahren Stress und Arbeitsdruck verändert?
Angaben in Prozent

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2019, 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 in der Bremischen Befragung 2019 die Beschäftigten gefragt, inwieweit sie selbstständige Gestaltungsmöglichkeiten bei der Arbeit besitzen, inwieweit sie Arbeitstätigkeit als abwechslungsreich erleben und inwieweit sie selber Einfluss auf die übertragene Arbeitsmenge nehmen können.

Insgesamt geben drei Viertel der bremischen Arbeitnehmerschaft an, in hohem Maße über selbstständige Gestaltungsmöglichkeiten bei den Arbeitsabläufen zu verfügen, ein Viertel sieht diese Gestaltungsfreiräume als wenig gegeben an. Von einem Abwechslungsreichtum ihrer Arbeitstätigkeit sind zwei Drittel der Befragten überzeugt, ein Drittel nur wenig. Hingegen gibt lediglich ein Drittel 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 (38 bis 43 Prozent), als bei den niedrigeren Einkommensklassen (32 bis 33 Prozent). Beschäftigte aus dem Segment der Fertigungsberufe (60 Prozent) sowie Personen mit IT- oder naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen (55 Prozent) geben darüber hinaus am häufigsten einen großen Einfluss auf ihre Arbeitsmenge an. Am unteren Ende finden sich dagegen vor allem Beschäftigte in unternehmensbezogenen Dienstleistungen (21 Prozent), in Gesundheitsberufen (23 Prozent) und in Berufen der Unternehmensführung und -organisation (26 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 87 Prozent sind sie eher oder sehr wichtig. Besonders viele Personen aus den Berufssegmenten soziale und kulturelle Dienstleistungen (97 Prozent), IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe (96 Prozent) und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufe (93 Prozent) sehen dieses Kriterium als wichtig an.

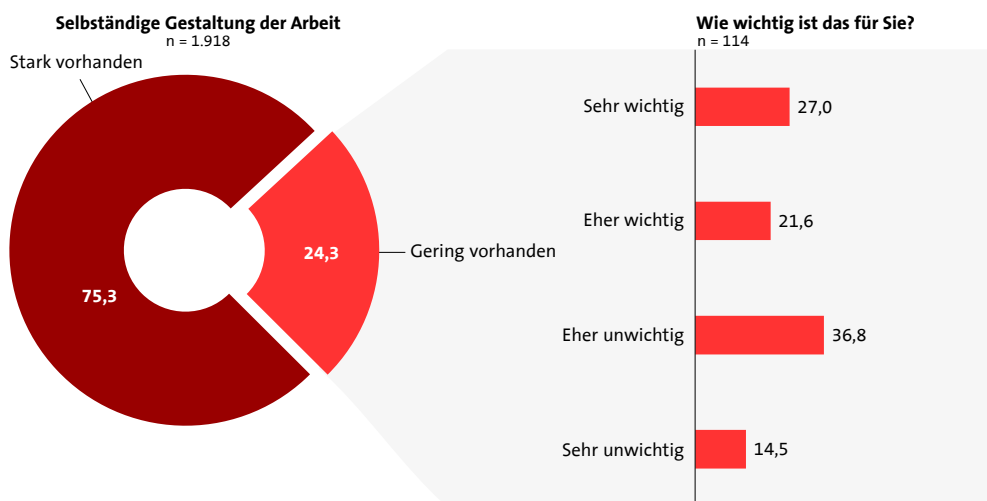
Das Merkmal Abwechslungsreichtum bei der Arbeit genießt ebenfalls einen hohen Stellenwert (85 Prozent). Beschäftigte aus sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (93 Prozent), IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen (90 Prozent) sowie aus fertigungs- und fertigungstechnischen Berufen (89 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 rund 70 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 IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen auffällig: 83 Prozent dieser Gruppe halten die mögliche Einflussnahme auf die Menge der Arbeit für wichtig, im Durchschnitt sind es mehr als 10 Prozent weniger. Umgekehrt ist dieser Einflussfaktor verhältnismäßig vielen Personen aus der Gruppe der Verkehrs- und Logistikberufe sowie der Reinigungsberufe (jeweils 40 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 gilt in der Gesamtschau 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.

Abbildung 14 Handlungsfreiräume und Teilhabe am Arbeitsplatz I

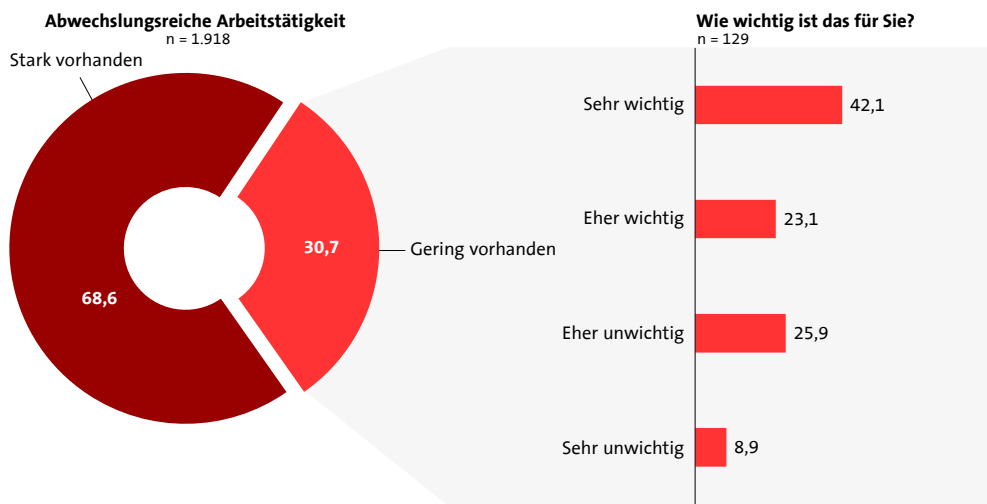


Frage: In welchem Maße können Sie selbständig Ihre Arbeitsabläufe gestalten?
Angaben in Prozent; an 100 % Fehlende: „Keine Angabe“

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2019, eigene Berechnungen

Etwas weniger als die Hälfte der Befragten, die bisher nur wenig eigene Gestaltungsfreiräume am Arbeitsplatz haben, geben an, dass ihnen Gestaltungsfreiräume am Arbeitsplatz wichtig wären (Kategorien sehr wichtig und eher wichtig).

Abbildung 15 Handlungsfreiräume und Teilhabe am Arbeitsplatz II

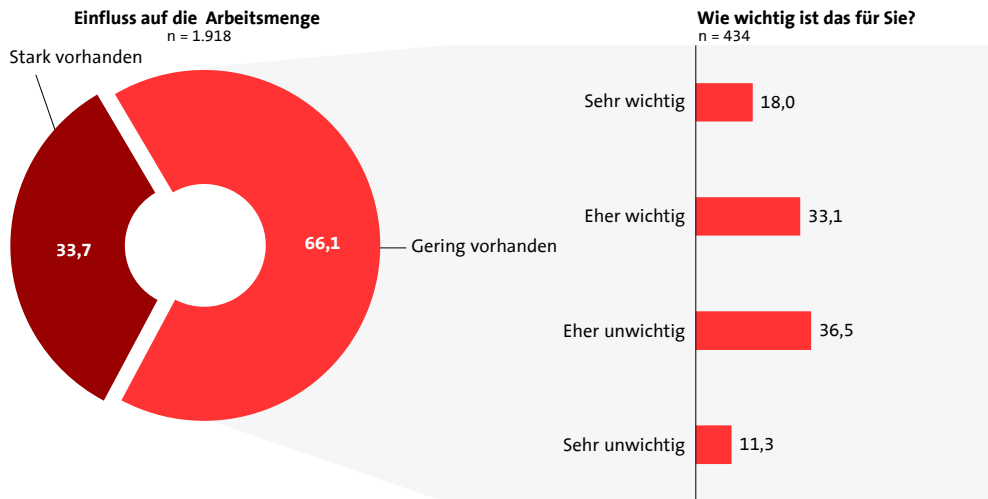


Frage: In welchem Maße ist Ihre Arbeit abwechslungsreich?
Angaben in Prozent; an 100 % Fehlende: „Keine Angabe“

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2019, eigene Berechnungen

Beim Merkmal Abwechslungsreichtum am Arbeitsplatz ist es ähnlich. Hier wäre es fast zwei Dritteln der Arbeitskräfte ohne abwechslungsreiche Tätigkeit wichtig, mehr Abwechslungsreichtum am Arbeitsplatz verwirklicht zu sehen.

Abbildung 16 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 2019, eigene Berechnungen

infas

Arbeiterkammer
Bremen

Bei dem Aspekt der Einflussmöglichkeit auf die Menge der Arbeit, der bei zwei Dritteln aller Befragten kaum vorhanden ist, wünscht sich mehr als die Hälfte, die übertragene Arbeitsmenge mitbestimmen zu können.

Soziale Beziehungen und Rückmeldungen zur Arbeit

Ein zentraler Aspekt, der die Qualität und die Bewertung der Arbeitsbedingungen entscheidend beeinflusst, ist das kollegiale Umfeld und die Führungsqualität des bzw. der unmittelbaren Vorgesetzten. Feedback durch Kolleginnen/Kollegen und Vorgesetzte ist für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein wichtiges Mittel, um das eigene Handeln zu überprüfen und ggf. zu justieren. Die Wahrnehmungen und die Rückmeldungen des sozialen Umfeldes helfen, das Selbst- und das Fremdbild zu überprüfen und ggf. Handlungsbedarf für eigene Korrekturen zu erkennen. Fehlende Rückmeldungen können zu Rollenunsicherheiten führen und begünstigen Konflikte. In der Erhebung wurde deshalb mit mehreren Items nach diesen Rückmeldungen durch Kollegen und Vorgesetzte gefragt.

Arbeitswissenschaftliche Studien (vgl. Nübling et al. 2015; DGB-Index Gute Arbeit (2015); BAuA 2010; Buch 2007) belegen, dass das Verhalten von Vorgesetzten von großer Bedeutung für die Belastung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, für ihre Arbeitszufriedenheit und im Extremfall für ihre mentale Gesundheit ist. Zu diesem Themenkomplex wurde gefragt, wie häufig der unmittelbare Vorgesetzte Hilfe und Unterstützung leistet. Mehr als zwei Drittel der Befragten geben an, dass sie (fast) immer oder oft Unterstützung durch ihren Vorgesetzten erhalten. Die Unterstützung zeigt sich besonders in der jüngsten Alterskohorte bei den 15 bis 24-Jährigen. Hier erhalten laut eigenen Angaben

87 Prozent häufig Unterstützung und Hilfe vom Vorgesetzten. Von da an sinkt die Zustimmung mit zunehmendem Lebensalter. Bei der ältesten Kohorte sind es nur noch rund 61 Prozent. Minijobber (64 Prozent) und Leiharbeitskräfte (50 Prozent) erhalten weitaus weniger häufig Vorgesetztenunterstützung als Beschäftigte in Vollzeit (70 Prozent) oder Teilzeit (68 Prozent).

Auch im Hinblick auf die Berufssegmente zeigen sich deutliche Unterschiede. So erhalten deutlich mehr Personen aus Fertigungsberufen (80 Prozent) und Verkehrs- und Logistikberufen (75 Prozent) Unterstützung und Hilfe durch ihren direkten Vorgesetzten als es bei den Reinigungsberufen (49 Prozent) oder den IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen (59 Prozent) der Fall ist.

Bei Auszubildenden müsste die volle Unterstützung durch Vorgesetzte der Regelfall sein angesichts der Tatsache, dass Ausbildungsverträge ausdrücklich zum Zwecke der Ausbildung geschlossen werden. Tatsächlich liegt der Anteil der Vorgesetztenunterstützung bei 87 Prozent. Dies ist im Vergleich zu nicht mehr in Ausbildung befindlichen Personen (68 Prozent) zwar ein deutlich höherer Wert, erscheint aber im Licht des Ausbildungszieles und der Ausbildungsverantwortung als noch zu niedrig - auch wenn der Anteil der Azubis, die sich kaum oder nie unterstützt fühlen, im Vergleich zur Erhebung 2017 leicht um vier Punkte auf 13 Prozent gesunken ist. Ähnliches gilt für das Thema Vorgesetztenfeedback. Bei den Auszubildenden sind insgesamt mehr als zwei Drittel der Meinung, häufig Rückmeldung zu ihrer Arbeit zu erhalten. Auch dieser Wert könnte in Anbetracht des Ausbildungsauftrags höher sein. Bei den bremischen Beschäftigten jenseits der Ausbildung sind es etwas weniger als die Hälfte (47 Prozent), die von einer häufigen Rückmeldung der/des Vorgesetzten zur Qualität ihrer geleisteten Arbeit berichten. Die andere Hälfte (53 Prozent) meint, nur selten oder (fast) nie ein Vorgesetztenfeedback zu erhalten. Dabei Bekommen in Teilzeit Beschäftigte mit nur 38 Prozent unterdurchschnittlich häufig Feedback zu ihrer Arbeit.

Nach Berufsgruppen aufgeschlüsselt, geben insbesondere Beschäftigte in Fertigungsberufen (60 Prozent) und in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (57 Prozent) eine häufige Rückmeldung zu ihrer Arbeit an. Personen aus Reinigungsberufen (38 Prozent) und aus sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (40 Prozent) liegen demgegenüber am anderen Ende der Skala.

Mit Blick auf den kollegialen Zusammenhalt fällt das Urteil der bremischen Beschäftigten mit Abstand besser aus als in Hinblick auf die Vorgesetztenkultur. So erfahren 83 Prozent der Befragten insgesamt häufige Hilfe durch die Kolleginnen und Kollegen. 93 Prozent der Befragten berichten von einer durchgehend oder häufig guten Arbeitsatmosphäre sowie 90 Prozent aller Befragten von einer durchgehend oder häufig guten Zusammenarbeit mit den Arbeitskolleginnen und -kollegen. Diese Werte haben sich im Vergleich zur letzten Erhebung nahezu nicht verändert. Das Antwortverhalten einzelner Gruppen ähnelt den bereits bei der Vorgesetztenkultur festgestellten Mustern. Jüngere bis zu 34 Jahren bewerten beispielsweise die Aspekte der kollegialen Zusammenarbeit durchgängig positiver als die Älteren, die Unterschiede zwischen den Altersgruppen sind aber schwächer ausgeprägt als bei der Vorgesetztenkultur.

3.3 Identifikation und Anerkennung

Für die bremische Arbeitnehmerschaft insgesamt ist mit 83 Prozent zunächst eine ausgesprochen hohe Identifikation mit der eigenen Arbeit festzustellen. Überdies sind fast drei Viertel auch in hohem Maße davon überzeugt, mit ihrer Arbeit einen gesellschaftlich relevanten Beitrag zu leisten (vgl. Abbildung 17). Dieser Wert fällt wiederum bei Frauen etwas höher aus als bei Männern (77 Prozent gegenüber 70 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. Deutlich geringer fällt die Einschätzung bei IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen aus. Hier geben nur etwas mehr als die Hälfte der Befragten aus diesen Berufen an, dass ihre Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leistet.

Abbildung 17 Gesellschaftliche Relevanz der eigenen Arbeitstätigkeit

	Top-Box	Fallzahl gewichtet
Gesamt	73,2	n = 1.918
Geschlecht		
Männlich	69,9	n = 1.036
Weiblich	76,9	n = 882
Berufsgruppen		
Fertigungsberufe	70,3	n = 92
Fertigungstechnische Berufe	67,4	n = 306
Bau- und Ausbauberufe	79,1	n = 88
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	78,7	n = 94
Medizinische und andere Gesundheitsberufe	89,9	n = 153
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	87,4	n = 181
Handelsberufe	67,6	n = 183
Berufe in Unternehmensführung/-organisation	65,3	n = 232
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	72,0	n = 206
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	54,9	n = 74
Verkehrs- und Logistikberufe	75,9	n = 216
Reinigungsberufe	66,9	n = 62

Frage: Was meinen Sie: In welchem Maße leisten Sie mit Ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft?
Angaben in Prozent; Top-Box-Anteile: „In sehr hohem Maße“ und „In hohem Maße“

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2019, eigene Berechnungen

infas

Arbeitsnehmerkammer
Bremen

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 70 Prozent der bremischen Befragten insgesamt (76 Prozent der Männer, 64 Prozent der Frauen) mit der Anerkennung ihres Berufs zufrieden. Bei einzelnen Gruppen fällt dieser Wert aber um einiges ab.

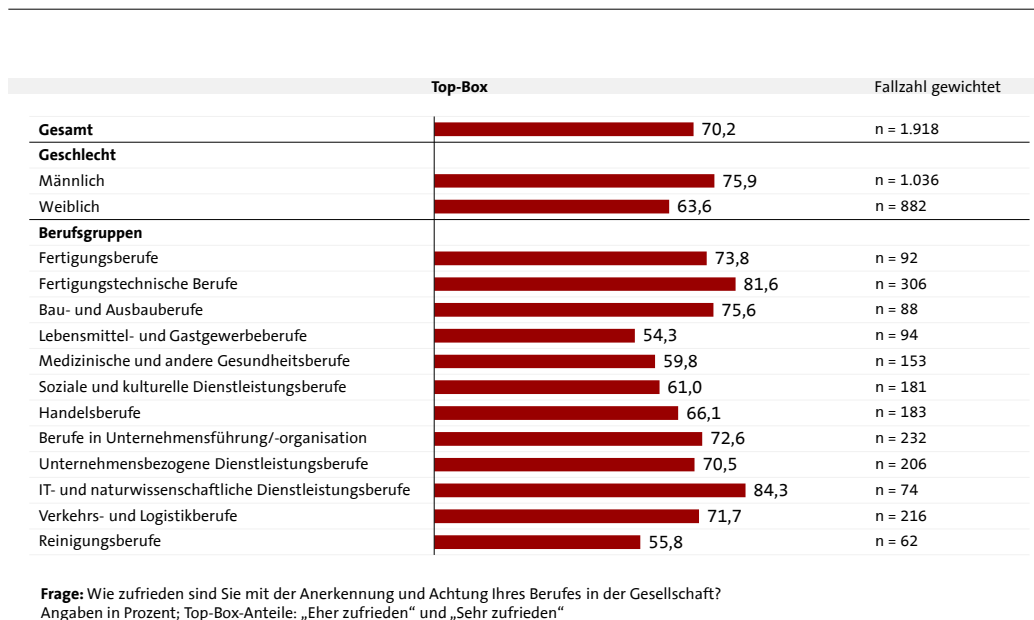
Beschäftigte mit niedrigem Einkommen (bis unter 1.500 Euro) sind nur zu gut 61 Prozent mit der beruflichen Anerkennung zufrieden und zeigen sich damit deutlich unzufriedener als der Durchschnitt bzw. die höheren Einkommensklassen. Bei ausschließlichen Minijobber/innen, Beschäftigten in Schichtarbeit, Arbeitenden auf Abruf sowie Sonntags- und Nachtarbeitenden sind ähnlich niedrige Werte zu verzeichnen (zwischen 61 und 64 Prozent). Die Leiharbeitneh-

mer/innen zeigen sich dagegen mit der beruflichen Anerkennung zu 75 Prozent zufrieden und liegen damit 2019 nahe am Durchschnitt - im Gegensatz zur Erhebung 2017 bei der nur zwei Drittel damit zufrieden waren.

Bei den Wirtschaftszweigen der wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen sowie dem verarbeitenden Gewerbe ergeben sich die die höchsten Zufriedenheitswerte mit der gesellschaftlichen Achtung und Anerkennung des eigenen Berufs (86 und 83 Prozent). Am wenigsten zufrieden mit der Anerkennung ihres Berufes sind insbesondere Beschäftigte im Gastgewerbe (52 Prozent unzufrieden) und im Gesundheits- und Sozialwesen (44 Prozent unzufrieden).

Die Zufriedenheit mit der beruflichen Anerkennung nach Berufsgruppen (vgl. Abbildung 18) korrespondiert weithin mit der Betrachtung nach Branchen. So sind die meisten Personen aus der Gruppe der IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufe (84 Prozent) zufrieden mit der gesellschaftlichen Anerkennung ihres Berufes, dicht gefolgt von den fertigungstechnischen Berufen (82 Prozent). Umgekehrt sind Beschäftigte in Reinigungsberufen (38 Prozent) und Beschäftigte in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (45 Prozent), aber auch die Beschäftigten in Gesundheitsberufen (40 Prozent) sowie in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (39 Prozent) überdurchschnittlich unzufrieden mit der gesellschaftlichen Anerkennung ihres Berufs.

Abbildung 18 Zufriedenheit mit gesellschaftlicher Anerkennung des eigenen Berufs, nach Berufsgruppen



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2019, eigene Berechnungen

Die Zufriedenheit mit dem Gehalt zeigt sich insgesamt unverändert (2017: 69 Prozent; 2019: 70 Prozent, Kategorien „eher zufrieden“ und „sehr zufrieden“). Die Zufriedenheit nimmt ab einem Nettoeinkommen von über 1.500 Euro stark zu. Sind unter den Beschäftigte mit einem Nettoverdienst von unter 1.500 Euro

nur rund 56 bis 59 Prozent mit ihrem Gehalt zufrieden, sind es bei der Gruppe der zwischen 1.500 bis unter 3.000 Euro Verdienenden schon über 70 Prozent. In den Einkommensklassen oberhalb von 3.000 Euro wird sogar ein Zufriedenheitswert von 91 bis 97 Prozent erreicht.

Auch nach Berufssegmenten zeigen sich deutlich Unterschiede (vgl. Abbildung 19). Beschäftigte in fertigungstechnischen Berufen sind am häufigsten mit ihrem Gehalt zufrieden (82 Prozent). Auch in Bau- und Ausbauberufen und den unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen ist der Großteil mit dem Gehalt zufrieden (jeweils 76 Prozent). Weniger zufrieden sind dagegen Beschäftigte aus Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (54 Prozent) und Gesundheitsberufen (55 Prozent). Ähnliches gilt auch in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen, bei denen nicht einmal zwei Drittel mit dem Gehalt zufrieden sind.

Zufriedener sind zudem Beschäftigte, die in einem Unternehmen mit Tarifbindung arbeiten. So sind rund 9 Prozent mehr Befragte aus Unternehmen mit Tarifbindung mit ihrem Gehalt zufrieden (74 Prozent), als Beschäftigte aus Unternehmen ohne Tarifbindung (65 Prozent).

Abbildung 19 Zufriedenheit mit dem Gehalt, nach Berufsgruppen

	Top-Box	Fallzahl gewichtet
Gesamt	70,0	n = 1.918
Geschlecht		
Männlich	71,7	n = 1.036
Weiblich	68,2	n = 882
Berufsgruppen		
Fertigungsberufe	60,9	n = 92
Fertigungstechnische Berufe	82,1	n = 306
Bau- und Ausbauberufe	75,8	n = 88
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	54,1	n = 94
Medizinische und andere Gesundheitsberufe	55,4	n = 153
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	61,2	n = 181
Handelsberufe	73,7	n = 183
Berufe in Unternehmensführung/-organisation	74,9	n = 232
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	76,4	n = 206
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	71,5	n = 74
Verkehrs- und Logistikberufe	70,9	n = 216
Reinigungsberufe	64,1	n = 62

Frage: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Lohn bzw. Gehalt aus Ihrer Haupterwerbstätigkeit?
Angaben in Prozent; Top-Box-Anteile: „Eher zufrieden“ und „Sehr zufrieden“

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2019, eigene Berechnungen

3.4 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.

3.4.1 Arbeit und Gesundheit

Der allgemeine Gesundheitszustand wird von den bremischen Beschäftigten mehrheitlich (65 Prozent) als gut bzw. sehr gut wahrgenommen,⁴ 11 Prozent betrachten ihren Gesundheitszustand als weniger gut oder schlecht. Das gesundheitliche Wohlbefinden sinkt dabei deutlich mit zunehmendem Alter. So fällen 72 Prozent der jüngsten Kohorte (15 bis 24 Jahre) ein positives Urteil, aber nur 54 Prozent der ältesten Kohorte (55 bis 64 Jahre). Auch die soziale und berufliche Lage gehen bei der Bewertung des Gesundheitszustands ein. Alleinerziehende (49 Prozent), sowie Beschäftigte in Reinigungsberufen (44 Prozent) zeigen sich durchweg zurückhaltender bei einer positiven Einordnung ihres allgemeinen Gesundheitszustandes als andere Beschäftigtengruppen. Zudem spielen Arbeitszeit und Arbeitszeitlage eine Rolle. So schätzen Teilzeitkräfte (61 Prozent), im Schichtdienst Beschäftigte (57 Prozent) und an Sonn- und Feiertagen Arbeitende (63 Prozent) ihren Gesundheitszustand ebenfalls zurückhaltender ein. Auffällig ist auch die Diskrepanz zwischen den beiden Orten Bremen und Bremerhaven. Sowohl im Arbeits- als auch im Wohnort Bremen arbeiten und wohnen anteilmäßig mehr Menschen, denen es gesundheitlich (subjektiv) gut geht, als in Bremerhaven. Die Differenz beträgt zwischen 10 und 14 Prozentpunkte (Wohnort: Bremen 67 Prozent, Bremerhaven 53 Prozent; Arbeitsort: Bremen 66 Prozent, Bremerhaven 56 Prozent).

Die Beschäftigten im Land Bremen wurden auch gefragt, ob und inwieweit die persönliche Arbeitstätigkeit ihre Gesundheit beeinflusst. Ein Fünftel der Befragten konstatiert insgesamt einen positiven Einfluss der Arbeit auf die Gesundheit (19 Prozent). Von einem positiven Einfluss auf die Gesundheit zeigen sich die älteren Jahrgänge stärker überzeugt als die jüngeren.

Etwas mehr als zwei Fünftel der Befragten machen indes einen negativen Einfluss der Arbeit auf die eigene Gesundheit aus (41 Prozent). Alter und geschlechtsspezifische Unterschiede sind kaum relevant. Von den Vollzeitbeschäftigten sehen 43 Prozent einen negativen Einfluss der Arbeit auf ihre Gesundheit, bei den Teilzeitbeschäftigten sind es dagegen 5 Prozentpunkte weniger (38 Prozent).

Differenziert nach Berufsgruppen zeigen sich insbesondere Beschäftigte in Gesundheitsberufen und in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen von einem negativen Einfluss der Arbeit auf die Gesundheit überzeugt (je 49 Prozent). Ähnlich sehen es auch Beschäftigte aus fertigungstechnischen Berufen (46 Prozent).

⁴ Aufgrund einer anderen Skalierung sind diese Ergebnisse nicht mit der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung vergleichbar, in der dieselbe Frage gestellt wird.

Beschäftigte in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen zeigen sich zu einem besonders kleinen Anteil von den positiven Wirkungen der Arbeit auf die Gesundheit überzeugt, gehen aber zu 59 Prozent von negativen Gesundheitseffekten der Arbeit aus. Beschäftigte in Berufen mit geringeren körperlichen oder manuellen Arbeitsanteilen urteilen insgesamt etwas weniger kritisch. So gehen etwa nur rund 27 Prozent der Beschäftigten in IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen von einem negativen Einfluss aus.

3.4.2 Arbeiten trotz Krankheit

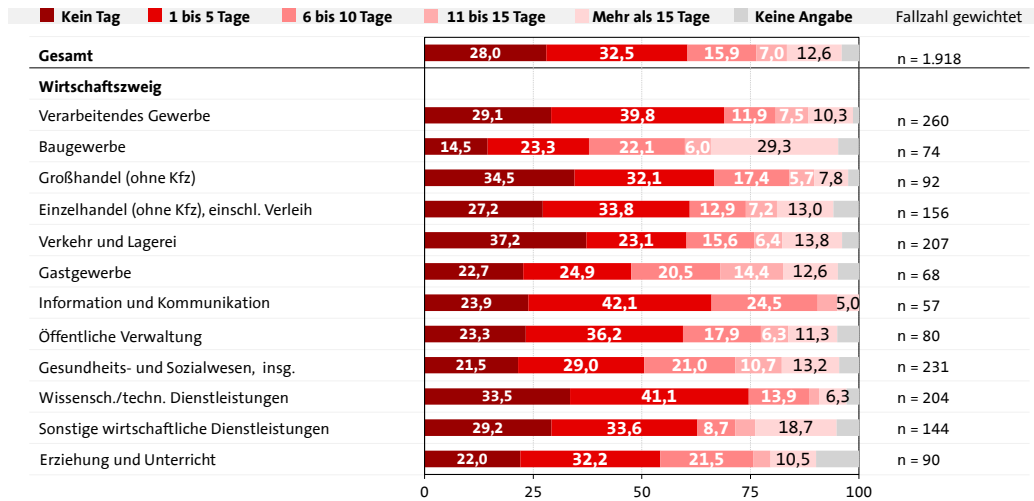
Besorgniserregend erscheinen die Befunde zum sogenannten „Präsentismus“, also dem Phänomen, trotz eines Krankheitszustandes zur Arbeit zu gehen. Im Durchschnitt aller Angaben sind Beschäftigte aus dem Land Bremen in den letzten 12 Monaten 10 Tage bei der Arbeit anwesend gewesen, obwohl sie sich eigentlich krank fühlten.⁵ Immerhin ist gegenüber 2017 (11 Tage) eine leichte Verbesserung bei diesem Durchschnittswert festzustellen. Ebenfalls leicht verbessert gegenüber der ersten Befragungswelle zeigt sich 2019 das Ergebnis, dass rund ein Fünftel der Beschäftigten an mehr als 10 Tagen zur Arbeit ging, obwohl sie eigentlich krank waren (2017: 26 Prozent). Rund ein Drittel ging 1 bis 5 Tage krank zur Arbeit, 16 Prozent 6 bis 10 Tage und 28 Prozent gaben an, in den letzten 12 Monaten nie krank zur Arbeit gegangen zu sein.

Von den Alleinerziehenden gibt über ein Viertel an, an mehr als 15 Tagen trotz Krankheit zur Arbeit gegangen zu sein. Entsprechend liegt der Durchschnittswert für „krank zur Arbeit“ bei Alleinerziehenden mit 17 Tagen auch besonders hoch. Bei den Personen, die die Kinder nicht alleine erziehen sind es dagegen 9 Tage. Auch bei Beschäftigten mit ungünstigen Arbeitszeitlagen (Schichtdienst, Nacht-, und Sonn- und Feiertagsarbeit) liegen die Werte etwas höher als im Durchschnitt.

Hohe kumulierte Arbeitspräsenzen trotz Krankheit oder Krankheitsgefühl treffen zudem in hohem Maße vor allem auf das Baugewerbe zu (29 Prozent, die mehr als 15 Tage krank zur Arbeit gingen). Auch in der Pflegebranche sind die Werte hoch: 21 Prozent gingen zwischen 6 und 10 Tagen, und 23 Prozent zwischen 11 bis 15 Tagen krank zur Arbeit. Bei Beschäftigten aus dem Sozialwesen sind es 23 Prozent, die mehr als 15 Tage krank zur Arbeit gingen. Im Krankenhaussektor gingen 24 Prozent an 6 bis 10 Tagen krank zur Arbeit, und 43 Prozent 1 bis 5 Tage. Des Weiteren finden sich hohe Werte auch bei sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (rund jeder Fünfte mehr als 15 Tagen krank zur Arbeit). Insgesamt hat sich der Anteil der Personen verringert, die an mehr als 15 Tagen in den letzten 12 Monaten zur Arbeit gegangen sind, obwohl sie krank waren (2017: 19 Prozent, 2019: 13 Prozent).

⁵ Dieses Ergebnis entspricht in hohem Maße den Befunden des DGB-Index Gute Arbeit (2016), der 12 Tage Anwesenheit trotz Krankheit ermittelt hatte.

Abbildung 20 Anwesenheitstage trotz Krankheit (Präsentismus) nach Wirtschaftszweig



Frage: An wie vielen Tagen sind Sie in den vergangenen 12 Monaten zur Arbeit gegangen, obwohl Sie sich eigentlich krank fühlten?
 Angaben in Prozent, an 100% Fehlende: „Keine Angabe“

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2019, eigene Berechnungen



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 23 Prozent der Befragten, die nie krank zur Arbeit gehen, aber 67 Prozent der Befragten, die 11 und mehr Tage pro Jahr krank zur Arbeit gehen, bewerten die gesundheitlichen Auswirkungen der Arbeit überwiegend negativ.⁶

3.4.3 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 gibt an, dass solche Maßnahmen der präventiven Gesundheitsförderung in diesem Zeitraum in ihrem Betrieb angeboten wurden (2017: 49 Prozent, 2019: 57 Prozent). Frauen und Beschäftigte mit Migrationshintergrund erhalten

⁶ Dieser deskriptive Befund darf aber nicht als Ursache-Wirkungszusammenhang fehlinterpretiert werden; für Kausalanalysen reichen die Datenbasis und deskriptive Methode nicht aus.

solche Angebote weniger als im Gesamtdurchschnitt. Auch Teilzeitbeschäftigte, Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen sowie Personen mit fest vorgegebenen Arbeitszeiten berichten deutlich seltener als der Durchschnitt von solchen Angeboten. Ähnliches trifft für Beschäftigte ohne Ausbildungsabschluss oder mit schulischer Berufsausbildung zu. Von den Beschäftigten in Reinigungsberufen, in Handelsberufen und den Bauberufen werden die wenigsten Angebote der Gesundheitsförderung berichtet (35, 39 und 40 Prozent).

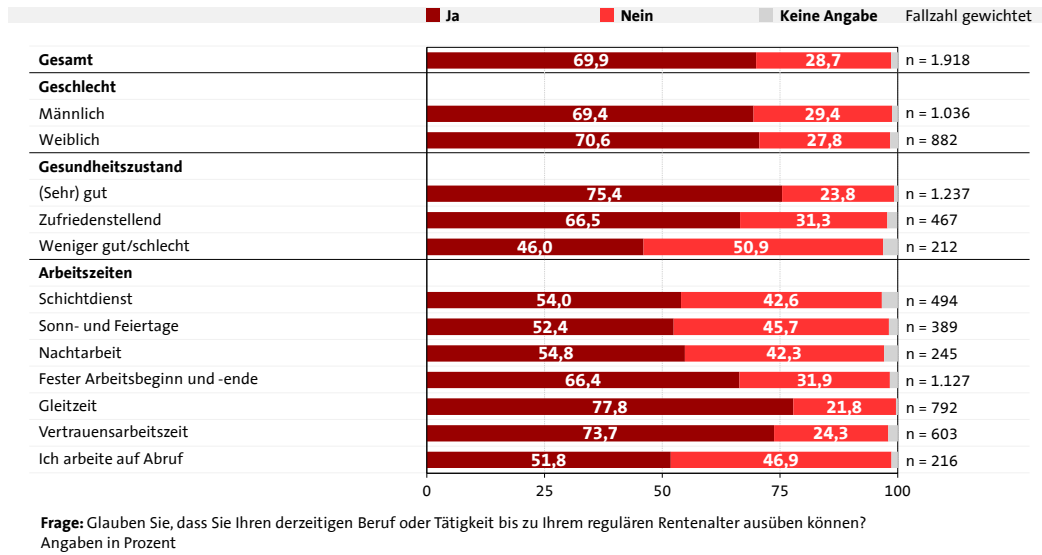
3.4.4 Erhalt der Arbeitsfähigkeit und Renteneintritt

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 2019“ wurde diesbezüglich thematisiert, ob Beschäftigte erwarten, ihre Tätigkeit bis zum regulären Rentenalter ausüben zu können (vgl. Abbildung 21). Außerdem wurden die Beschäftigten gefragt, bis zu welchem Alter sie nach ihrer Einschätzung ihren Beruf ausüben können.

Mehr als zwei Drittel der Befragten (70 Prozent) glauben, dass sie ihren Beruf bis zum Rentenalter ausüben können, wobei Unterschiede zwischen Männern und Frauen kaum ins Gewicht fallen. Nach Alter differenziert, zeigen sich vor allem die älteren Kohorten zuversichtlich, ihren Beruf bis zum Rentenalter ausüben zu können. So gehen vier Fünftel 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 51 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 weniger als die Hälfte davon überzeugt, die aktuelle Tätigkeit bis zum regulären Renteneintritt ausüben zu können. Bei Beschäftigten mit guter Gesundheit fallen hingegen die Erwartungswerte eines regulären Renteneintritts überdurchschnittlich hoch aus. Das gilt auch für Beschäftigte mit eher arbeitnehmerfreundlicher Lage der Arbeitszeit. Im Vergleich dazu hält nur etwas mehr als Hälfte der Beschäftigten mit schwieriger Arbeitszeitlage (Schicht-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeitende) einen regulären Renteneintritt für wahrscheinlich.

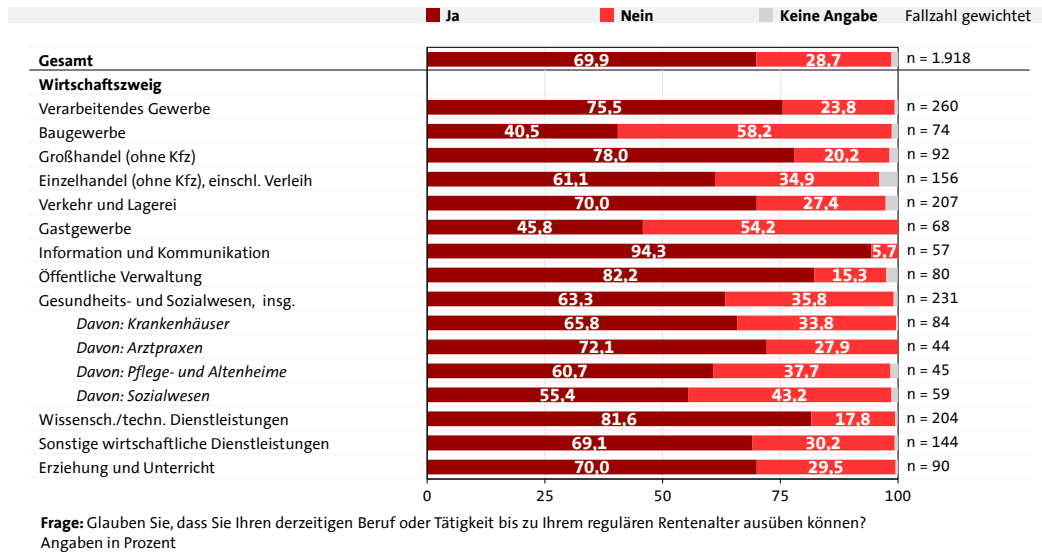
Abbildung 21 Erhalt der Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter I



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2019, 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. Daneben sehen auch vier Fünftel 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. Demgegenüber stehen die meisten Beschäftigten aus dem Bau- und dem Gastgewerbe dieser Einschätzung – wie schon 2017 – skeptisch gegenüber. Auch im Gesundheits- und Sozialwesen sind die Einschätzungen unterdurchschnittlich. Mehr als ein Drittel dieser Beschäftigten glaubt, die Arbeitsfähigkeit bis zum Renteneintrittsalter nicht erhalten zu können. Bei den Subgruppen der Beschäftigten im Sozialwesen und in der Pflege fallen die Erwartungen noch pessimistischer aus.

Abbildung 22 Erhalt der Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter II



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2019, eigene Berechnungen

Mehr als ein Drittel der Beschäftigten, die nicht erwarten, bis zum regulären Rentenalter arbeiten zu können, geht von einer maximalen Arbeitsfähigkeit bis zu einem Alter von 50 Jahren im aktuellen Beruf aus. Weitere 18 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. 53 Jahre ist das im Durchschnitt erwartete Alter, bis zu dem die Ausübung der aktuellen Tätigkeit von dieser Befragtengruppe erwartet wird.

Die Einschätzungen unterscheiden sich zudem zwischen den verschiedenen Berufssegmenten. Reinigungskräfte und Beschäftigte aus Verkehrs- und Logistikberufen sehen ihre Leistungsfähigkeit in ihrer Tätigkeit bis zu einem überdurchschnittlich hohen Alter gegeben (56 bis 57 Jahre). Am anderen Ende stehen die Beschäftigten aus dem Lebensmittel- und Gastgewerbe (48 Jahre) sowie Personen aus Fertigungsberufen (51 Jahre). Da die zugrundeliegenden Fallzahlen durch die Filterung der Berufsgruppen sehr klein ausfallen (n= 22 bis 44), sollten diese Ergebnisse gleichwohl zurückhaltend interpretiert werden.

4 Perspektiven der Arbeitsplatzsicherheit




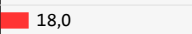

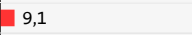

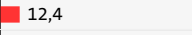

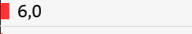

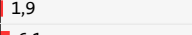

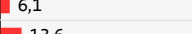

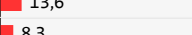

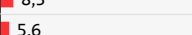

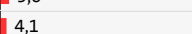

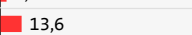

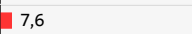
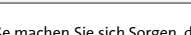
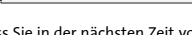
4.1 Sorgen um den Arbeitsplatz

Weniger als jede/r zehnte Beschäftigte im Land Bremen mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag macht sich Sorgen um ihren oder seinen Arbeitsplatz (9 Prozent). Allerdings zeigen sich rund 16 Prozent der Personen ohne Ausbildungsabschluss besorgt über ihre Arbeitsplatzsicherheit und damit rund 7 Prozentpunkte mehr als im Durchschnitt der unbefristet Beschäftigten. Zudem zeigen sich deutliche Unterschiede in Bezug auf den Gesundheitszustand der Befragten. Sind bei den Beschäftigten mit einem (sehr) guten Gesundheitstand rund 6 Prozent besorgt, sind es unter denen mit einem zufriedenstellenden Zustand 11 Prozent. Kritisch wird es bei Beschäftigten, die ihren Gesundheitszustand als weniger gut bzw. schlecht einstufen. Hier spricht mehr als ein Fünftel von der konkreten Möglichkeit, in der nächsten Zeit entlassen zu werden.

Differenziert nach Berufsgruppen macht sich fast ein Fünftel der unbefristet Beschäftigten aus Fertigungsberufen Sorgen um ihre Arbeitsplatzsicherheit (vgl. Abbildung 23). Ebenfalls überdurchschnittlich fallen die Anteile der Beschäftigten innerhalb der Handelsberufe sowie der Verkehrs- und Logistikberufe (jeweils 14 Prozent) und der Bau- und Ausbauberufe (12 Prozent) aus. In den Gesundheitsberufen (2 Prozent) und in den IT- und naturwissenschaftlichen Berufen (4 Prozent) sind die Sorgen der Beschäftigten um ihre Arbeitsplatzsicherheit schwach ausgeprägt.

Mit 37 Prozent ist bei den befristet Beschäftigten der Anteil derjenigen, die sich Sorgen über eine mögliche Nicht-Verlängerung ihres Arbeitsvertrags machen, größer als die Arbeitsplatzsorgen bei den unbefristet Beschäftigten. Am meisten und besonders ausgeprägte Sorgen gibt es bei befristet Beschäftigten in den Kernaltersgruppen des Arbeitsmarktes (35-44 Jahre: 63 Prozent; 45-54 Jahre: 44 Prozent).

Abbildung 23 Sorgen um die Arbeitsplatzsicherheit (Unbefristete)

	Low-Box Geringe Sorgen	Top-Box Starke Sorgen	Fallzahl gewichtet
Gesamt	91,1 	8,8 	n = 1.614
Berufsgruppen			
Fertigungsberufe	82,0 	18,0 	n = 71
Fertigungstechnische Berufe	90,7 	9,1 	n = 269
Bau- und Ausbauberufe	87,6 	12,4 	n = 79
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	94,0 	6,0 	n = 63
Medizinische u. andere Gesundheitsberufe	98,1 	1,9 	n = 129
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	93,9 	6,1 	n = 140
Handelsberufe	86,4 	13,6 	n = 147
Berufe in Unternehmensführung/-organisation	91,8 	8,3 	n = 213
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	94,2 	5,6 	n = 189
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	95,9 	4,1 	n = 61
Verkehrs- und Logistikberufe	86,5 	13,6 	n = 171
Reinigungsberufe	92,5 	7,6 	n = 50

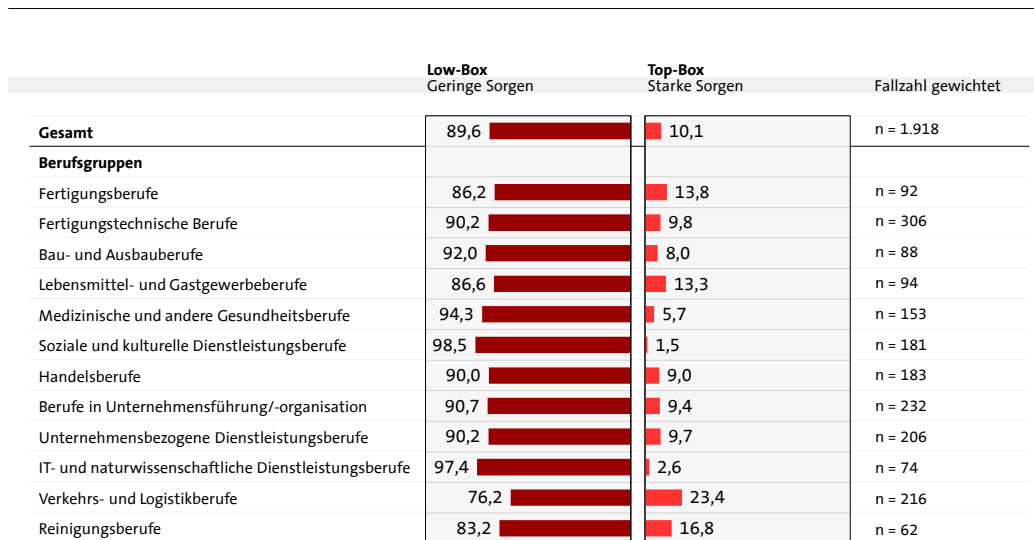
Frage: (nur an unbefristet Beschäftigte): In welchem Maße machen Sie sich Sorgen, dass Sie in der nächsten Zeit von Ihrem Betrieb entlassen werden? Angaben in Prozent; Top-Box-Anteile „Starke Sorgen“: „In sehr hohem Maße“ und „In hohem Maße“; Low-Box-Anteile „Geringe Sorgen“: „In geringem Maß“ und „In sehr geringem Maß“; an 100% Fehlende: „Keine Angabe“

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2019, eigene Berechnungen

Die Beschäftigten wurden auch nach ihren Befürchtungen gefragt, ob neue Technologien ihren Arbeitsplatz überflüssig machen könnten. Für ein Zehntel der bremischen Arbeitnehmerschaft ist dies ein Anlass zur Sorge. Männer machen sich dabei etwas häufiger Sorgen als Frauen (12 Prozent gegenüber 8 Prozent), die Unterschiede haben sich aber im Vergleich zu 2017 verringert. Deutlichere Unterschiede zeigen sich bei Unterscheidung nach Ausbildungsabschlüssen. Beschäftigte mit akademischen oder Fortbildungsabschlüssen machen sich deutlich weniger Sorgen als Beschäftigte, die keinen oder nur einen „einfachen“ Ausbildungsabschluss haben. So macht sich konkret ein Fünftel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Abschluss Sorgen über einen Wegfall ihres Arbeitsplatzes aus technologischen Gründen – bei den Beschäftigten mit Fachhochschul- oder Universitätsabschluss sind es dagegen nur 3 bis 4 Prozent. Beschäftigte, die sich aktuell in Ausbildung befinden, stehen ihrer Zukunft skeptischer gegenüber als Beschäftigte, die sich nicht (mehr) in Ausbildung befinden (16 gegenüber 10 Prozent).

Die Angst vor einer Streichung ihres Arbeitsplatzes herrscht überdies vor allem bei Befragten aus größeren Unternehmen vor. Fast jeder Siebte aus einem Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten zeigt sich stark besorgt, dass neue Technologien den Arbeitsplatz überflüssig machen könnten. Bei den Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten ist es dagegen nur jeder Zehnte. Bei den kleinsten Betrieben machen sich nur 6 bis 7 Prozent Sorgen über dieses Thema. Nach Berufsgruppen betrachtet sind die Beschäftigten in Verkehrs-/Logistikberufen, Reinigungsberufen, Fertigungsberufen und Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen viel häufiger besorgt, ihr Arbeitsplatz könne wegen neuer Technologien wegfallen (vgl. Abbildung 24). Wenig Sorgen machen sich dagegen vor allem Beschäftigte aus IT- und naturwissenschaftlichen sowie sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen.

Abbildung 24 Sorgen um möglichen Wegfall des Arbeitsplatzes (aufgrund von Digitalisierung)



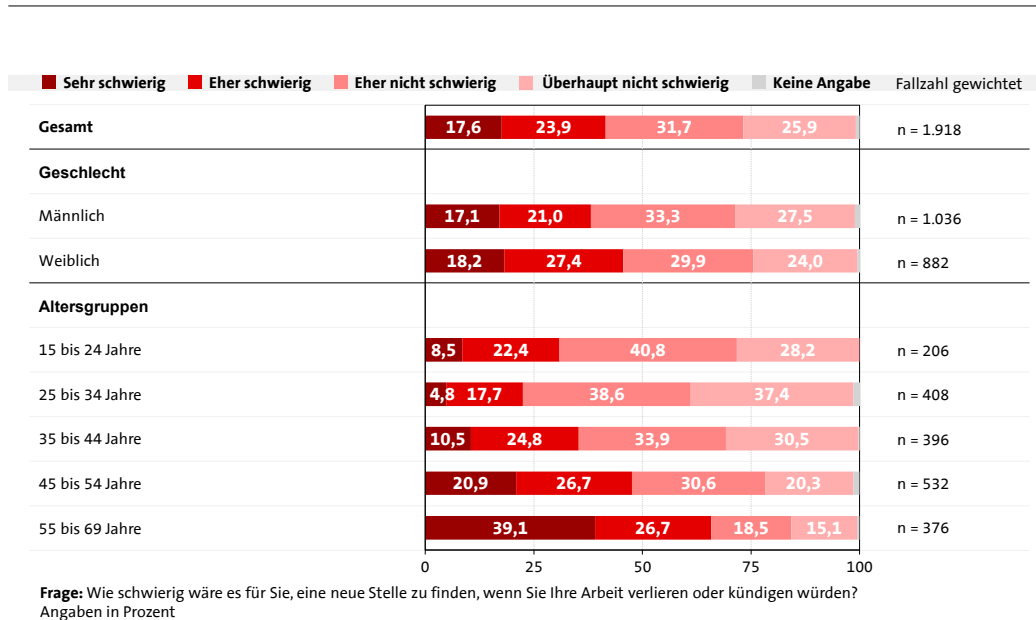
Frage: In welchem Maße machen Sie sich Sorgen, dass neue Technologien Ihren Arbeitsplatz überflüssig machen?
 Angaben in Prozent; An 100% Fehlende: „Keine Angabe“; Top-Box-Anteile „Starke Sorgen“: „In sehr hohem Maße“ und „In hohem Maße“;
 Low-Box-Anteile „Geringe Sorgen“: „In geringem Maß“ und „In sehr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

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2019, eigene Berechnungen

4.2 Arbeitsmarktchancen nach Arbeitsplatzverlust

In Hinblick auf die möglichen Schwierigkeiten, nach einem Arbeitsplatzverlust eine neue Stelle zu finden, überwiegt die Zuversicht (vgl. Abbildung 25). 58 Prozent erwarten kaum oder keine Schwierigkeiten, sich im Arbeitsmarkt zu behaupten und eine neue Stelle zu finden, 42 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 Ältesten hält es für möglich, nochmals eine neue Stelle zu finde, aber 64 bis 76 Prozent der jungen Erwerbskohorten.

Abbildung 25 Schwierigkeit, nach Arbeitsplatzverlust neue Stelle zu finden



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2019, eigene Berechnungen

Nach Berufssegmenten betrachtet, sehen jeweils über drei Viertel der Beschäftigten in Gesundheitsberufen und in Bau- und Ausbauberufen keine Schwierigkeiten bei einer möglichen Stellensuche. Auch Beschäftigte in IT- und naturwissenschaftlichen Berufen (71 Prozent) erachten die Schwierigkeiten auf eine Wiederbeschäftigung als gering. Umgekehrt rechnen insbesondere Beschäftigte in Fertigungsberufen (57 Prozent), in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (52 Prozent) und in Reinigungsberufen (51 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 und 60 Prozent der Beschäftigten mit betrieblicher Ausbildung sehen keine Schwierigkeiten, eine neue Anstellung zu finden. Auch Hochschulabsolvent/innen (Uni, FH) sind überwiegend optimistisch (57-58 Prozent). Die Chancen auf eine reibungslose Wiederanstellung beurteilen Beschäftigte mit Meister- oder Technikerabschluss hingegen verhaltener

(50 Prozent), was ebenso auf Beschäftigte ohne abgeschlossene Berufsausbildung zutrifft (52 Prozent).

Beschäftigte ohne Migrationshintergrund sind um rund 6 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 48 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 2015).

Neben der Möglichkeit einer arbeitgeberbedingten Kündigung können Beschäftigte von sich aus einen Arbeitsplatzwechsel in Erwägung ziehen und umsetzen. Auch dieser Aspekt wurde in der Beschäftigtenbefragung thematisiert. Demzufolge denken rund zwei Fünftel der Befragten laut eigenen Angaben über einen Wechsel des Arbeitgebers nach, und rund 11 Prozent haben einen solchen Wechsel in den letzten 12 Monaten vollzogen. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten in IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen (54 Prozent) sowie im Lebensmittel- und Gastgewerbe (51 Prozent) denken über einen Arbeitgeberwechsel nach. Bei den Reinigungs- (30 Prozent), den Fertigungs- (30 Prozent) und den Verkehrs- und Logistikberufen (35 Prozent) sind es je ungefähr ein Drittel.

5 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. Arbeitsplatzunterweisungen und kurze, maximal eintägige Weiterbildungsveranstaltungen richten sich demgegenüber weniger an den individuellen Arbeitsmarktperspektiven der Beschäftigten aus, sondern sind vor allem auf verbesserte Aufgabenerledigung und Leistungssteigerungen am Arbeitsplatz fokussiert. In der diesjährigen Befragung „Koordinaten der Arbeit“ wurde darum ein Schwerpunkt auf dieses Thema gelegt.

5.1 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 persönlichen Möglichkeiten zur Weiterbildung vorzufinden (52 Prozent in geringem oder sehr geringem Maß). Die anderen Befragten sehen diese Möglichkeiten optimistischer (47 Prozent). Frauen liegen diesbezüglich jedoch noch einmal 3,5 Prozentpunkte hinter den Männern zurück.

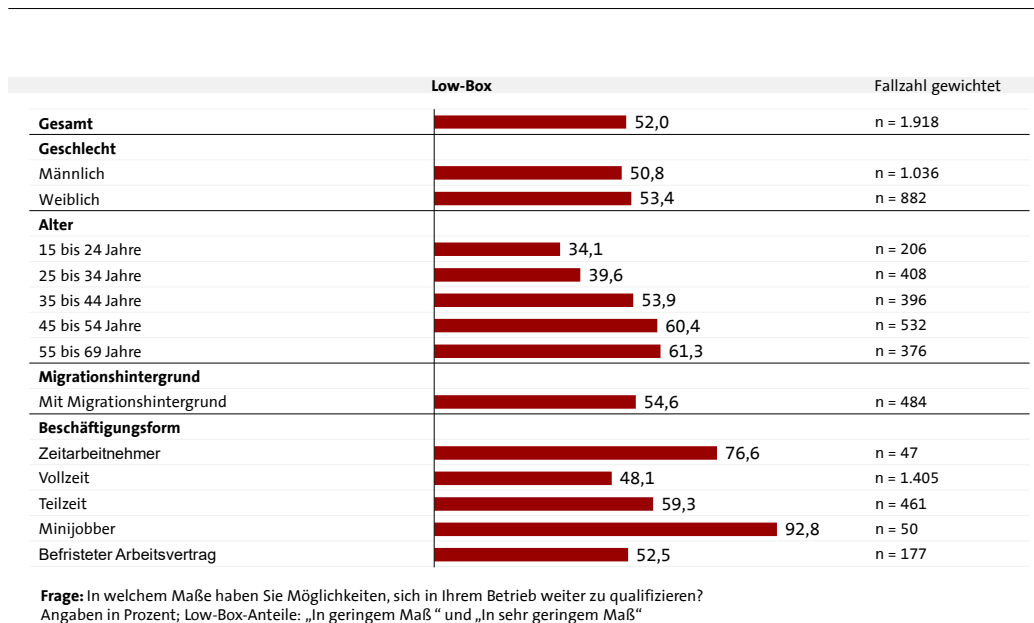
Es treten auch klare Altersunterschiede bei den Weiterbildungsmöglichkeiten auf. Mit zwei Dritteln bewertet die jüngste Altersgruppe diese Möglichkeiten am positivsten. Im Vergleich dazu bewerten bei den Älteren ab 45 Jahren 60 bis 61 Prozent die persönlichen Weiterbildungsmöglichkeiten im Betrieb als gering. Nach Betriebsgrößen werden die Weiterbildungsmöglichkeiten in Kleinbetrieben mit bis zu 19 Beschäftigten besonders ungünstig eingeschätzt. 62 Prozent betrachten sie 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 46 Prozent immer noch knapp die Hälfte der Beschäftigten die persönlichen Weiterbildungsmöglichkeiten als gering. Positiv wirken sich die betriebliche Mitbestimmung und auch die Tarifgebundenheit aus. 52 Prozent der Beschäftigten aus Unternehmen mit Mitbestimmung erachten die Möglichkeit für betriebliche Weiterbildung als günstig, aber nur knapp 40 Prozent in Unternehmen ohne betriebliche Mitbestimmung. Zwischen Unternehmen mit und ohne Tarifbindung beträgt der Unterschied 4 Punkte (49 vs. 45 Prozent).

Die Befragungsergebnisse verweisen auf einen klar erkennbaren Zusammenhang zwischen Einkommensniveau und der Einschätzung der persönlichen Weiterbildungsmöglichkeiten: Je höher das Einkommen, desto besser werden auch die Weiterbildungsoptionen bewertet. Schätzen in der untersten Nettoeinkommensklasse (bis unter 1.000 Euro) nur 43,5 Prozent die Weiterbildungsmöglichkeiten hoch ein, sind es in den drei obersten Einkommensklassen (3-4.000 Euro; 4-5.000 Euro; über 5000 Euro) 59, 58 und 69 Prozent der Befragten.

Auch das erreichte Ausbildungsniveau ist relevant für die Einschätzung der Weiterbildungsmöglichkeiten. Deutlich mehr als die Hälfte der Beschäftigten mit Universitäts- oder Fachhochschulabschluss (57 bzw. 52 Prozent) sehen für sich positive Weiterbildungsoptionen, dagegen betrachten über die Hälfte der Beschäftigten ohne Berufsabschluss (52 Prozent) ihre Möglichkeiten zur Weiterentwicklung durch Weiterbildung als gering oder sehr gering.

Differenziert nach Beschäftigungsformen schätzt knapp die Hälfte der Vollzeitarbeitenden (48 Prozent) und etwas mehr als die Hälfte der befristeten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (53 Prozent) ihre Weiterbildungsmöglichkeiten als gering ein. Unter den Beschäftigten in Teilzeit geben dies drei Fünftel an. Besonders kritisch ist die Einschätzung der Minijobber, von denen fast jede/r geringe bis gar keine Möglichkeiten zur Weiterbildung im Betrieb sieht (93 Prozent). Auch bei den Leiharbeitskräften beurteilen drei Viertel ihre Weiterbildungsmöglichkeiten als gering.

Abbildung 26 Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung I, nach einzelnen Personengruppen



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2019, 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 (60 und 54 Prozent), und auch in Gesundheitsberufen (54 Prozent). Im Gegensatz dazu werden die Weiterbildungsmöglichkeiten der Beschäftigten in Reinigungsberufen (74 Prozent), in den Bauberufen sowie den Verkehrs- und Logistikberufen (je 58 Prozent) jeweils in hohen Anteilen als gering eingeschätzt.

Abbildung 27 Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung II, nach Berufsgruppen

	Low-Box	Fallzahl gewichtet
Gesamt	52,0	n = 1.918
Berufsgruppen		
Fertigungsberufe	55,9	n = 92
Fertigungstechnische Berufe	52,5	n = 306
Bau- und Ausbauberufe	58,0	n = 88
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	54,9	n = 94
Medizinische und andere Gesundheitsberufe	44,8	n = 153
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	51,4	n = 181
Handelsberufe	44,5	n = 183
Berufe in Unternehmensführung/-organisation	54,3	n = 232
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	45,6	n = 206
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	40,0	n = 74
Verkehrs- und Logistikberufe	57,8	n = 216
Reinigungsberufe	74,4	n = 62

Frage: In welchem Maße haben Sie Möglichkeiten, sich in Ihrem Betrieb weiter zu qualifizieren?
Angaben in Prozent; Low-Box-Anteile: „In geringem Maß“ und „In sehr geringem Maß“

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2019, eigene Berechnungen

infas

Arbeiterkammer
Bremen

Die Möglichkeiten zur Weiterbildung hängen 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. Die Weiterbildungsunterstützung sinkt mit zunehmendem Alter. So werden lediglich 43 Prozent der 55 bis 69-Jährigen durch den Arbeitgeber unterstützt, sich weiterzubilden – bei den Jüngsten sind es dagegen mehr als zwei Drittel.

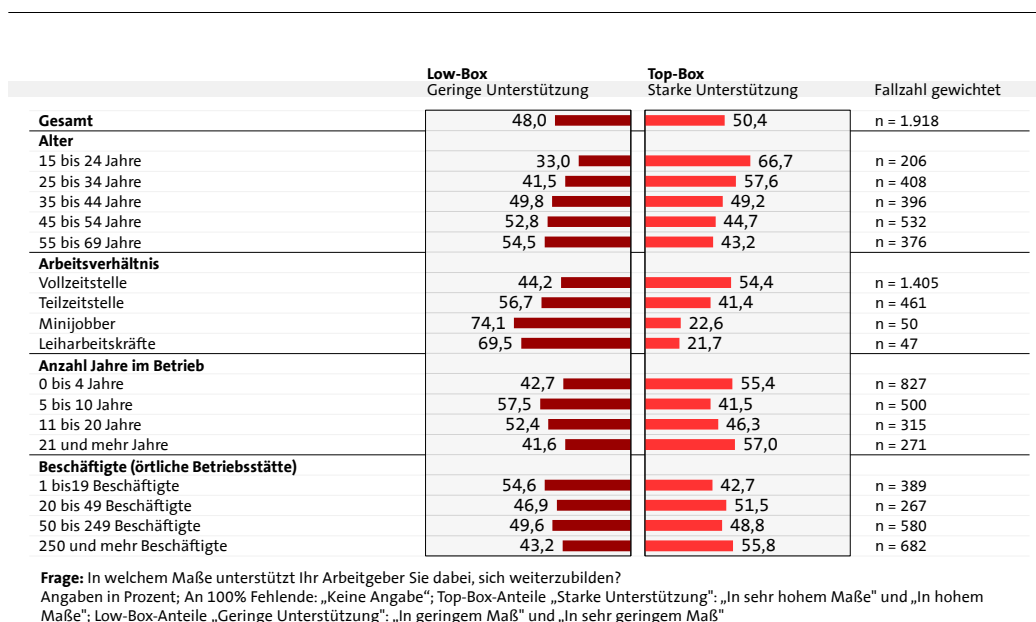
Die Unterstützung des Arbeitgebers bei der Weiterbildung differiert zudem deutlich nach der Form des Beschäftigungsverhältnisses. Vollzeitarbeitende (54 Prozent) werden stärker unterstützt als sozialversichert Teilzeitarbeitende (41 Prozent). Geringfügig Beschäftigte und Leiharbeiter/innen geben dagegen nur zu einem Fünftel an, sich durch den Arbeitgeber bei ihrer Weiterbildung unterstützt zu fühlen.

Es gibt auch klare Unterschiede nach Betriebsgröße. So erhalten Beschäftigte in kleinen Betrieben (bis zu 19 Beschäftigte) die wenigste Unterstützung bei der Weiterbildung (55 Prozent in geringem oder sehr geringem Maß). Der diesbezüglich beste Wert wurde bei dieser Frage bei den Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten gemessen. Hier fühlten sich 56 Prozent in hohem oder sehr hohem Maß von ihrem Arbeitgeber unterstützt. Auch in Unternehmen mit betrieblicher Mitbestimmung ist die Arbeitgeberunterstützung für Weiterbildung überdurchschnittlich (54 Prozent), in Betrieben ohne Mitbestimmung dagegen unterdurchschnittlich (46 Prozent).

Grundsätzlich fühlen sich insbesondere die Beschäftigten unterstützt, die in den letzten 24 Monaten eine Weiterbildung besucht haben. Rund zwei Drittel dieser Personen geben eine hohe Unterstützung durch den Arbeitgeber an. Bei den Beschäftigten ohne Weiterbildung sind es dagegen nur rund 29 Prozent.

Zudem fällt das Urteil über die Arbeitgeberunterstützung positiver aus wenn für die wichtigste Weiterbildung eine voll bezahlte Freistellung vorlag. So messen drei Viertel der Personen, die vollständig freigestellt wurden, ihrem Arbeitgeber ein hohes Maß an Unterstützung zu. Von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die ihre wichtigste Weiterbildung in der Freizeit gemacht haben, fühlen sich dagegen nur 47 Prozent unterstützt.

Abbildung 28 Unterstützung durch den Arbeitgeber bei der Weiterbildung



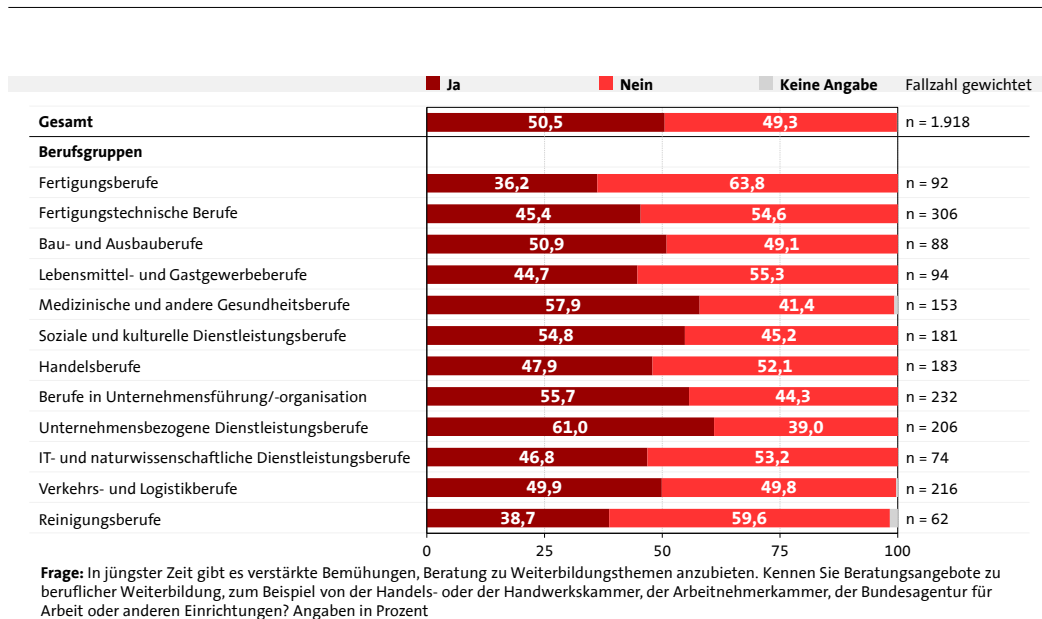
Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2019, eigene Berechnungen

5.2 Bekanntheit von Beratungsangeboten zur Weiterbildung

Die tatsächliche Weiterbildungsbeteiligung wird sicher auch von der Beratung und Information über Weiterbildungsmöglichkeiten und -angeboten beeinflusst. Nach den Ergebnissen der Befragung ist diese Informiertheit noch steigerungsfähig. So gibt insgesamt nur rund die Hälfte der Beschäftigten an, externe Beratungsangebote für Weiterbildungen, beispielsweise von der Arbeitnehmerkammer, der Handels- oder der Handwerkskammer oder der Bundesagentur für Arbeit zu kennen. Lediglich bei den jüngsten Beschäftigten (15 bis 24 Jahre) sind solche Beratungsangebote häufiger bekannt (61 Prozent). Beschäftigte mit einer schulischen Berufsausbildung zeigen sich ebenfalls überdurchschnittlich gut über solche Angebote informiert (61 Prozent), vergleichsweise auch Beschäftigte mit ausländischem oder anderen Ausbildungsabschluss (56 Prozent).

Bei Differenzierung nach Berufsgruppen (vgl. Abbildung 29) zeigen sich insbesondere die Beschäftigten in unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen (61 Prozent) und in den Gesundheitsberufen (58 Prozent) über Beratungsangebote zur Weiterbildung informiert. Diese Angebote sind dagegen nur einem geringen Teil der Beschäftigten in Fertigungsberufen (36 Prozent) und in Reinigungsberufen (39 Prozent) bekannt.

Abbildung 29 Bekanntheit von Beratungsangeboten zu beruflicher Weiterbildung, nach Berufsgruppen



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2019, eigene Berechnungen

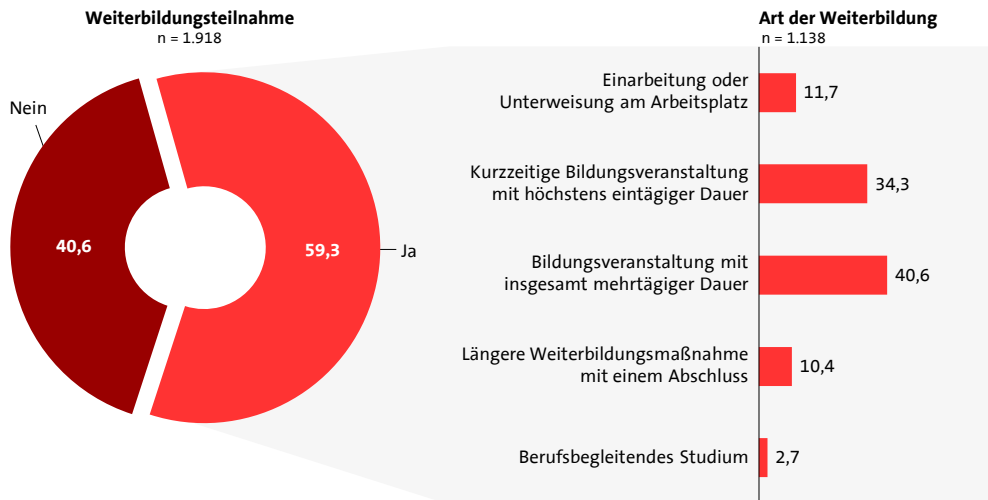
infas

Arbeitnehmerkammer Bremen

5.3 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. Fast 60 Prozent der Beschäftigten hatten in den vergangenen zwei Jahren an einer Weiterbildung teilgenommen. Davon entfiel beinahe die Hälfte (46 Prozent) auf sehr kurze, maximal eintägige Weiterbildungen, die auf die Aufgabenerledigung und Produktivität am Arbeitsplatz abzielen und weniger auf die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten des oder der Beschäftigten. 41 Prozent nahmen an mehrtägigen Bildungsveranstaltungen teil. Nur eine sehr kleine Gruppe gab an, an einer längeren Weiterbildung mit Abschluss (10 Prozent) oder einem berufsbegleitenden Studium teilgenommen zu haben (3 Prozent) (vgl. Abbildung 30; weitere Informationen zur Klassifizierung siehe unter 5.4).

Abbildung 30 Teilnahme an einer Schulung, Fort- oder Weiterbildung in den letzten 24 Monaten



Frage: Es gibt vielfältige berufliche Weiterbildungsangebote. Denken Sie jetzt bitte an Ihre wichtigste berufliche Weiterbildung in den letzten 24 Monaten. War das...?, an 100 % Fehlende: „Keine Angabe“

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2019, eigene Berechnungen

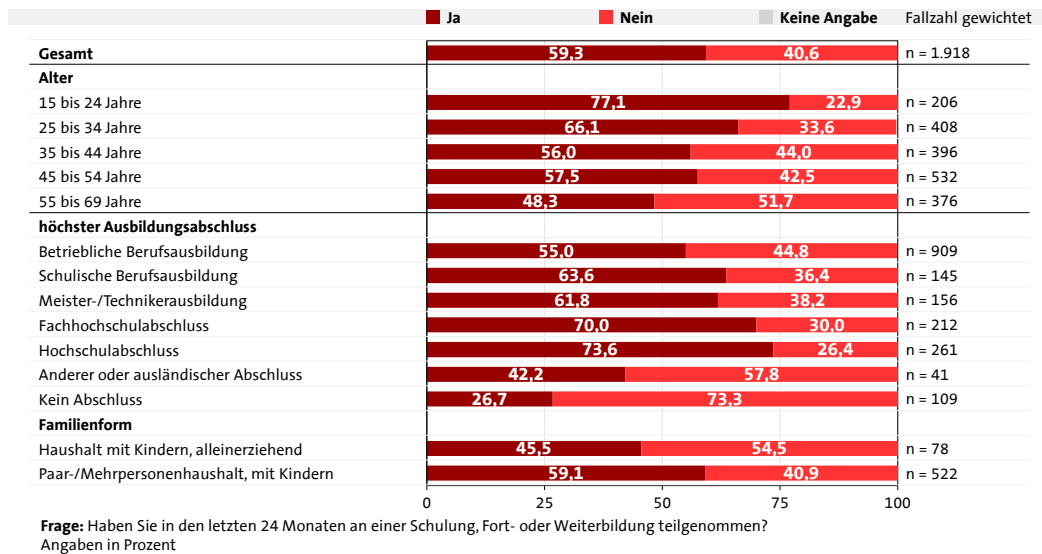
Jüngere bejahten die Frage nach einer Weiterbildungsteilnahme in den letzten 24 Monaten häufiger als Ältere (vgl. Abbildung 31). Darüber hinaus nahmen akademisch Gebildete verhältnismäßig häufiger teil als Personen mit Berufsausbildung oder keinem Ausbildungsabschluss: Von den Beschäftigten mit Fachhochschul- oder Universitätsabschluss nahmen fast drei Viertel an einer Weiterbildung teil (70 bzw. 74 Prozent), bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ohne Abschluss waren es dagegen nicht einmal ein Drittel (27 Prozent).

Die Weiterbildungsteilnahme von Beschäftigten mit Migrationshintergrund liegt mit 52 Prozent um 10 Punkte niedriger als bei Beschäftigten ohne Migrationshintergrund. Auch Alleinerziehende absolvierten sehr viel seltener eine Weiterbildung (46 Prozent) als der Durchschnitt. Die Weiterbildungsbeteiligung im Land Bremen unterscheidet sich auch nach Wohn- und Arbeitsort. So nahmen im Referenzzeitraum rund 60 Prozent der in der Stadt Bremen Beschäftigten an einer Weiterbildung teil, bei den in Bremerhaven Arbeitenden waren es dagegen nur rund 54 Prozent. Nach Wohnort beträgt die Differenz bei der Weiterbildungsteilnahme 8 Punkte (Bremen: 58,5 Prozent, Bremerhaven: 50,4 Prozent).

Besondere Anstrengungen zur Weiterbildung zeigen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Wirtschaftszweigen Erziehung und Unterricht sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (vgl. Abbildung 32). In beiden Branchen nahmen mehr als drei Viertel der Beschäftigten in den letzten 24 Monaten an einer Weiterbildung teil; bei Beschäftigten in der Pflege und im Sozialwesen liegen die Werte sogar noch darüber (83 Prozent), in Arztpraxen deutlich darunter (62 Prozent), Krankenhauspersonal liegt beim Durchschnitt. Auch in der öffentlichen Verwaltung nahm ein großer Teil (71 Prozent) an einer Fort- oder Weiterbildung

teil. Im Gegensatz dazu erhielten nur rund die Hälfte der Befragten aus den Bereichen Großhandel, Bau, Verkehr und Lagerei und dem Gastgewerbe eine Weiterbildung. Im Einzelhandel sind es sogar nur 41 Prozent.

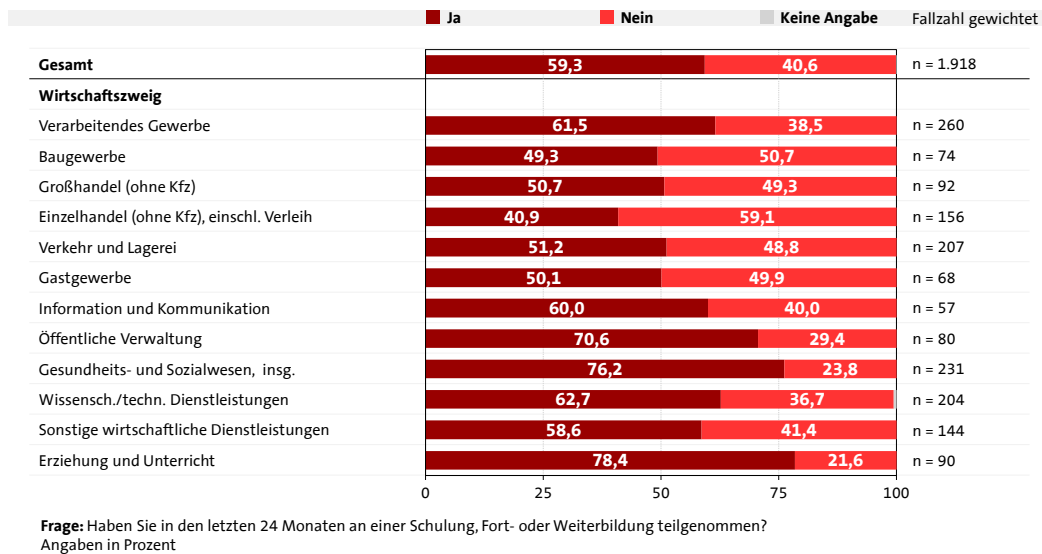
Abbildung 31 Teilnahme an beruflicher Weiterbildung I



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2019, eigene Berechnungen



Abbildung 32 Teilnahme an beruflicher Weiterbildung II



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2019, eigene Berechnungen



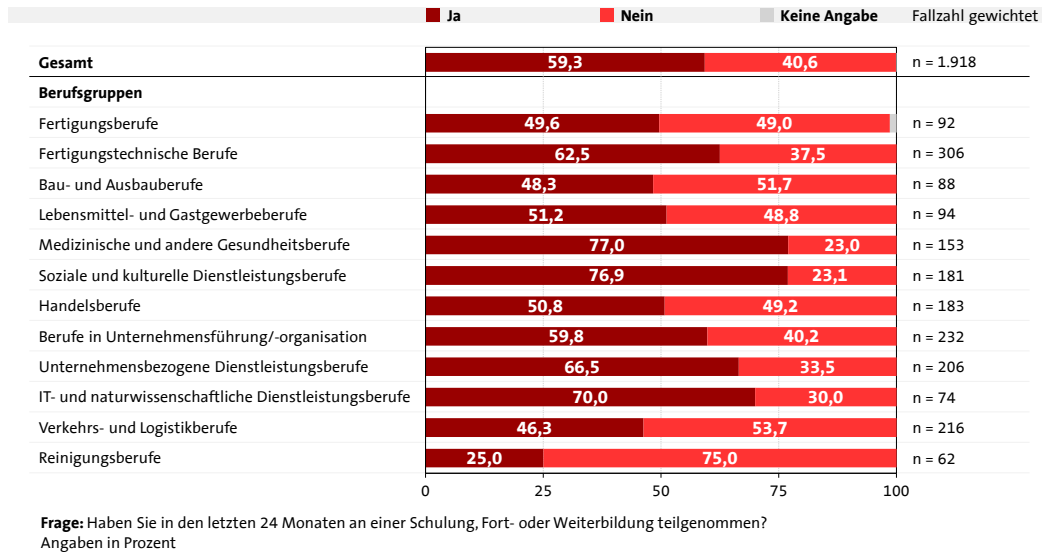
Nach Berufssegmenten haben besonders Beschäftigte in den medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen sowie in den kulturellen und sozialen Dienstleistungsberufen von Weiterbildung profitiert (vgl. Abbildung 33). Hier haben jeweils über drei Viertel der Beschäftigten in den letzten 24 Monaten an einer Weiterbildung teilgenommen. In den IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen sind es 70 Prozent, bei den unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen 67 Prozent. Am unteren Ende finden sich mit deutlichem Abstand die Reinigungsberufe, bei denen nur jede/r Vierte eine Weiterbildung erhalten hat.

In Unternehmen mit betrieblicher Mitbestimmung ist die Weiterbildungsteilnahme deutlich höher als in Unternehmen ohne Mitbestimmung (65 vs. 51 Prozent). Tarifbindung im Unternehmen ergibt einen Unterschied von 4 Punkten (62 vs. 58 Prozent). In Kleinbetrieben bis 19 Beschäftigten liegt die Weiterbildungsbeteiligung mit 48 Prozent am niedrigsten, in Großbetrieben über 250 Beschäftigten mit 68 Prozent am höchsten, die anderen Betriebsgrößenklassen liegen dazwischen (56 bis 62 Prozent).

Beschäftigte im Normalarbeitsverhältnis kommen auf 63 Prozent, wohingegen sich bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen stark unterdurchschnittliche Weiterbildungsquoten zeigen. Bei der Leiharbeit umfasst die Weiterbildungsteilnahme nur zwei Fünftel (42 Prozent) der Beschäftigten, bei den Minijobbern sogar nur ein Viertel. Sozialversicherte Teilzeitbeschäftigte liegen bei 56 Prozent, während bei den Vollzeitbeschäftigten 62 Prozent an einer Weiterbildung teilgenommen hatten. Befristet Beschäftigte liegen bei der Weiterbildungsteilnahme praktisch gleichauf mit den unbefristet Beschäftigten (57 vs. knapp 59 Prozent).

Ein expliziter Weiterbildungsbedarf lässt sich bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern annehmen, die sich mit in den letzten Jahren gestiegenen oder steigenden fachlichen Anforderungen konfrontiert sehen. Zwar nahmen sie überdurchschnittlich häufig an einer Weiterbildung teil (66 Prozent), jeder oder jede Dritte blieb aber ohne jegliche Weiterbildung.

Abbildung 33 Teilnahme an beruflicher Weiterbildung III



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2019, eigene Berechnungen

Schließlich fällt auch die niedrige Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten mit erhöhtem Entlassungsrisiko (35 Prozent) und von Beschäftigten auf, die ihren Arbeitsplatz als technologisch bedingt bedroht ansehen (43 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.

Zusammengefasst ist der Zugang zu beruflichen Weiterbildung also segmentiert; von den Möglichkeiten profitieren vor allem die privilegierteren Beschäftigtengruppen mit höherer Ausbildung, höheren Einkommen, stabilen (Normal) 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. Dies bestätigt ähnliche Befunde zur Situation der Weiterbildung in ganz Deutschland (siehe u.a. Bläsche et al. 2017; Kruppe & Trepesch 2017; Anbuhl 2015; Bertelsmann Stiftung 2018).

5.4 Wichtige Merkmale der absolvierten Weiterbildungen

Um die realisierten Weiterbildungen angemessen unterscheiden, klassifizieren und gewichten zu können, wurde zunächst nach der wichtigsten Weiterbildung der letzten 24 Monate und deren Dauer gefragt. Demnach bestand die wichtigste Weiterbildung für 12 Prozent nur in einer kurzen Einarbeitung bzw. Unterweisung am Arbeitsplatz. Etwa ein Drittel (34 Prozent) gab eine kurzzeitige Bildungsveranstaltung von maximal eintägiger Dauer an, 41 Prozent eine mehrtägige Bildungsveranstaltung. 10 Prozent absolvierten eine längere Weiterbildungsmaßnahme mit Abschluss und 2,7 Prozent ein berufsbegleitendes Studium.

Zwischen den Geschlechtern gibt es punktuell einige Unterschiede. Für Frauen war häufiger als für Männer eine kurze Einarbeitung bzw. Unterweisung am Arbeitsplatz die wichtigste Weiterbildung innerhalb eines Zweijahreszeitraums (Frauen 13 Prozent, Männer 10 Prozent). Zusammen mit den bis zu eintägigen Bildungsveranstaltungen (39 Prozent) dominieren bei den Frauen kurze, arbeitsplatzorientierte Weiterbildungen das Geschehen. Bei den Männern waren mehrtägige Bildungsveranstaltungen am häufigsten (44,5 Prozent, Frauen 36 Prozent). Auch längere Maßnahmen mit einem anerkannten Abschluss werden eher von Männern als von Frauen besucht (12 Prozent gegenüber 9 Prozent).

Nach Ausbildungsabschluss unterscheidet sich das Muster der Weiterbildungsarten nur graduell. Am häufigsten sind ein- oder mehrtägige Bildungsveranstaltungen, die zusammen gut drei Viertel aller relevanten Weiterbildungen ausmachen. Die berufliche Weiterbildung von Ungelernten und Beschäftigte mit ausländischen Abschlüssen betrifft dabei insgesamt nur wenige der Befragten (n<30), weshalb dazu differenziertere Auswertungen unterbleiben.

Infobox: Verwendete Weiterbildungstypen

Um die verschiedenen Weiterbildungsangebote bei der Befragung angemessen zu unterscheiden, wurde mit folgenden Weiterbildungstypen gearbeitet:

Einarbeitung oder Unterweisung am Arbeitsplatz:

Unterweisungen am Arbeitsplatz können durch Vorgesetzte, Kollegen, Trainer oder auch unter Einsatz von Lernprogrammen erfolgen. Dabei können fachliche Inhalte (z.B. Schulung für eine neue Maschine, eine IT-Fachanwendung, Fachgesetze) als auch allgemeinere, fachübergreifende Inhalte (z.B.: Sicherheitsunterweisung, Führungskräfte training, Datenschutz) geschult werden.

Kurzzeitige Bildungsveranstaltungen mit höchstens eintägiger Dauer:

Das können z.B. Vorträge, Schulungen, Tagesseminare sein.

Bildungsveranstaltungen mit insgesamt mehrtägiger Dauer, auch über einen längeren Zeitraum:

Darunter fallen z.B. mehrtägige Kurse, Lehrgänge, Seminare, etwa Schweißerlehrgang, Herstellerschulung für Maschinen, EDV-Lehrgang, Business-Englisch, Managementseminar, häufig oder in der Regel durchgeführt durch externe Träger.

Längere Weiterbildungsmaßnahmen mit einem Abschluss:

Darunter fallen z.B. Fachweiterbildungen wie Meister, Techniker, Betriebswirt, Fachwirt usw., kann aber auch die Vorbereitung auf die Externenprüfung zum Erreichen eines Berufsabschlusses sein. Andere, längere Bildungsmaßnahmen mit Abschlusszertifikat sind hier auch möglich, auch wenn der Abschluss ggf. nicht allgemein anerkannt ist.

Quelle: infas, Fragebogen „Koordinaten der Arbeit 2019“

Eine Differenzierung nach Berufsgruppen bestätigt die Dominanz von kurzen Bildungsveranstaltungen. Insbesondere in den Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen, den Verkehrs- und Logistikberufen und den unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen haben mehr als die Hälfte der Beschäftigten, die in den letzten 24 Monaten an einer Weiterbildung teilgenommen hatten, maximal eine eintägige Veranstaltung wahrgenommen. So hat in den Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe die größte Gruppe lediglich eine Einarbeitung oder Unterweisung erhalten. Für die Reinigungsberufe ist aufgrund der kleinen Fallzahlen eine differenzierte Auswertung der Weiterbildungsteilnahmen nicht sinnvoll.

Nur die Beschäftigten mit mehrtägigen Weiterbildungen wurden auch nach der Zahl der Tage gefragt, die sie dafür aufgewendet haben. Deshalb lassen sich auch Aussagen zur Weiterbildungsdauer treffen. Der größte Anteil entfällt auf Weiterbildungen von bis zu 5 Tagen (61 Prozent).⁷ Mit deutlichem Abstand folgen Weiterbildungen mit einem Umfang von über 20 Tagen (17 Prozent). Für 8 Prozent der Beschäftigten beträgt die Anzahl der Weiterbildungstage zwischen 11 und 20 Tagen, rund 13 Prozent liegen bei 6-10 Weiterbildungstagen.

Zur Einordnung der Weiterbildungsdauern ist der Bezug auf die Grundgesamtheit aller Befragten hilfreich. Demnach nahmen 41 Prozent innerhalb der letzten 24 Monate gar nicht, 47 Prozent maximal an einer fünftägigen Weiterbildung, 7 Prozent zwischen 6 und 20 Tagen und 5 Prozent an mehr als 20 Tagen teil.

5.5 Betriebliche Rahmenbedingungen für die absolvierten berufliche Weiterbildung

Die Beschäftigten, die an einer Weiterbildung teilgenommen haben, wurden auch nach den Rahmenbedingungen bei ihrem Arbeitgeber gefragt, insbesondere der Finanzierung der Weiterbildung und den getroffenen arbeitszeitlichen Regelungen. Wichtig ist dabei der Referenz- oder Bezugsrahmen der Fragen: Dieser Bezugsrahmen ist die persönlich als am wichtigsten eingeschätzte berufliche Weiterbildung aus den letzten 24 Monaten, wobei diese mindestens eine eintägige Dauer umfassen musste (d.h. lediglich Einarbeitungen und Unterweisungen wurden hier nicht berücksichtigt). Dieser zeitliche und inhaltliche Anker in der Frage stellt u.a. sicher, dass nur für eine (die wichtigste) Weiterbildung geantwortet wird, auch wenn ggf. mehrere Weiterbildungen in dem Zeitraum absolviert wurden. Dieser Anker ist zudem für mehrere Fragen in dem Themenblock wichtig und wird bewusst stabil gehalten. Das erhöht die Validität der Messung gegenüber allgemeinen Abfragen oder wechselnden Fragen zu unterschiedlichen Weiterbildungsteilnahmen. Zugleich ist mit dieser Art der Messung notwendigerweise eine Beschränkung auf einen definierten Ausschnitt des Weiterbildungsgeschehens verbunden. Bezugsrahmen war und ist stets die wichtigste Weiterbildung aus den letzten 2 Jahren.

⁷ 5 Tage sind zugleich der Durchschnittswert, wenn der Median zugrunde gelegt wird.

5.5.1 Finanzierung der Weiterbildung

Die Kosten für Einarbeitungen und kurze Unterweisungen am Arbeitsplatz liegen gemeinhin allein in der Verantwortung der Arbeitgeber. Bei umfangreicheren und komplexeren Weiterbildungen ist dies nicht selbstverständlich, die Arbeitnehmer/innen tragen vielfach einen Teil der Weiterbildungskosten mit oder bezahlen diese vollständig aus der eigenen Tasche. Neben Mischfinanzierung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite können überdies auch weitere Personen (häufig der oder die Lebenspartner/in) und Institutionen (durch Programmförderung etc.) an der Weiterbildungsfinanzierung beteiligt sein.

In der bremischen Beschäftigtenbefragung 2019 wurde vor diesem Hintergrund ermittelt, wer zu welchen Anteilen an der Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt war.

Zum Aspekt der Weiterbildungskosten wurden die Beschäftigten im definierten Referenzrahmen zunächst gefragt, ob ihnen durch Teilnahmegebühren, Prüfungskosten oder Kosten für Arbeitsmittel persönliche Kosten bei der Weiterbildung entstanden sind. Für lediglich 11 Prozent der Beschäftigten lag eine derartige, hier eng definierte Eigenbeteiligung an den Kosten der Weiterbildung vor. Von den Beschäftigten mit Eigenbeteiligung gaben rund 40 Prozent an, die Kosten der Weiterbildung vollständig allein getragen zu haben. Anders formuliert, haben insgesamt 6 Prozent der Befragten ihre wichtigste Weiterbildung der letzten zwei Jahre ausschließlich allein finanziert. Dabei ist zu beachten: Bei Einbeziehung von Reise-, Verpflegungs- und Unterkunftskosten sowie Kinderbetreuungskosten wäre der Anteil der Beschäftigten mit Eigenbeteiligung natürlich höher.⁸

In einem zweiten Schritt wurden die Beschäftigten gefragt, ob und welche andere Akteure oder Institutionen (Arbeitgeber, Bafög, Dritte) für die wichtigste Weiterbildung der letzten zwei Jahre Kosten getragen oder übernommen haben. Da es sich um eine Frage mit Mehrfachantworten handelt, geben die Einzelantworten nicht Auskunft über die alleinige Weiterbildungsfinanzierung durch diese Institutionen, sondern weisen den relativen Anteil der Mitbeteiligung an den Kosten der Weiterbildung aus. Die Beschäftigten hatten überdies die zusätzliche Möglichkeit anzugeben, ob sie die Weiterbildung allein getragen haben – dann entfielen die Antwortoptionen für weitere Kofinanzierung.

Mit Bezug auf diese Frage ist vor allem der Arbeitgeber bei Finanzierung der Weiterbildung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitbeteiligt. In 87 Prozent der Fälle wurden die Kosten überwiegend oder teilweise vom Arbeitgeber

⁸ Diese Kosten sind beispielsweise in der BIBB-Studie von Müller & Wenzelmann (2018) als direkte Weiterbildungskosten mitberücksichtigt. Im Adult Education Survey (AES) (vgl. Bilger & Strauß, 2017) werden Teilnahmegebühren, Fahrtkosten sowie Kosten für Lernmaterialien als direkte Kosten erfasst, Prüfungskosten hingegen nicht. Da Reise- bzw. Fahrtkosten im AES als direkte Kosten berücksichtigt sind, ergeben sich allein schon daraus Unterschiede bei der Arbeitnehmerbeteiligung an den Kosten gegenüber der Bremischen Beschäftigtenbefragung. In Bezug auf die betriebliche Weiterbildung sind die AES-Ergebnisse aus dem Jahr 2016 aber mit unseren Ergebnissen durchaus korrespondierend: Im AES 2016 wurden 78 Prozent aller betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten vollständig vom Arbeitgeber bezahlt, bei elf Prozent der Aktivitäten erbrachten die abhängig Beschäftigten einen Eigenanteil (Schönfeld & Behringer, 2017: 72).

übernommen. Bei ca. 7 Prozent sind an der Weiterbildungsfinanzierung dritte Personen oder Institutionen beteiligt und bei 2,5 Prozent der Beschäftigten wurden die Weiterbildungskosten durch BAföG mitgetragen.

Außerdem haben Arbeitgeber insbesondere Weiterbildungskosten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernommen, die schon lange beim Unternehmen arbeiten (11 Jahre und mehr: 95 bis 96 Prozent) oder sich in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befinden. Bei 90 Prozent der unbefristeten Beschäftigten wurde die Weiterbildung auch vom Arbeitgeber mitfinanziert, für die befristeten Arbeitskräfte trifft dies nur auf gut drei Viertel zu. Arbeitgeber übernehmen auch eher die Kosten bei Beschäftigten mit höherem Einkommen. Bei Beschäftigten mit einem Nettoeinkommen unter 1.500 Euro wurde in rund 82 Prozent der Fälle die Weiterbildung vom Arbeitgeber mitfinanziert, bei den oberen Einkommensschichten ab 3.000 Euro sind es 95 bis 99 Prozent.

5.5.2 Arbeitszeitliche Regelungen bei Weiterbildung

Ein anderer wichtiger Faktor für die Teilnahmemöglichkeiten an einer Weiterbildung ist die Frage der Zeit und der bezahlten oder auch unbezahlten Freistellung von der Arbeit. Daher wurde auch danach gefragt, wie die Teilnahme arbeitszeitlich geregelt war.

Für 45 Prozent fand die Weiterbildung während der Arbeitszeit statt, sodass keine gesonderte Freistellung notwendig war. Dabei handelte es sich je zur Hälfte (46 Prozent) um eintägige oder mehrtägige Veranstaltungen; mit drei Viertel dauerte der weit überwiegende Teil dieser Weiterbildungen zwischen einem und 5 Tagen.

Vollständig freigestellt wurden für die Weiterbildung 37 Prozent der Beschäftigten, bei rund 4 Prozent wurde eine teilweise Freistellung vereinbart. 3 Prozent hatten die Möglichkeit, für die Weiterbildungsteilnahme Stunden von ihrem Arbeitszeitkonto zu verwenden. Mehr als jede und jeder Zehnte (11 Prozent) hat die Weiterbildung in der Freizeit vorgenommen.

Insbesondere Beschäftigte aus den niedrigen Einkommensgruppen haben ihre Weiterbildung in der Freizeit umgesetzt. Je höher das Einkommen, desto niedriger ist der Anteil der Beschäftigten, die Weiterbildungen auf ihre Freizeit legen müssen. Korrespondierend dazu treten auch Freistellungen und Weiterbildungen während der Arbeitszeit bei Beschäftigten mit höherem Einkommen häufiger auf.

Wichtig für die Realisierung einer Weiterbildungsteilnahme ist auch, ob der Arbeitgeber das Gehalt während einer Freistellung weiterzahlt. Von denjenigen, die für die Weiterbildung freigestellt waren, erhielten auch fast alle ihr Gehalt für die Zeit der Weiterbildung vollständig weitergezahlt (beinahe 97 Prozent). Dabei gilt, je älter die oder der Beschäftigte, desto höher der Anteil der vollen Bezüge während der Weiterbildungsteilnahme (100 Prozent bei der ältesten Kohorte). In den unteren Einkommensgruppen wurden insgesamt nur rund 39 bis 40 Prozent ganz oder teilweise für die Weiterbildung freigestellt. In den oberen Einkommensklassen sind es dagegen 45 bis 50 Prozent.

5.6 Für und Wider von Weiterbildung aus Sicht der Beschäftigten

Eine Weiterbildung ist häufig mit dem Einsatz finanzieller und zeitlicher Ressourcen verbunden, wie auch der letzte Abschnitt gezeigt hat. Umso wichtiger ist es, dass sich dieser persönliche Einsatz als lohnend erweist. Die Beschäftigten wurden deshalb auch danach gefragt, inwiefern sich die absolvierte wichtigste Weiterbildung für sie gelohnt hat. Sie konnten dabei unter verschiedenen Aussagen zu den Weiterbildungseffekten wählen. Mehrfachnennungen waren möglich.

Den mit Abstand höchsten Wert erreichte dabei eine bessere persönliche Zufriedenheit. Drei Viertel der Befragten stimmten der Aussage zu, aufgrund der Weiterbildung seien sie „persönlich zufriedener“. Sehr viel seltener, aber die zweithäufigste Nennung, war die Zustimmung zum Erreichen einer höheren beruflichen Position (14 Prozent). Danach folgen ein höheres Gehalt (10 Prozent) sowie das Nachholen eines beruflichen Abschlusses (7 Prozent). Ebenfalls 7 Prozent nannten eine berufliche Neuorientierung durch Wechsel in einen anderen Betrieb oder Beruf als einen Weiterbildungseffekt.

Die Steigerung der persönlichen Zufriedenheit durch die wichtigste absolvierte Weiterbildung ist bei einzelnen Beschäftigtengruppen besonders stark ausgeprägt (vgl. Abbildung 34). Dazu gehören insbesondere die jüngsten Beschäftigten (85 Prozent) sowie Personen mit nicht-deutscher oder doppelter Staatsangehörigkeit (um 90 Prozent). Auch Beschäftigte mit Migrationshintergrund, Alleinerziehende, befristete Beschäftigte sowie Beschäftigte ohne Ausbildungsabschluss weisen die weiterbildungsbedingte Steigerung der Zufriedenheit überdurchschnittlich als Weiterbildungseffekt aus (Zustimmungswerte jeweils um 80 Prozent).

Abbildung 34 Zufriedenheit aufgrund der Weiterbildung

	Aufgrund der Weiterbildung bin ich persönlich zufriedener	Fallzahl gewichtet
Gesamt	74,3	n = 1.005
Alter		
15 bis 24 Jahre	84,8	n = 130
25 bis 34 Jahre	74,2	n = 237
35 bis 44 Jahre	80,8	n = 197
45 bis 54 Jahre	68,9	n = 277
55 bis 69 Jahre	67,6	n = 164
Staatsangehörigkeit		
Die Deutsche	72,6	n = 909
Die Deutsche und eine andere	89,2	n = 48
Andere Staatsangehörigkeit	91,4	n = 49
Migrationshintergrund		
Mit Migrationshintergrund	81,7	n = 226
Familienform		
Haushalt mit Kindern, alleinerziehend	80,4	n = 31
Paar-/Mehrpersonenhaushalt, mit Kindern	72,5	n = 279
Keine Kinder	77,4	n = 511

Frage: Bitte geben Sie an, ob die folgende Aussage für Sie zutrifft; Basis: Befragte, die in den letzten 24 Monaten an einer längeren Bildungsmaßnahme teilgenommen haben; Angaben in Prozent; Anteil „Ja, stimme zu“ dargestellt

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2019, eigene Berechnungen

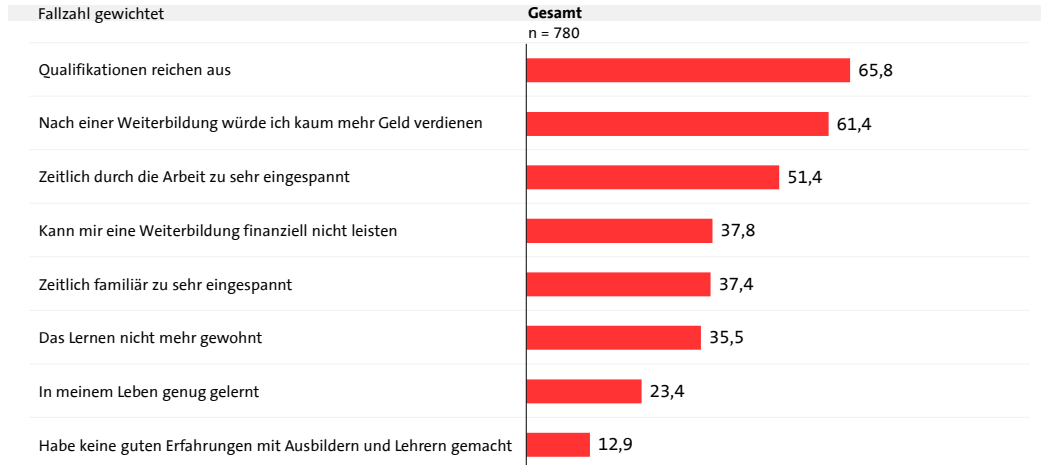
infas

Arbeitsnehmerkammer
Bremen

Bei der Verbesserung der beruflichen Position aufgrund der Weiterbildung sind es wiederum die jüngeren Alterskohorten (15 bis 24, 35-34 Jahre), die diesem Effekt überdurchschnittlich häufig zustimmen (21 bis 22 Prozent), die Zustimmung dazu nimmt sodann mit steigendem Lebensalter stetig ab. Außerdem hat die Weiterbildung bei Beschäftigten mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit in noch höherem Maße zu einer verbesserten beruflichen Position verholfen (34 Prozent, auf Basis recht kleiner Fallzahlen).

Ähnliche Ergebnisse gibt es auch bezüglich der Zustimmung zu höheren Gehaltsbezügen aufgrund der Weiterbildung. Vor allem die 25 bis 34 Jährigen weisen darauf, weiterbildungsbedingt nun ein höheres Gehalt zu beziehen (20 Prozent), auch Beschäftigte mit Migrationshintergrund stimmen dieser Aussage überdurchschnittlich häufig zu (17 Prozent). Daneben sind es –jeweils auf Basis kleiner Fallzahlen – wieder die Beschäftigten mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit sowie Beschäftigte ohne Ausbildungsabschluss, die höhere Löhne oder Gehälter als Weiterbildungseffekt relativ häufiger anführen.

Von besonderem Interesse waren auch die Gründe, die geeignet sind, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einer Weiterbildungsteilnahme abzuhalten. Deshalb wurden dazu die 780 Beschäftigten befragt, die in den vergangenen 24 Monaten an keinem entsprechenden Angebot teilgenommen und auch keine Einarbeitung oder Unterweisung am Arbeitsplatz erhalten hatten. Von besonderem Interesse waren dabei die Gründe, die aus Sicht dieser Befragten gegen eine berufliche Weiterbildung sprechen bzw. sprechen würden. Auch hier waren Mehrfachnennungen möglich.

Abbildung 35 Persönliche Gründe, die Weiterbildungsteilnahme behindern

Frage: Generell gibt es verschiedene Gründe, die gegen eine berufliche Weiterbildung sprechen können. Wenn Sie an berufliche Weiterbildung denken: Bitte geben Sie bei jeder Aussage an, ob diese auf Sie persönlich zutrifft. Angaben in Prozent; Mehrfachnennungen möglich; Basis: Befragte, die in den letzten 24 Monaten an keiner Schulung/Fort- oder Weiterbildung teilgenommen haben

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2019, eigene Berechnungen

infas

Arbeiterkammer
Bremen

Rund zwei Drittel der Befragten geben an, dass ihre Qualifikationen ausreichen, die mit Abstand häufigste Aussage in diesem Kontext. Beschäftigte mit betrieblicher Berufsausbildung zeigen sich von diesem Argument besonders häufig überzeugt (71 Prozent). Außerdem steigt die Zustimmung zu dieser Aussage stetig mit dem Lebensalter an, auf bis zu 77 Prozent bei der ältesten Kohorte ab 55 Jahre. Leiharbeitskräfte und Minijobber (Achtung, jeweils kleine Fallzahl), sowie befristet Beschäftigte stimmen der Aussage deutlich seltener zu.

Mit 61 Prozent erfährt auch die Aussage hohe Zustimmung, dass die Beschäftigten durch eine Weiterbildung kein oder nur wenig mehr Geld verdienen würden – der Aufwand wird demnach größer als der voraussichtliche Ertrag eingeschätzt. Auch hier steigt die Zustimmung zur Botschaft mit dem Lebensalter zunehmend und deutlich an, von 38 Prozent bei den Jüngsten auf bis zu 74 Prozent bei den Ältesten. Ebenso verhält es sich bei den Einkommensklassen. 52 Prozent der Beschäftigten mit einem Einkommen unter 1000 Euro würden ihrer Ansicht nach kaum mehr durch eine absolvierte Weiterbildung verdienen. Bei den oberen Einkommensklassen stimmen dagegen 72 bis 82 Prozent zu, keine Einkommenszuwächse durch eine Weiterbildung zu erwarten. Bezogen auf das Ausbildungsniveau, erwarten insbesondere Beschäftigte mit Universitäts- sowie Meister-/Technikerabschlüssen nicht, mittels Weiterbildung ihr Einkommen steigern zu können.

Für etwas mehr als die Hälfte der Beschäftigten ohne Weiterbildung stellt die zeitliche Beanspruchung durch ihre Arbeitstätigkeit eine Hürde dar. Dabei bewegen sich deren Arbeitszeiten und Mehrarbeitsstunden im Durchschnitt aller Beschäftigten, sie zeichnen sich also nicht durch übermäßig lange Arbeitszeiten

oder besonders viele Überstunden aus. Allerdings wird die Aussage von Vollzeitbeschäftigten deutlich häufiger angeführt als von Teilzeitbeschäftigten (58 vs. 41 Prozent).

37 Prozent sehen sich durch familiäre Verpflichtungen zu sehr eingespannt. Die Geschlechterverteilung entspricht dabei der Grundgesamtheit. Von Beschäftigten ohne Kinder wird diese Antwort anteilmäßig deutlich seltener angegeben (ein Viertel dieser Gruppe) als von Befragten mit Kindern (zwei Drittel, unabhängig von der Zahl der Kinder).

38 Prozent der Befragten geben an, sich eine Weiterbildung finanziell nicht leisten zu können. Diese Antwort wird von über 60 Prozent der Befragten mit Nettoeinkommen zwischen 1000 und 1.500 Euro angeführt, von den Befragten in den benachbarten Einkommensklassen jeweils von gut einem Drittel. Teilzeitkräfte stimmen der Aussage um 6 Punkte häufiger zu als Vollzeitbeschäftigte (36 vs. 42 Prozent). Beschäftigte ohne Ausbildungsabschluss und Beschäftigte mit schulischer Berufsausbildung stimmen der Aussage deutlich häufiger zu (54 bis 56 Prozent) als Beschäftigte mit anderen Ausbildungsabschlüssen, für Beschäftigte mit Uni- oder Fachhochschulabschluss wird dieses Argument dagegen nur von einem Fünftel der Befragten angeführt.

Für insgesamt 36 Prozent spricht gegen eine Weiterbildung, dass sie das Lernen nicht mehr gewöhnt sind. Das Argument ist für Beschäftigte ohne Ausbildungsabschluss (45 Prozent) und betrieblicher Berufsausbildung (42 Prozent) am wichtigsten, für Beschäftigte mit akademischem Abschluss eher unbedeutend (13 bis 18 Prozent). Außerdem spreizen sich die Ergebnisse nach Alter, nur 10 Prozent der Jüngsten aber 40 Prozent der älteren Jahrgänge ab 45 Jahren stimmen dieser Aussage zu.

Überdies zeigen sich 23 Prozent der Befragten überzeugt, dass sie in ihrem Leben genug gelernt haben. Hier sind erneut die Zustimmungsteile unter den Älteren zwischen 29 und 39 Prozent viel größer als unter Jüngeren; bei den Jüngsten (15 bis 24 Jahre) gibt es gar keine Zustimmung dazu. Der Punkt wird zudem häufiger von Beschäftigten ohne Ausbildungsabschluss und mit betrieblicher Berufsausbildung angeführt. Beschäftigte in Reinigungsberufen (42 Prozent) und Verkehrs- und Logistikberufen (32 Prozent) stimmen der Aussage überdurchschnittlich häufig zu, aber auch Beschäftigte in den Gesundheitsberufen (29 Prozent, bei kleiner Fallzahlbasis).

5.7 Institutionelle Rahmenbedingungen, die Weiterbildung erleichtern

Für ihre berufliche Weiterbildung brauchen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verlässliche und belastbare Rahmenbedingungen. Dazu gehören die Zeit für Weiterbildung, die Finanzierung der Weiterbildungskosten sowie hinreichende Geldmittel, um in Zeiten der Weiterbildung den eigenen Lebensunterhalt zu sichern.

Um zu erfahren, welche Rahmenbedingungen eine Unterstützung wären, wurden allen Beschäftigten – also die mit und die ohne eine Weiterbildungsteilnahme – auch Fragen zu diesem Themenkomplex gestellt. Für rund 80 Prozent der Befragten könnten Weiterbildungen attraktiver werden, wenn sie dafür eine Freistellung erhielten. Rund drei Viertel könnten sich eine Weiterbildung vorstellen, wenn sie dadurch keine oder nur geringe Lohneinbußen hätten. Bei 72 Prozent würde das persönliche Interesse steigen, wenn es einen gesetzlichen Anspruch auf Weiterbildung gäbe.

Nach Berufsabschluss variieren diese Befunde nur graduell oder punktuell. So stellt für Beschäftigte mit Universitätsabschluss eine Freistellung einen potentiell etwas höheren Anreiz dar (85 Prozent). Beschäftigte mit einer schulischen Berufsausbildung wären bei der Aussicht auf keine Lohneinbußen (82 Prozent) sowie im Fall eines gesetzlichen Weiterbildungsanspruchs (81 Prozent) stärker an Weiterbildung interessiert, im Vergleich zum Durchschnitt und zu anderen Ausbildungsabschlüssen.

Für Beschäftigte ohne beruflichen Abschluss stellt lediglich ein gesetzlicher Weiterbildungsanspruch einen Ansatz dar, mit dem sich das Interesse an Weiterbildung merklich steigern ließe. Der Wert für Ungelernte liegt mit 76 Prozent hier sogar über dem Gesamtdurchschnitt (72 Prozent) und den Angaben der meisten anderen Ausbildungsabschlüsse. Keine Lohneinbußen oder die Freistellung von der Arbeit stellen dagegen für Beschäftigte ohne beruflichen Abschluss keine hohen Anreize dar, um das Weiterbildungsinteresse zu steigern. Die jeweiligen Angaben (60 Prozent bei Freistellung, 65 Prozent bei ohne Lohneinbußen) liegen jeweils deutlich unter dem Durchschnittswert und den Angaben der Beschäftigten mit formellen Berufsabschlüssen.

Inhaltlich ähnliche Ergebnisse wie bei den Beschäftigten ohne beruflichen Abschluss zeigen sich für Leiharbeitskräfte und geringfügig Beschäftigte. Ein gesetzlicher Weiterbildungsanspruch wäre demzufolge der wichtigste Hebel, um die Weiterbildungsbeteiligung anzureizen. Das Interesse von Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmern an Weiterbildung wäre geringfügig höher (83 Prozent) als im Durchschnitt, falls eine Freistellung dafür erfolgte. Keine oder nur geringe Lohneinbußen wären dagegen für Leiharbeitskräfte kein überdurchschnittlich hoher Anreiz für Weiterbildungsteilnahme (70 Prozent). Ein gesetzlicher Anspruch auf Weiterbildung könnte dagegen die Weiterbildungsbeteiligung von Leiharbeitskräften erheblich steigern, 88 Prozent der Leiharbeitskräfte stimmen dem zu.

Auch geringfügig Beschäftigte wären im Fall eines Rechtsanspruchs an Weiterbildung interessiert (79 Prozent). Weder Freistellung von der Arbeit (53 Prozent) noch die Aussicht auf keine oder nur geringe Lohneinbußen (46 Prozent) stellen dagegen für Minijobber starke Optionen dar, um das Interesse an Weiterbildung zu steigern.

Voll- und Teilzeitbeschäftigung macht keinen Unterschied, wobei die Zustimmungswerte zwischen den drei Optionen zwischen 71 und 81 Prozent variieren. Das größte Potential, die Weiterbildungsneigung zu verstärken, hat demnach die Option der bezahlten Freistellung (Vollzeit: 81 Prozent; Teilzeit: 79 Prozent). Einem gesetzlichen Weiterbildungsanspruch wird am wenigsten Potential zugesprochen (Vollzeit: 73 Prozent, Teilzeit: 71 Prozent). Auch nach Geschlechtern gibt es bei den drei Optionen keine deutlichen Unterschiede.

Das Weiterbildungsinteresse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Migrationshintergrund könnte vor allem durch eine bezahlte Freistellung gesteigert werden (82 Prozent; mit Migrationshintergrund: 74 Prozent). Bei den Beschäftigten mit Migrationshintergrund wäre es dagegen der gesetzliche Anspruch (79 Prozent; ohne Migrationshintergrund: 70 Prozent). Jeweils etwa 78 Prozent aller Alleinerziehenden halten die drei Regelungsoptionen als für geeignet, ihre Weiterbildungsbeteiligung anregen zu können. Nicht-Alleinerziehende (82 Prozent) betonen dagegen das Potential der Freistellungs-Option etwas stärker als die beiden anderen Optionen.

Mit Blick auf die Ergebnisse nach Altersgruppen bekunden vor allem die Jüngeren, an Weiterbildung eher Interesse zu entwickeln, wenn diese mit keinen Gehaltseinbußen oder mit einer Freistellung verbunden wäre oder wenn es einen gesetzlichen Anspruch darauf gäbe. Je älter die Beschäftigten sind, desto stärker sinkt die Zustimmung zu diesen Weiterbildungsanreizen. Diese Ergebnisse sind weithin stabil auch wenn nach Weiterbildungsteilnahme und Nichtteilnahme in den letzten zwei Jahren unterschieden wird.

Abbildung 36 Ansatzpunkte, um Interesse an Weiterbildung zu steigern

Fallzahl insgesamt gewichtet	Freistellung von der Arbeit n = 1.918	Geringe/keine Lohninbußen n = 1.918	Gesetzlicher Anspruch auf Weiterbildung n = 1.918
Gesamt	80,1	74,1	72,2
Geschlecht			
Männlich	79,2	73,7	72,0
Weiblich	81,2	74,7	72,4
Alter			
15 bis 24 Jahre	87,8	84,0	87,2
25 bis 34 Jahre	86,3	79,6	77,3
35 bis 44 Jahre	84,0	78,0	76,5
45 bis 54 Jahre	75,8	71,4	65,2
55 bis 69 Jahre	71,2	62,7	63,8
höchster Ausbildungsabschluss			
Betriebliche Berufsausbildung	79,1	73,4	72,1
Schulische Berufsausbildung	81,5	81,7	80,9
Meister-/Technikerausbildung	84,5	79,7	70,9
Fachhochschulabschluss	82,3	68,3	67,8
Hochschulabschluss	85,1	76,0	68,0
Anderer oder ausländischer Abschluss	77,1	70,6	72,2
Kein Abschluss	59,8	65,2	75,7
Migrationshintergrund			
Mit Migrationshintergrund	74,0	67,0	78,8
Ohne Migrationshintergrund	82,4	76,6	70,2

Frage: Die Teilnahme an einer Weiterbildung kann auch durch bestimmte Rahmenbedingungen beeinflusst werden. Was könnte Ihr persönliches Interesse daran steigern, sich weiterzubilden? Angaben in Prozent; nur Ja-Anteile dargestellt

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2019, eigene Berechnungen

5.8 Die Nutzung der „Bildungszeit“ im Land Bremen

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Bundesland Bremen arbeiten, haben in einem Zeitraum von zwei Jahren grundsätzlich Anspruch auf zehn Tage Bildungszeit. Bildungszeit kann für die eigene politische, berufliche oder allgemeine Weiterbildung genutzt werden. Die Weiterbildungsveranstaltung ist von den Beschäftigten frei wählbar, muss aber nach dem Bremischen Bildungszeitgesetz anerkannt sein. Bildungszeit ist eine Form der gesetzlichen Freistellung, der Arbeitgeber ist verpflichtet, das Arbeitsentgelt für die Dauer der Bildungszeitveranstaltung fortzuzahlen. Die Teilnahmegebühren und mögliche Zusatzkosten (für Unterkunft und Anfahrt) sind von den Teilnehmenden selbst zu tragen.

In der bremischen Beschäftigtenbefragung wurde 2019 untersucht, inwieweit dieser Anspruch auf Bildungszeit bei den Beschäftigten bekannt ist und in welchem Maße die Bildungszeit genutzt wird (oder auch nicht). Die bisherige Inanspruchnahme der Bildungszeit beschränkt sich auf 13 Prozent der Bremer Beschäftigten. Von den Beschäftigten, die Bildungszeit bisher nicht genutzt haben, wusste ein Viertel (26 Prozent) von dem Anspruch auf Bildungszeit bis zum Befragungszeitpunkt noch nichts, das entspricht etwa 22 Prozent aller bremischen Beschäftigten insgesamt. Zwischen Rechtsanspruch und Inanspruchnahme zeigt sich also aktuell noch eine deutliche Lücke. Jede/r Fünfte aus der jüngsten Alterskohorte nahm Bildungszeit in den letzten 2 Jahren in Anspruch. Damit nutzen diese das Angebot von allen Altersgruppen besonders häufig. Bei den anderen Kohorten bewegt sich der Anteil zwischen 9 Prozent (35 bis 44 Jahre) und 14 Prozent (45 bis 54 Jahre).

Je höher der berufliche Ausbildungsabschluss, desto häufiger die Nutzung der Bildungszeit: Beschäftigte mit Meister- oder Technikerabschluss nutzen das Angebot mit Abstand am häufigsten (24 Prozent), gefolgt von den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen (16 bis 17 Prozent). Mit lediglich 3 Prozent sind dagegen Beschäftigte ohne Berufsabschluss bei der Nutzung der Bildungszeit kaum vertreten. Auch Beschäftigte mit betrieblicher Ausbildung bleiben unterrepräsentiert (11 Prozent).

Beschäftigte in sozialen und kulturelle Dienstleistungsberufen sowie IT- und naturwissenschaftlichen Berufen haben die Bildungszeit bisher am meisten genutzt (jeweils 24 Prozent). Aber auch bei Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (18 Prozent) sowie bei unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen (16 Prozent) zeigen sich leicht überdurchschnittliche Nutzungsraten der Bildungszeit. In der Branchenbetrachtung liegen Erziehung und Unterricht und die öffentliche Verwaltung (26 bzw. 25 Prozent) vorn.

Darüber hinaus fällt die Nutzung der Bildungszeit nach Betriebsgröße unterschiedlich aus. In kleinen Betrieben (1 bis 19 und 20 bis 49 Beschäftigte) nutzen nur 6 bis 9 Prozent die Bildungszeit, in Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten sind es 10 Prozent. In den Betrieben mit den meisten Beschäftigten (250 und mehr) hat in den letzten zwei Jahren mehr als jeder Fünfte Bildungszeit beansprucht. Auch Beschäftigte aus Unternehmen mit betrieblicher Mitbestimmung (18 Prozent) und Tarifbindung (17 Prozent) nutzten das Angebot überdurchschnittlich häufig.

Die Beschäftigten wurden auch nach den Gründen der Nicht-Inanspruchnahme der Bildungszeit befragt. Etwas mehr als die Hälfte gibt an, bisher kein passendes Angebot gefunden zu haben, 41 Prozent gehen davon aus, dass Bildungszeit aktuell in ihrem Betrieb noch wenig akzeptiert wird und 22 Prozent haben generell kein Interesse an Bildungszeit.

5.9 Weiterbildungsbedarfe im Land Bremen

Zusammenfassend gibt es sicher noch einiges zu tun im Feld der beruflichen Weiterbildung im Land Bremen. Vor allem benachteiligte Personengruppen am Arbeitsmarkt wie An- und Ungelernte oder atypisch Beschäftigte benötigen noch bessere Zugangschancen und Unterstützung, um eine höhere Beteiligung dieser Gruppen an der betrieblichen Weiterbildung sicherzustellen. Wie gezeigt, erschiene insbesondere ein gesetzlicher Weiterbildungsanspruch als ein Ansatz, mit dem sich das Interesse an Weiterbildung bei diesen Personengruppen merklich steigern ließe. Aber auch bezahlte Freistellungen von der Arbeit sowie die Aussicht auf keine oder nur geringe Lohnneinbußen könnten für bestimmte Gruppen geeignete Hebel darstellen, um für eine Weiterbildung aktiv zu werden. Zugleich zeigt das Beispiel der Bildungszeit, dass gesetzliche Anspruchsrechte allein noch nicht ausreichen, um praktisch etwas zu bewirken. Eine gute Informationspolitik von Institutionen, Betrieben und staatlichen Stellen und die Unterstützung und Akzeptanz im Unternehmen gehören wesentlich dazu. Schließlich sind einfache, gut verständliche Verfahrensregeln für die Teilnahme ein wichtiges Gestaltungselement.

Selbstverständlich kommt es bei der Weiterbildung nicht allein auf die Motivation und das Engagement der Beschäftigten an. Nicht zuletzt sind auch die Betriebe gefragt, ihre Weiterbildungspolitik an sich verändernde Rahmenbedingungen kontinuierlich und sachgerecht anzupassen und auszugestalten. Bei der Weiterbildungsförderung der geringer Qualifizierten oder auch derjenigen, die bislang nicht zu den wichtigsten Leistungsträgern im Betrieb gehören, verweist die Studie „Koordinaten der Arbeit 2019“ auf klare Ausbaubedarfe.

Literatur

- Anbuhl, M. (2015): Die Zwei-Klassen-Gesellschaft. DGB-Analyse zur sozialen Spaltung in der Weiterbildung 2015. DGB-Bundesvorstand, Berlin.
- Arbeitnehmerkammer Bremen 2018: Beschäftigte mit Migrationshintergrund im Fokus. Bremen. (https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user_upload/Downloads/Politik/Arbeitsmarkt/Koordinaten_der_Arbeit_Migration_August_2018.pdf)
- Bundesagentur für Arbeit (2017): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Aktuelle Entwicklungen der Zeitarbeit, Nürnberg, Januar 2017, Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung.
- Bundesagentur für Arbeit (2019): Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Leiharbeiter und Verleihbetriebe, 2. Halbjahr 2018, Nürnberg, Juli 2019
- BAuA (2016): Arbeitszeitreport Deutschland 2016. Dortmund. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- BAuA (2010): Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Psychische Belastung und Beanspruchung im Berufsleben: Erkennen – Gestalten, Dortmund-Dorstfeld.
- Bertelsmann Stiftung (2018): Deutscher Weiterbildungsatlas. Teilnahme und Angebot in Kreisen und kreisfreien Städten. Gütersloh.
- Bilger, F.; Strauß, A. (2017): Beteiligung an non-formaler Weiterbildung, in: Bilger, F.; Behringer, F.; Kuper, H.; Schrader, J. (Hg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES), Bielefeld, 25-55.
- Bläsche A. et al. (2017): Qualitätsoffensive strukturierte Weiterbildung in Deutschland. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- BMAS (2013): Alleinerziehende unterstützen – Fachkräfte gewinnen. Report 2013, Berlin
- BMFSFJ (2011): Lebenswelten und -wirklichkeiten von Alleinerziehenden. Berlin.
- Buch, M. (2007): Arbeitsorganisation als Ausgangspunkt der Arbeitsgestaltung. In: Schafer, E., M. Buch, I. Pahls, J. Pfitzmann (Hg.): Arbeitsleben! Arbeitsanalyse- Arbeitsgestaltung- Kompetenzentwicklung, Kassel, 18-39.
- Deutscher Verein für öffentliche und private Vorsorge e.V. (2015): Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Verbesserung der Erwerbsintegration von Alleinerziehenden. Berlin.
- DGB-Index Gute Arbeit (2016): Arbeiten trotz Krankheit. Wie verbreitet ist Präsentismus in Deutschland? DGB-Index Gute Arbeit kompakt 2/2016.
- DGB-Index Gute Arbeit (2015): Der Report 2015. Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Deutschland beurteilen. Mit dem Themenschwerpunkt: Multitasking, unzureichende Personalausstattung, Arbeit ohne Pause – Profilm Merkmale der Arbeitshetze. Berlin.
- Kruppe, T. & Trepesch, M. (2017): Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland, IAB-Discussion Paper, 16/2017, Nürnberg.
- 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]
- Müller, N. & F. Wenzelmann (2018): Berufliche Weiterbildung: Aufwand und Nutzen für Individuen; BIBB-Report, 12. Jahrgang, Heft 2, Bonn
- 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).
- Schönfeld, G. & F. Behringer (2017): Betriebliche Weiterbildung, in: Bilger, F.; Behringer, F.; Kuper, H.; Schrader, J. (Hg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES), Bielefeld, 56-73.
- 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 2019 basiert aus der Panelstichprobe, d.h. derjenigen Befragten, die sich 2017 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 Stichprobenkonzept für die Komposition der Grundgesamtheit blieb zur ersten Welle 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 Auswahlgesamtheit für die Zufallsstichprobe bilden alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Land Bremen, die in den Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des IAB gelistet sind.⁹

Die Erhebung wurde als telefonische Befragung (CATI) konzipiert und durchgeführt, was gültige Telefonnummern für die Zielpersonen voraussetzt. 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.

Die Panelstichprobe aus dem Jahr 2017 umfasste 1.862 wiederbefragungsbereite Personen. Die vom IAB gelieferte Auffrischerstichprobe umfasste 8.500 Adressen. Nach Bereinigung und Telefonnummernrecherche standen 5.897 Auffrischeradressen mit Telefonnummer für die Haupterhebung zur Verfügung, um die avisierte Zielgröße von 2.000 Interviews zu realisieren. Bei den Auffrischern wurde – wie zuvor schon 2017 bei den Teilnehmenden der ersten Welle - im Rahmen des Interviews die Bereitschaft zu einer erneuten Kontaktierung zu einem späteren Zeitpunkt eingeholt.

⁹ Die Auswahlbasis für die Auffrischerstichprobe bildeten die monatlichen Daten der BA-Statistik mit Stand vom 31.12.2017. 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 2019 mit insgesamt 36 realisierten Interviews überprüft. Die Haupterhebung der Arbeitnehmerbefragung in Bremen und Bremerhaven begann am 04.02.2019 und endete am 08.04.2019. Alle Zielpersonen erhielten knapp eine Woche vor Beginn der Erhebung ein informierendes Anschreiben, um die Studie und Kontaktaufnahme anzukündigen und über den Datenschutz aufzuklären.

Tabelle 1 Anzahl realisierter Interviews nach Arbeitsort

	Gesamt	
Interview gesamt	1.918	100
	Arbeitsort	
Arbeitsplatz in Bremen	1.546	80,6
Arbeitsplatz in Bremerhaven	372	19,4

Quelle: CATI-Befragung, Methodendaten; Basis n=2005 realisierte Fälle

Insgesamt konnten in den neun Wochen Feldzeit 1.918 gültige Interviews realisiert werden. Vier Fünftel der Interviews entfallen auf Befragte mit Arbeitsort Bremen Stadt und ein knappes Fünftel auf den Arbeitsort Bremerhaven.

Tabelle 2 Panelbereitschaft

	Gesamt		Panel		Auffrischer	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Panelbereitschaft						
Panelbereit	1.820	94,8	978	100	842	89,6
Nicht panelbereit	98	5,2	-	-	98	10,4
Gesamt	1.918	100	978	100	940	100

Quelle: CATI-Befragung, Methodendaten; Basis n=1.918 realisierte Fälle

Die Panelbereitschaft stellte sich insgesamt als sehr hoch dar. Bezogen auf alle realisierten Interviews liegt die Panelbereitschaft bei 95 Prozent. Von den insgesamt 940 Personen, die durch die Auffrischungstichprobe hinzugekommen sind, erklärten sich fast 90 Prozent (n= 842) dazu bereit, für eine Folgebefragung nochmals kontaktiert zu werden. Lediglich 10 Prozent (n=98) waren mit einer erneuten Kontaktierung nicht einverstanden. Von den 1.862 Panelbereiten aus 2017 wurden insgesamt 58 Prozent wieder befragt.

In Tabelle 3 wird die Interviewdauer in Minuten mit und ohne Berücksichtigung des Intros ausgewiesen. Die reine Interviewzeit betrug im Durchschnitt 28 Minuten; inklusive des Kontaktgesprächs liegt die Interviewdauer bei durchschnittlich 31 Minuten.

Tabelle 3 Interviewdauer in Minuten

	Anzahl Fälle	Mittel	Min.	Max.	Standardabweichung
Gesamt (mit Intro)	1.918	31,2	18,6	75,5	7,2
Gesamt (ohne Intro)	1.918	28,1	15,0	67,1	5,8

Quelle: CATI-Befragung, Methodendaten; Basis n=1.918 realisierte Fälle

A.3 Stichprobenausschöpfung (Feldergebnis)

Differenzierte Berechnungen des Feldergebnisses und der Stichprobenausschöpfung orientieren sich an den Standards der *American Association for Public Opinion Research* (AAPOR).¹⁰ 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 Interview 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

¹⁰ Vgl. American Association for Public Opinion Research (2011): Standard Definitions. Final Dispositions of Case Codes and Outcome Rates for Surveys. Revised Version 2011.

können. Die Gruppe der „nicht teilnahmebereiten“ Personen umfasst schließlich alle Personen, die trotz intensiver Bemühungen der Interviewer ein Interview verweigerten.

Tabelle 4 Feldendstand (Final Outcome)

Spalten%	Gesamt		Panel		Auffrischer	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Einsatzstichprobe	7.759	100	1.862	100	5.897	100
Zielgruppenzugehörigkeit unbekannt (UE)	1.461	18,8	0	0	1.461	24,8
ZP nicht (mehr) in Zielgruppe (NE)/ außerhalb Grundgesamtheit	751	9,7	233	12,5	518	8,8
Bereinigtes Brutto (I): Einsatzstichprobe abzüglich UE u. NE	5.547	71,5	1.629	87,5	3.918	66,4
Nonresponse – Nicht erreicht (NR-NC)	940	12,1	202	10,8	738	12,5
Nonresponse – Nicht befragbar (NR-NA)	13	0,2	4	0,2	9	0,2
Nonresponse – Sonstiges (NR-O)	1.347	17,4	224	12,0	1.123	19,0
Nonresponse – Nicht teilnahmebereit (NR-R)	1.329	17,1	221	11,9	1.108	18,8
Gültige realisierte Interviews	1.918	24,7	978	52,5	940	15,9

Quelle: CATI-Befragung, Methodendaten

Die Datenprüfung nach der Erhebung ergab ausschließlich vollständige, gültig realisierte Interviews. Die 1.918 gültigen Interviews entsprechen insgesamt einer Bruttoausschöpfung von 25 Prozent, bezogen auf das bereinigte Brutto ergibt sich eine Nettoausschöpfung von gut 35 Prozent.

Leider blieb die Interviewrealisierung bei den Panelfällen hinter den Erwartungen zurück. Dies hat vor allem mit dem so nicht erwarteten Rückgang der Panelfälle im Rahmen des Screenings zu tun. Fast 13 Prozent aller erreichten Panelfälle gaben dabei an, inzwischen nicht mehr im Land Bremen zu arbeiten; diese Fälle waren von vorne herein nicht mehr befragbar. Dieser hohe Screeningausfall verweist auf eine Fluktuation auf dem Bremer Arbeitsmarkt, der bei der nächsten Erhebungswelle stärker zu berücksichtigen ist. Auch bei den Auffrischern zeigt sich ein ähnlicher, wenn auch nicht ganz so ausgeprägter Effekt. Zwischen Ziehungszeitpunkt (Ende 2017) und Erhebungszeitpunkt (Herbst/Winter 2018/2019) hat sich der Beschäftigtenstatus bei ca. 9 Prozent der gezogenen Personen verändert.

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

Mit der zweiten Befragungswelle wurde auch das Gewichtungskonzept der ersten Welle erweitert. Die Gesamtstichprobe setzte sich nunmehr aus einer Panelstichprobe und einer neuen Auffrischungstichprobe 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 Auffrischungstichprobe, unterteilt in die Teilstichproben Bremen und Bremerhaven, mit Bestimmung der Auswahlwahrscheinlichkeiten und des Designgewichts.
2. Ausfallmodellierung der neuen Auffrischungstichprobe, 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, mittels logistischer Regression zur Berechnung des Einflusses der exogenen Variablen auf den Erfolg der Wiederteilnahme am Interview, gegeben an erster Welle 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 Auffrischungstichprobe

Das Stichprobendesign für die neue Auffrischungstichprobe war identisch wie zur ersten Welle und umfasste zwei Teilstichproben (Bremen/ Bremerhaven). Die Auswahl aus der Grundgesamtheit erfolgte dabei wieder disproportional geschichtet mit 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 unterschiedlichen Auswahlwahrscheinlichkeit ($prop_1$) wurde der Umfang der Auswahlgesamtheit durch den Umfang der Grundgesamtheit (bestehend aus den beiden Teilstichproben) 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

	Odds Ratios	p-Wert
Geschlecht		
Männlich	Referenz	
Weiblich	0,7627456	0,000
Alter gruppiert		
15-24 Jahre	0,829666	0,068
25-34 Jahre	1,469639	0,000
35-44 Jahre	1,360453	0,000
45-54 Jahre	Referenz	
55-64 Jahre	0,9433737	0,419
65-66 Jahre	1,03189	0,810
Betriebsgröße		
1-9 Mitarbeiter	1,359923	0,001
10-19 Mitarbeiter	1,266792	0,016
20-49 Mitarbeiter	1,177426	0,055
50-99 Mitarbeiter	1,374977	0,000
100-249 Mitarbeiter	1,170049	0,047
250-499 Mitarbeiter	1,216765	0,026
500 und mehr Mitarbeiter	Referenz	
Wirtschaftsklassen 2008		
Land-/Forstwirtschaft, Fischerei	0,7269225	0,443
Verarbeitendes Gewerbe, Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, sonstige Industrie	0,9513665	0,511
Baugewerbe	1,152386	0,318
Handel, Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe	Referenz	
Information und Kommunikation	0,9677573	0,799
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	0,6959655	0,027
Grundstücks- und Wohnungswesen	0,8635055	0,464
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	1,179548	0,041
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen	0,9919516	0,915
Sonstige Dienstleistungen	1,122811	0,365

<i>Fortsetzung Tabelle 5</i>		
Beruflicher Bildungsabschluss		
Ohne Berufsabschluss	0,9628782	0,669
Normale Ausbildung	Referenz	
Akademische Ausbildung	0,8808573	0,077
Abschluss unbekannt	0,7490351	0,000
Beschäftigungsumfang		
Vollzeit	Referenz	
Teilzeit	0,9685547	0,680
Personengruppe		
Beschäftigte	Referenz	
Geringfügig Beschäftigte	0,5658248	0,000
Auszubildende	0,7501627	0,081
Staatsangehörigkeit		
deutsch	Referenz	
nicht deutsch	0,5328354	0,000
Tagesentgeltklasse		
unter 50 Euro	Referenz	
50 bis unter 85 Euro	0,8605296	0,139
85 bis unter 120 Euro	0,561707	0,000
120 Euro und mehr	0,2890547	0,000
Teilstichprobe		
Bremen	Referenz	
Bremerhaven	1,061697	0,336
Pseudo R² (McFadden)	0,0494	
Fallzahl	8500	

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

	Odds Ratios	p-Wert
Geschlecht		
Männlich	Referenz	
Weiblich	1,129628	0,158
Alter gruppiert		
15-24 Jahre	0,4659234	0,000
25-34 Jahre	0,4958354	0,000
35-44 Jahre	0,6110892	0,000
45-54 Jahre	Referenz	
55-64 Jahre	1,130559	0,226
65-66 Jahre	0,5873322	0,023
Betriebsgröße		
1-9 Mitarbeiter	0,8540419	0,271
10-19 Mitarbeiter	0,8555387	0,293
20-49 Mitarbeiter	0,7050483	0,009
50-99 Mitarbeiter	1,054611	0,675
100-249 Mitarbeiter	0,9301634	0,537
250-499 Mitarbeiter	0,7468786	0,030
500 und mehr Mitarbeiter	Referenz	
Wirtschaftsklassen 2008		
Land-/Forstwirtschaft, Fischerei	0,4072155	0,385
Verarbeitendes Gewerbe, Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, sonstige Industrie	1,201628	0,118
Baugewerbe	0,9635212	0,861
Handel, Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe	Referenz	
Information und Kommunikation	1,593681	0,013
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1,231658	0,438
Grundstücks- und Wohnungswesen	0,6601906	0,283
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	0,9681408	0,796
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen	1,308924	0,016
Sonstige Dienstleistungen	1,151453	0,440
Beruflicher Bildungsabschluss		
Ohne Berufsabschluss	0,7340325	0,037
Normale Ausbildung	Referenz	
Akademische Ausbildung	1,542131	0,000
Abschluss unbekannt	0,9707382	0,814
Beschäftigungsumfang		
Vollzeit	Referenz	
Teilzeit	1,423346	0,001

Fortsetzung Tabelle 6

Personengruppe		
Beschäftigte	Referenz	
Geringfügig Beschäftigte	0,6206911	0,011
Auszubildende	2,865143	0,000
Staatsangehörigkeit		
deutsch	Referenz	
nicht deutsch	0,6416734	0,007
Tagesentgeltklasse		
unter 50 Euro	Referenz	
50 bis unter 85 Euro	1,559216	0,001
85 bis unter 120 Euro	1,900529	0,000
120 Euro und mehr	2,041058	0,000
Teilstichprobe		
Bremen	Referenz	
Bremerhaven	0,995665	0,962
Pseudo R² (McFadden)	0,0584	
Fallzahl	5897	

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

In einem weiteren logistischen Regressionsmodell wurde dann der Ausfall der Panelstichprobe, unter dem Einfluss der bekannten Variablen aus den vorangegangenen Modellen geschätzt. Modelliert wurde am Interview der zweiten Welle teilzunehmen, ausgehend von der bereits realisierten Teilnahme an der ersten Welle. Die Basis des Modells stellen alle Befragten der ersten Welle dar. In der folgenden Übersicht sind die Ergebnisse des logistischen Regressionsmodells dargestellt.

Tabelle 7 Logistisches Regressionsmodell Panelstichprobe

	Odds Ratios	p-Wert
Geschlecht		
Männlich	Referenz	
Weiblich	1,030195	0,800
Alter gruppiert		
15-24 Jahre	0,2646131	0,000
25-34 Jahre	0,409127	0,000
35-44 Jahre	0,9058115	0,464
45-54 Jahre	Referenz	
55-64 Jahre	0,730018	0,012
65-66 Jahre	0,3225324	0,028
Betriebsgröße		
1-9 Mitarbeiter	0,9897362	0,956
10-19 Mitarbeiter	1,084988	0,676
20-49 Mitarbeiter	0,7490707	0,089
50-99 Mitarbeiter	0,938491	0,714
100-249 Mitarbeiter	0,8701006	0,357
250-499 Mitarbeiter	0,9662531	0,838
500 und mehr Mitarbeiter	Referenz	
Wirtschaftsklassen 2008		
Land-/Forstwirtschaft, Fischerei	1,719146	0,599
Verarbeitendes Gewerbe, Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, sonstige Industrie	1,138185	0,420
Baugewerbe	1,241825	0,451
Handel, Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe	Referenz	
Information und Kommunikation	2,233122	0,003
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1,079113	0,811
Grundstücks- und Wohnungswesen	1,632232	0,313
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	1,125193	0,448
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen	1,499766	0,004
Sonstige Dienstleistungen	1,172097	0,476
Beruflicher Bildungsabschluss		
Ohne Berufsabschluss	1,127186	0,562
Normale Ausbildung	Referenz	
Akademische Ausbildung	1,424934	0,007
Abschluss unbekannt	0,8481447	0,326

Fortsetzung Tabelle 7

Beschäftigungsumfang		
Vollzeit	Referenz	
Teilzeit	1,393226	0,016
Personengruppe		
Beschäftigte	Referenz	
Geringfügig Beschäftigte	0,7188952	0,183
Auszubildende	1,102248	0,804
Staatsangehörigkeit		
deutsch	Referenz	
nicht deutsch	0,699083	0,161
Tagesentgeltklasse		
unter 50 Euro	Referenz	
50 bis unter 85 Euro	1,37848	0,049
85 bis unter 120 Euro	1,530833	0,019
120 Euro und mehr	2,349574	0,000
Teilstichprobe		
Bremen	Referenz	
Bremerhaven	0,9261416	0,518
Pseudo R² (McFadden)	0,074	
Fallzahl	2005	

Quelle: infas, eigene Berechnung

Mit der reziproken Teilnahme- oder Bleibewahrscheinlichkeit der Panelstichprobe ($prop_4$) aus dem Regressionsmodell wird dann das Designgewicht der Panelstichprobe wie folgt adjustiert, Ausgangsgewicht (Designgewicht) ist dabei das finale kalibrierte Gewicht der ersten Welle ($wt1$):

$$dw_adj = wt1 * (1/prop_4)$$

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 8 Soll-Ist-Vergleich

		Grundgesamtheit		Netto ungewichtet		Netto gewichtet	
		abs.	%	abs.	%	abs.	%
Gesamt		345.321	100,0	1918	100,0	345.321	100,0
	Geschlecht						
Bremen	Männlich	156.959	45,5	761	39,7	156.959	45,5
	Weiblich	133.545	38,7	785	40,9	133.545	38,7
Bremerhaven	Männlich	29.797	8,6	187	9,8	29.797	8,6
	Weiblich	25.020	7,2	185	9,7	25.020	7,3
	Alter gruppiert						
Bremen	15-24 Jahre	31.152	9,0	54	2,8	31.152	9,0
	25-34 Jahre	62.616	18,1	177	9,2	62.616	18,1
	35-44 Jahre	60.158	17,4	274	14,3	60.158	17,4
	45-54 Jahre	80.607	23,3	481	25,1	80.607	23,3
	55-64 Jahre	53.592	15,5	514	26,8	53.592	15,5
	65-66 Jahre	2.379	0,7	46	2,4	2.379	0,7
Bremerhaven	15-24 Jahre	5.940	1,7	19	1,0	5.940	1,7
	25-34 Jahre	10.863	3,1	35	1,8	10.863	3,2
	35-44 Jahre	11.153	3,2	74	3,9	11.153	3,2
	45-54 Jahre	15.153	4,4	128	6,7	15.153	4,4
	55-64 Jahre	11.203	3,2	109	5,7	11.203	3,2
	65-66 Jahre	505	0,1	7	0,4	505	0,2
	Betriebsgröße						
Bremen	1-9 Mitarbeiter	33.024	9,6	155	8,1	33.024	9,6
	10-19 Mitarbeiter	25.294	7,3	140	7,3	25.294	7,3
	20-49 Mitarbeiter	39.788	11,5	180	9,4	39.788	11,5
	50-99 Mitarbeiter	36.639	10,6	198	10,3	36.639	10,6
	100-249 Mitarbeiter	49.675	14,4	276	14,4	49.675	14,4
	250-499 Mitarbeiter	35.486	10,3	185	9,7	35.486	10,3
	500 und mehr Mitarbeiter	70.598	20,4	412	21,5	70.598	20,4
Bremerhaven	1-9 Mitarbeiter	6.352	1,8	38	2,0	6.352	1,8
	10-19 Mitarbeiter	5.318	1,5	29	1,5	5.318	1,5
	20-49 Mitarbeiter	8.309	2,4	37	1,9	8.309	2,4
	50-99 Mitarbeiter	7.328	2,1	51	2,7	7.328	2,1
	100-249 Mitarbeiter	10.790	3,1	73	3,8	10.790	3,1
	250-499 Mitarbeiter	5.192	1,5	41	2,1	5.192	1,5
	500 und mehr Mitarbeiter	11.528	3,3	103	5,4	11.528	3,3

Fortsetzung Tabelle 8

	Wirtschaftsklassen 2008						
Bremen	Land-/Forstwirtschaft, Fischerei	157	0,0	3	0,2	157	0,1
	Verarbeitendes Gewerbe, Bergbau, sonstige Industrie	49.102	14,2	301	15,7	49.102	14,2
	Baugewerbe	10.570	3,1	46	2,4	10.570	3,1
	Handel, Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe	77.959	22,6	327	17,1	77.959	22,6
	Information und Kommunikation	13.633	3,9	85	4,4	13.633	3,9
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	6.922	2,0	39	2,0	6.922	2,0
	Grundstücks- u. Wohnungswesen	4.296	1,2	16	0,8	4.296	1,2
	Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen, sonstige wirtschaftliche DL	53.544	15,5	211	11,0	53.544	15,5
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen	59.649	17,3	429	22,4	59.649	17,3
	Sonstige Dienstleistungen	14.672	4,2	89	4,6	14.672	4,2
Bremerhaven	Land-/Forstwirtschaft, Fischerei	54	0,0				
	Verarbeitendes Gewerbe, Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, sonstige Industrie	8.410	2,4	51	2,7	8.410	2,4
	Baugewerbe	2.745	0,8	13	0,7	2.745	0,8
	Handel, Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe	18.200	5,3	97	5,1	18.200	5,3
	Information und Kommunikation	1.091	0,3	9	0,5	1.091	0,3
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1.040	0,3	5	0,3	1.094	0,3
	Grundstücks- u. Wohnungswesen	582	0,2	2	0,1	582	0,2
	Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen, sonstige wirtschaftliche DL	7.506	2,2	51	2,7	7.506	2,2
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen	12.649	3,7	128	6,7	12.649	3,7
	Sonstige Dienstleistungen	2.540	0,7	16	0,8	2.540	0,7

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 9 Kennwerte der Gewichte

Variable	Gewicht Welle 2
Fallzahl	1.918
Summe der Gewichte	1.918
Mittelwert	1
Standardabweichung	0,7637163
Min.	0,0412216
Max.	5,197197
Effektive Fallzahl	1.211
Effektivitätsmaß	63,2%

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), als auch Selektionseffekte (Ausfallmodelle) und die Kalibrierung. Angesichts dieses mehrstufigen Gewichtungsverfahrens, bei dem jeder Gewichtungsschritt die Varianz der Gewichte erhöht, sind ein Effektivitätsmaß von 63,2 Prozent und eine entsprechend effektive Fallzahl von 1.211 Fällen ein sehr gutes Ergebnis.

Koordinaten der Arbeit im Land Bremen

Mit den „Koordinaten der Arbeit“ veröffentlicht die Arbeitnehmerkammer die Ergebnisse einer aktuellen Repräsentativbefragung von Beschäftigten im Land Bremen. Es wurden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aller Wirtschaftszweige und Berufe befragt, unabhängig davon, ob sie in Bremen oder Bremerhaven leben oder aus dem Umland einpendeln. Im Fokus stehen die Arbeitsbedingungen. Wichtige Themen sind unter anderem Arbeitszeiten und Überstunden, Belastungsfaktoren oder die Arbeitsplatzsicherheit und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten. Ein besonderer Schwerpunkt liegt bei den Weiterbildungsmöglichkeiten. Der Bericht gibt einen Überblick über die Ergebnisse. Er stellt zudem Zusammenhänge her zwischen den Arbeitsbedingungen, der Zufriedenheit und den Sorgen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und lässt wichtige Handlungsbedarfe erkennen.



**Arbeitnehmerkammer
Bremen**

Arbeitnehmerkammer Bremen
Bürgerstraße 1
28195 Bremen
Telefon 0421.3 63 01-0
Telefax 0421.3 63 01-89
info@arbeitnehmerkammer.de
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
www.infas.de