



Arbeitnehmerkammer
Bremen

infas



Koordinaten der Arbeit im Land Bremen

Befragung von Arbeitnehmerinnen
und Arbeitnehmern 2023

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 2023

Autoren: Holger Schütz, Nils Thiele, Martin Kleudgen, Joanna Koßmann

infas Institut für angewandte
Sozialwissenschaft GmbH

Kurt-Schumacher-Straße 24
53113 Bonn
T +49 (0)228 38 22-0
F +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 2023“**
im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Bremen.
Die Verantwortung für den Inhalt liegt bei den Autoren.

Autoren

Dr. Holger Schütz, Nils Thiele,
Martin Kleudgen, Joanna Koßmann
infas Institut für angewandte
Sozialwissenschaft GmbH
Kurt-Schumacher-Straße 24
53113 Bonn

Projektleitung und Redaktion

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

Herausgeber

Arbeitnehmerkammer Bremen
Bürgerstr. 1
28195 Bremen

Druck

Druckerei Brüggemann GmbH, Bremen

Umschlaggestaltung

GfG / Gruppe für Gestaltung, Bremen

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

Projekt

7619
Bonn, Juni 2023
Su, Th, Kn

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

Vorbemerkung

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, zum vierten Mal die Arbeitssituation von Beschäftigten im Land Bremen über eine Telefonbefragung in unterschiedlichen Dimensionen zu erfassen und auszuwerten. Zu den Themen zählen u.a. die Rahmenbedingungen der Arbeit, Belastungsfaktoren und die Arbeitszufriedenheit. Besondere Schwerpunkte der diesjährigen Befragung waren die Art und der Umfang der Arbeitszeiten der Beschäftigten.

infas hat die Erhebung „Koordinaten der Arbeit im Land Bremen – Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 2023“ von Februar bis Mai 2023 als Telefonbefragung (CATI) durchgeführt und dabei 2.940 Interviews realisiert. Der vorliegende Bericht fasst die wichtigsten Ergebnisse in kompakter und themenorientierter Form zusammen. Alle Befragungsergebnisse sind zudem in einem Tabellenband vollständig dokumentiert, der dem Bericht als Komplement beiliegt.

Ein herzliches Dankeschön geht an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die durch ihre Teilnahme an der Telefonbefragung die vorliegende Studie überhaupt ermöglicht haben.

infas - Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung – Executive Summary	7
Einleitung	17
1 Strukturmerkmale der bremischen Arbeitnehmerschaft	18
1.1 Soziodemografische Struktur der Beschäftigten	18
1.2 Betriebliche Struktur der Beschäftigung	20
1.3 Tätigkeitsbezogene Struktur der Beschäftigten	22
1.4 Formen von Beschäftigungsverhältnissen	26
2 Arbeitszeit	30
2.1 Vertragliche und tatsächliche Arbeitszeit	30
2.2 Arbeitszeitwünsche	35
2.3 Gründe für den Wunsch nach veränderten Arbeitszeiten	39
2.4 Lage der Arbeitszeit	47
2.5 Arbeitszeitkultur	50
2.6 Gründe für Vollzeit- und Teilzeitarbeit	52
2.7 Voll- und Teilzeitbeschäftigte in der betrieblichen Praxis	56
3 Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzkontext	59
3.1 Arbeitsexpositionen und Belastungsfaktoren	59
3.2 Eigene Gestaltungsmöglichkeiten und Betriebskultur	62
3.3 Arbeit im Home-Office	65
4 Identifikation und Anerkennung	69
4.1 Identifikation und gesellschaftliche Bedeutung	69
4.2 Gesellschaftliche Anerkennung	70
5 Gesundheit	73
5.1 Arbeit und Gesundheit	73
5.2 Arbeiten trotz Krankheit	73
5.3 Gesundheitsförderung	76
5.4 Erhalt der Arbeitsfähigkeit und Renteneintritt	76
6 Perspektiven der beruflichen Entwicklung und Arbeitsplatzsicherheit	80
6.1 Perspektiven der beruflichen Weiterbildung	80
6.2 Sorgen um den Arbeitsplatz	87
6.3 Arbeitsmarktchancen nach Arbeitsplatzverlust	91
Literatur	94
Anhang: Methodischer Kurzbericht	95
A.1 Stichprobenkonzept und -ziehung	95
A.2 Feldrealisierung	96
A.3 Stichprobenausschöpfung (Feldergebnis)	98
A.4 Hinweise zur Gewichtung	100

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Struktur der bremischen Arbeitnehmerschaft I	19
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	Ausübung von Nebentätigkeiten nach Personenmerkmalen	25
Abbildung 6	Arbeitszeit: Vollzeit- und Teilzeittätigkeit	27
Abbildung 7	Arbeitsverhältnis: Vertragliche Arbeitszeit	30
Abbildung 8	Vergleich der vertraglichen und tatsächlichen Arbeitszeit	33
Abbildung 9	Gewünschte Arbeitszeit	36
Abbildung 10	Gewünschte Arbeitszeit nach verschiedenen Merkmalen	38
Abbildung 11	Gewünschte Arbeitszeit nach Berufsgruppen	39
Abbildung 12	Lage der Arbeitszeit nach Geschlecht	48
Abbildung 13	Bewertung der Arbeitszeitkultur im Betrieb	51
Abbildung 14	Vorteile für Vollzeit- und Teilzeitkräfte im Betrieb	57
Abbildung 15	Belastung durch veränderte fachliche Anforderungen	60
Abbildung 16	Belastung durch veränderten Stress und Arbeitsdruck	61
Abbildung 17	Handlungsfreiräume und Teilhabe am Arbeitsplatz I	63
Abbildung 18	Handlungsfreiräume und Teilhabe am Arbeitsplatz II	64
Abbildung 19	Handlungsfreiräume und Teilhabe am Arbeitsplatz III	65
Abbildung 20	Nutzung von Home-Office I	66
Abbildung 21	Nutzung von Home-Office II	67
Abbildung 22	Gesellschaftliche Relevanz der eigenen Arbeitstätigkeit	69
Abbildung 23	Zufriedenheit mit gesellschaftlicher Anerkennung des eigenen Berufs nach Berufsgruppen	71
Abbildung 24	Zufriedenheit mit dem Gehalt nach Berufsgruppen	72
Abbildung 25	Anwesenheitstage trotz Krankheit (Präsentismus)	75
Abbildung 26	Erhalt der Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter I	77
Abbildung 27	Erhalt der Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter II	78
Abbildung 28	Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung I	81
Abbildung 29	Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung II	82
Abbildung 30	Unterstützung durch den Arbeitgeber bei der Weiterbildung	83
Abbildung 31	Teilnahme an beruflicher Weiterbildung I	84
Abbildung 32	Teilnahme an beruflicher Weiterbildung II	85
Abbildung 33	Teilnahme an beruflicher Weiterbildung III	86
Abbildung 34	Sorgen um die Arbeitsplatzsicherheit (Unbefristete)	88
Abbildung 35	Sorgen um möglichen Wegfall des Arbeitsplatzes (aufgrund neuer Technologien) nach Berufsgruppe	89
Abbildung 36	Sorgen um möglichen Wegfall des Arbeitsplatzes (aufgrund neuer Technologien) nach Wirtschaftszweig	90
Abbildung 37	Schwierigkeit, nach Arbeitsplatzverlust neue Stelle zu finden I	92
Abbildung 38	Schwierigkeit, nach Arbeitsplatzverlust neue Stelle zu finden II	92

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Tatsächliche Arbeitszeit, nach Wirtschaftszweigen	34
Tabelle 2	Gründe für eine Erhöhung des Stundenumfangs	40
Tabelle 3	Hinderungsgründe für eine Stundenaufstockung	42
Tabelle 4	Gründe für eine Verkürzung der Arbeitszeit	44
Tabelle 5	Hinderungsgründe für eine Verkürzung der Arbeitszeit	46
Tabelle 6	Gründe für die Arbeit in Vollzeit	53
Tabelle 7	Gründe für die Arbeit in Teilzeit I	55
Tabelle 8	Gründe für die Arbeit in Teilzeit II	55
Tabelle 9	Anzahl realisierter Interviews nach Arbeitsort	96
Tabelle 10	Panelbereitschaft	97
Tabelle 11	Interviewdauer in Minuten nach Panel- und Au	97
Tabelle 12	Feldendstand (Final Outcome)	99

Zusammenfassung – Executive Summary

Einordnung und Methode

Das infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft legt mit der Studie „Koordinaten der Arbeit“ 2023 zum vierten Mal eine Repräsentativerhebung von im Land Bremen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vor. Die vorherigen Erhebungen fanden in den Jahren 2021, 2019 und 2017 statt. Neben den in Bremen wohnenden Beschäftigten wurden die Einpendlerinnen und Einpendler aus Niedersachsen, Hamburg und weiteren Bundesländern einbezogen.

Die Befragung 2023 basiert zum einen Teil auf einer Panelstichprobe, d.h. auf den Befragten, die sich in einer vorherigen Erhebung zu einer erneuten Kontaktierung für eine Folgebefragung bereit erklärt hatten und entweder 2019 oder 2021 an der Studie teilgenommen haben. Zum anderen Teil basiert sie auf einer Auffrischungstichprobe, die ergänzend aus der Beschäftigtendatei der Bundesagentur für Arbeit gezogen wurde. Die Erhebung wurde als Telefonbefragung zwischen Februar und Mai 2023 durchgeführt. Auf Basis der repräsentativen Stichprobenziehung konnten 2.940 Interviews realisiert werden. Diese bilden die im Land Bremen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bezogen auf unterschiedliche Strukturmerkmale vollständig und repräsentativ ab. Die Studienergebnisse geben also Auskunft über die gesamte Arbeitnehmerschaft mit Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis im Land Bremen und ermöglichen daher Rückschlüsse auf politische Handlungsbedarfe.

Struktur der Arbeitnehmerschaft

54 Prozent der Beschäftigten im Land Bremen sind männlich, 46 Prozent weiblich. Insgesamt ein Viertel der Befragten (25 Prozent) weist einen Migrationshintergrund auf. Das Durchschnittsalter liegt bei 42,4 Jahren. 47 Prozent der Befragten besitzen einen betrieblichen oder schulischen Berufsabschluss, 12 Prozent einen Meister-, Techniker- oder Bachelorabschluss und 28 Prozent einen Hochschulabschluss (inklusive Fachhochschulen). Der Anteil der Beschäftigten ohne beruflichen Abschluss beträgt 8 Prozent.

Zwei Fünftel der bremischen Beschäftigten (40 Prozent) sind Berufspendlerinnen und -pendler und wohnen nicht im Bundesland Bremen. 52 Prozent aller Beschäftigten wohnen im Stadtgebiet Bremen, 8 Prozent haben ihren Wohnsitz in Bremerhaven. Unter den pendelnden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist der Männeranteil mit 58 Prozent etwas höher als unter allen Beschäftigten (54 Prozent). Der Arbeitsplatz der bremischen Beschäftigten liegt zum Großteil (84 Prozent) in der Stadt Bremen. 16 Prozent arbeiten dagegen in Bremerhaven.

Betriebliche Strukturen

Die Beschäftigtenstruktur im Land Bremen wird von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) mit Betriebsstätten zwischen 50 und 249 Beschäftigten sowie von mittleren und großen Unternehmen ab 250 Beschäftigten geprägt, in denen zusammen zwei Drittel aller Beschäftigten arbeiten. 20 Prozent der Beschäftigten arbeiten in Kleinbetrieben mit bis zu 19 Beschäftigten, die Übrigen in Betrieben zwischen 20 und 49 Beschäftigten. Die größten Beschäftigungsanteile entfallen

auf den Dienstleistungssektor, darunter das Gesundheits- und Sozialwesen mit 12 Prozent oder wissenschaftliche und technische Dienstleistungen mit 11 Prozent. Auf das verarbeitende Gewerbe entfällt ein Anteil von 13 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Tätigkeitsmerkmale und Arbeitsverhältnis

Insgesamt sind 96 Prozent aller Befragten als Angestellte beschäftigt, 4 Prozent befinden sich in einer Ausbildung. Ein Zehntel der Befragten übt neben der Haupttätigkeit auch noch Nebentätigkeiten aus. Unter den Teilzeitbeschäftigten liegt der Anteil bei 14 Prozent.

Im Land Bremen wird der Arbeitsmarkt von fachlich ausgerichteten Tätigkeitsprofilen bestimmt. Eine ausbildungsadäquate Beschäftigung üben 44 Prozent der Beschäftigten aus, 26 Prozent meinen sogar, beruflich mehr erreicht zu haben als mit ihrer Ausbildung zu erwarten war. Im Gegensatz dazu schätzen 28 Prozent ihre Situation so ein, dass sie unterhalb ihres persönlichen Ausbildungsniveaus und damit unterwertig beschäftigt sind.

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

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

Vertraglich arbeiten 71 Prozent der Befragten in Vollzeit, 27 Prozent in Teilzeit, 2 Prozent sind ausschließlich in einem Minijob tätig. Nur 9 Prozent der Männer, aber 47 Prozent der Frauen arbeiten in Teilzeit. 90 Prozent aller Arbeitsverträge im Land Bremen sind als unbefristete Beschäftigungen angelegt, 10 Prozent sind befristet. Befristungen sind mit 30 Prozent besonders stark in der jüngsten Altersgruppe zwischen 15-24 Jahren verbreitet. Ein Viertel (25 Prozent) der Befragten mit einem befristeten Arbeitsvertrag fühlt sich dadurch stark belastet.

Zum Erhebungszeitpunkt zwischen Februar und Mai 2023 sind 4,4 Prozent der Bremer Beschäftigten bei einem Leiharbeitsunternehmen angestellt (2021: 2,9 Prozent). Leiharbeitsbeschäftigte sind vor allem in der Industrie (49 Prozent) und der Lager- und Transportwirtschaft sowie im öffentlichen Dienst (jeweils 15 Prozent) tätig. 33 Prozent der Befragten fühlen sich durch ihre Tätigkeit als Leiharbeitskraft (sehr) hoch belastet.

Vertragliche und tatsächliche Arbeitszeit

Bei der Hälfte aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (52 Prozent) fallen vertragliche und tatsächliche Arbeitszeit auseinander. Dabei unterscheiden sich im Durchschnitt die vertraglich festgelegte Arbeitszeit (34,5 Stunden) und die tatsächliche Arbeitszeit (35,6 Stunden) um rund eine Stunde. Für Vollzeitkräfte liegt die tatsächliche Arbeitszeit bei 39,6 Stunden. Bei den Teilzeitkräften liegt die tatsächliche Arbeitszeit bei 26,5 Stunden.

Ein Viertel (25 Prozent) der Befragten gibt an, bis zu 3 Stunden Mehrarbeit und Überstunden zu leisten, 16 Prozent zwischen 4 und 5 Stunden, ein knappes Zehntel (8 Prozent) zwischen über 6 und 12 Stunden. 3 Prozent leisten mehr als 12 Stunden Mehrarbeit bzw. Überstunden pro Woche. Dabei gibt es bemerkenswerte Branchenunterschiede. Im Einzelhandel geben 42 Prozent der Beschäftigten an, regelmäßig Mehrarbeit und Überstunden leisten zu müssen. Das ist im Branchenvergleich der kleinste Anteil von Beschäftigten mit Mehrarbeitsverpflichtungen. Noch stärker verbreitet sind Mehrarbeit und Überstunden im Großhandel (57 Prozent), in den Branchen Verkehr (58 Prozent) und Lagerei (65 Prozent) sowie in der öffentlichen Verwaltung (70 Prozent). Auch der Stundenumfang der zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden differiert nach Branchen. Im Gastgewerbe und in der Branche Verkehr leisten 7 Prozent der Beschäftigten regelmäßig mehr als 12 Überstunden wöchentlich sowie in den Krankenhäusern 15 Prozent 6 bis 12 Stunden mehr als vertraglich vereinbart.

Gewünschte Arbeitszeit

Die bremischen Beschäftigten wurden auch gefragt, welche Arbeitsdauern sie sich wünschen, wenn sie diese – unter Berücksichtigung sich verändernder Verdienste – selber wählen könnten. Mehr als die Hälfte zeigt sich mit ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit unzufrieden (53 Prozent). 12 Prozent der Befragten würden ihre bezahlten Arbeitsstunden gerne aufstocken und 41 Prozent würden lieber weniger bezahlte Stunden arbeiten. Der Wunsch, die Stundenanzahl zu reduzieren, ist bei Vollzeitkräften stärker und bei Teilzeitbeschäftigten geringer ausgeprägt. Bei dem Wunsch, die bezahlte Stundenanzahl zu erhöhen, verhält es sich umgekehrt.

Insgesamt ist also 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 45 Prozent der Frauen ein Arbeitsvolumen im Rahmen der „langen Teilzeit“ (durchschnittlich 30 Stunden). Die Hälfte der Männer (47 Prozent) wünscht sich hingegen ein Volumen am unteren Rand der „normgeprägten Arbeitszeit“ (durchschnittlich 35 Stunden). Nach Berufsgruppen betrachtet, sind Wünsche nach mehr bezahlten Stunden bei Reinigungskräften überdurchschnittlich weit verbreitet.

Die Gründe für den Wunsch nach einer Erhöhung der Stundenzahl lassen sich auf ökonomische Anreize sowie persönliche Gründe eingrenzen. 49 Prozent nennen als wichtigsten Grund die Erzielung eines höheren Einkommens, 17 Prozent möchten dadurch später eine höhere Rente bekommen. Darüber hinaus geben 16

Prozent als wichtigsten Grund für einen Wunsch nach einer Aufstockung des Arbeitsvolumens an, Freude an der Arbeit zu haben. 8 Prozent äußern schließlich, durch eine höhere Stundenzahl beruflich vorankommen zu wollen.

Der Erhöhung der Arbeitsstunden stehen allerdings in vielen Fällen die Vorgesetzten bzw. der Arbeitgeber entgegen, die eine Aufstockung ablehnen. Rund zwei Fünftel der Befragten bejahen diesen Hinderungsgrund. Darüber hinaus äußert insgesamt ein Drittel der Beschäftigten, dass sich eine Aufstockung für sie finanziell kaum lohnen würde; und mehr als ein Viertel aller Befragten würde zwar mittels einer Arbeitszeiterhöhung gerne mehr verdienen, hält dies aber letztlich nicht für eine finanziell lohnende Option. Diese Einschätzung trifft dabei besonders auf Beschäftigte mit aktuell niedrigeren Einkommen zu (42 bis 44 Prozent der Befragten in den Einkommensklassen bis unter 1.000 und 1.000 bis 1.500 Euro netto). Vermutlich verzichten also gerade Beschäftigte aus diesen Einkommensgruppen auf eine Ausweitung ihrer Arbeitszeit, da die realisierbare Verlängerung aufgrund fiskalischer Gründe (u.a. Grenzbelastung, Progressionseffekte bei Steuern und Abgaben) und/oder in Abwägung von Mehraufwand und Nutzen nicht zum gewünschten Maß der Einkommenserhöhung führen würde.

Eine mögliche Verringerung der Arbeitsstunden wird häufig mit dem Wunsch nach mehr Zeit für die Familie oder für sich selbst begründet. Fast neun Zehntel nennen einen dieser Gründe. Zugleich berichten auch 39 Prozent der Beschäftigten von einem Verkürzungswunsch aufgrund einer zu hohen Arbeitsbelastung im Job und ein Drittel (33 Prozent) wünscht sich eine Reduktion aus gesundheitlichen Gründen.

Der häufigste Hinderungsgrund für eine Arbeitszeitverkürzung ist ökonomischer Natur: Zwei Drittel der Befragten (67 Prozent) mit einem Kürzungswunsch können sich eine Reduktion ihrer Stundenzahl finanziell nicht leisten. Zudem stehen häufig die Vorgesetzten oder der Arbeitgeber der Umsetzung einer gewünschten Arbeitszeitverkürzung entgegen (37 Prozent) – ähnlich wie bei den Befragten, die gerne mehr arbeiten würden. Fast die Hälfte der Befragten geht zudem davon aus, bei einer Arbeitszeitverkürzung nicht im gleichen Maß auch das Arbeitsaufkommen reduzieren zu können, sodass sie dann die Arbeit nicht mehr schaffen würden.

Lage der Arbeitszeit

Im Vergleich zur Befragung 2021 ist der Anteil derjenigen, denen es (fast) immer oder oft gelingt, auf familiäre und private Interessen bei der Arbeitsplanung Rücksicht zu nehmen, geringfügig auf 81 Prozent gesunken (2021: 82 Prozent). Ein Fünftel aller Befragten schafft es dagegen nur selten oder (fast) nie, die Arbeitszeitplanung mit familiären und privaten Interessen hinreichend koordinieren zu können (19 Prozent). Von diesen Befragten bedeutet dies für 48 Prozent eine hohe oder sehr hohe Belastung.

25 Prozent der Befragten arbeiten im Schichtdienst. Männer sind hier mit 10 Prozentpunkten Vorsprung stärker vertreten als Frauen (30 vs. 20 Prozent). Von Nachtarbeit sind im Land Bremen 12 Prozent der Beschäftigten betroffen, bei den Männern sind es 14 Prozent und bei den Frauen 8 Prozent. Bei regelmäßiger Arbeit

an Sonn- und Feiertagen (gesamt 19 Prozent), Vertrauensarbeit (gesamt 34 Prozent) und Gleitzeit (gesamt 45 Prozent), Arbeit auf Abruf (gesamt 5 Prozent) sowie bei festgelegten Beginn- und Endzeiten (gesamt 54 Prozent) sind keine oder eher geringe Unterschiede zwischen den Geschlechtern auszumachen.

Im Vergleich zu Beschäftigten mit Gleitzeit oder Vertrauensarbeitszeit gelingt es den Befragten mit Schichtarbeit, Wochenend- und Nachtarbeit oder Arbeit auf Abruf 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 spürbare Hindernisse und Belastungsmomente dar.

Arbeitszeitkultur

Fallen persönliche Wünsche oder Erfordernisse und betriebliche Realität stark auseinander, kann dies bei Beschäftigten zu Unzufriedenheit und in letzter Instanz gegebenenfalls zum Jobwechsel oder Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt führen. Neben den vertraglichen Konditionen und der tatsächlichen Ausgestaltung der Arbeitszeit wurden daher weitere Aspekte der betrieblichen Arbeitszeitkultur bei der Befragung thematisiert.

Diesbezüglich schätzen zunächst 73 Prozent der Beschäftigten ihren Arbeitgeber als grundsätzlich offen für die Arbeitszeitwünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein, von den Teilzeitbeschäftigten finden das sogar 82 Prozent. Allerdings stimmt zugleich etwa ein Drittel (35 Prozent) der Einschätzung zu, dass sich ihr Arbeitgeber mit Wünschen nach flexiblen Arbeitszeiten schwer tue. Außerdem findet auch mehr als ein Drittel der Befragten (37 Prozent), dass Wünsche nach weniger Stunden von ihrem jeweiligen Arbeitgeber kritisch gesehen würden. Umgekehrt werden drei Fünfteln der Befragten zufolge Teilzeitbeschäftigte von ihrem Arbeitgeber informiert, wenn sich eine Gelegenheit zur Stundenaufstockung ergibt. Diese Ergebnisse sind zusammengenommen also nicht ganz eindeutig und eher als ambivalente Einschätzungen einzuordnen. Arbeitszeitverkürzung und -flexibilisierung bilden demzufolge für einen Teil der Arbeitgeber eher schwierige Themen, trotz einer überwiegend vorhandenen Aufgeschlossenheit für (individuelle) Arbeitszeitanpassungen. Dabei fällt das Urteil der Teilzeitbeschäftigten insgesamt positiver aus als das der Vollzeitbeschäftigten.

Darüber hinaus zeigt sich mit Blick auf die Besetzung oder Ausübung von Führungspositionen ein etwas klarerer Befund. Drei Viertel der befragten Beschäftigten (78 Prozent) meinen, ihr Arbeitgeber setze für Führungspositionen in der Regel eine Vollzeittätigkeit voraus. Dabei zeigen sich Männer und Vollzeitbeschäftigte (85 und 83 Prozent) hiervon weitaus deutlicher überzeugt als Frauen und Teilbeschäftigte (71 und 67 Prozent). Insgesamt ist demzufolge aus Beschäftigtensicht nur in wenigen Fällen die Übernahme einer Führungsposition bei gleichzeitiger Teilzeitarbeit möglich.

Die Befragung zeigt auch, wie wichtig die betriebliche Arbeitszeitpolitik für das Gewinnen und Halten von Personal ist. Denn insgesamt 35 Prozent der Befragten, die sich eine Verlängerung oder Verkürzung ihrer Arbeitszeit wünschen, geben an, schon einmal über einen Wechsel des Arbeitgebers nachgedacht zu haben, um sich diesen Wunsch erfüllen zu können.

Voll- und Teilzeitarbeit im Vergleich

97 Prozent aller Vollzeitbeschäftigten und 90 Prozent aller Teilzeitkräfte geben an, dass sie sich bewusst für die Arbeit in Vollzeit bzw. Teilzeit entschieden haben. Als häufigsten und wichtigsten Grund für die Arbeit in Vollzeit wird von den Vollzeitbeschäftigten das Einkommen genannt. Bei den Teilzeitbeschäftigten liegen die Gründe für ihr Arbeitszeitmodell vor allem im privaten Umfeld. Zeit für die Familie zu haben, bildet den häufigsten und wichtigsten Grund für eine Teilzeittätigkeit. Für ein Drittel der Beschäftigten mit Kindern sind darüber hinaus fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten ein Grund, warum in Teilzeit statt in Vollzeit gearbeitet wird. Dies legt nahe, dass es hier um unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung geht. Umgekehrt heißt das, dass hier Beschäftigungspotenziale brachliegen, weil es an Möglichkeiten zur Tagesbetreuung fehlt.

Die Mehrheit der Befragten sieht keine Unterschiede zwischen Voll- und Teilzeit in Bezug auf die Arbeitsbelastung, die Chancen auf Beförderung, die Weiterbildungsmöglichkeiten und die Arbeitszeitgestaltung. Sofern Unterschiede jedoch festgestellt werden, beziehen sich diese auf eine als höher erlebte Arbeitsbelastung, größere Chancen auf Beförderung und mehr Weiterbildungsmöglichkeiten bei Vollzeitbeschäftigten, während Teilzeitkräfte eher ihre Arbeitszeiten flexibler gestalten können. Insgesamt spiegeln sich in den Einschätzungen der Befragten bei den Themen Beförderung und Weiterbildung Unterschiede zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten in der betrieblichen Realität wider, die Teilzeitbeschäftigte – und damit überwiegend Frauen – zumeist benachteiligt.

Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzkontext

Bei etwas weniger als der Hälfte der Beschäftigten im Land Bremen (44 Prozent) beinhaltet die Arbeit auch körperliche Arbeitstätigkeiten. 41 Prozent dieser Beschäftigten erachtet dies als hoch belastend, vor allem in den Reinigungs-, Fertigungs-, Gesundheitsberufen und bei Tätigkeiten im Lebensmittel- und Gastgewerbe. 30 Prozent aller Befragten stellen fest, dass sie ihre Arbeit häufig in emotional belastende Situationen bringt. Spezifische Belastungen oder Anforderungen erwachsen überdies aus Menge und Art des Arbeitsanfalls und der Intensität der Tätigkeit. So sehen sich 58 Prozent der Beschäftigten genötigt, häufig sehr schnell zu arbeiten. Bei einer knappen Hälfte (47 Prozent) staut sich Arbeit aufgrund unregelmäßigen Arbeitsanfalls an. Über ein Drittel (41 Prozent) zeigt sich überzeugt, oft nicht genug Zeit für alle Arbeitsaufgaben zu haben. Ebenfalls mehr als ein Drittel (34 Prozent) gibt an, häufig Überstunden machen zu müssen.

Rund die Hälfte aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (49 Prozent) berichtet insgesamt von gestiegenem Stress und Arbeitsdruck im Zeitraum der letzten drei Jahre. Davon erlebt jede/r Zweite (55 Prozent) diese Stresszunahme als Belastung.

Gestaltungsmöglichkeiten und Betriebskultur

Eigene Gestaltungs- und Handlungsspielräume bei der Arbeit tragen in hohem Maße zur nachhaltigen Arbeitsfähigkeit bei. Drei Viertel der bremischen Arbeitnehmerschaft (76 Prozent) geben an, in hohem Maße über Entscheidungsfrei-

räume bei der Aufgabenerledigung zu verfügen und mehr als zwei Drittel der Befragten (70 Prozent) erleben ihre Arbeitstätigkeit als abwechslungsreich. Auf die Menge der übertragenen Arbeit kann hingegen nur ein Drittel (32 Prozent) hohen Einfluss nehmen. Eigene Handlungsspielräume genießen bei den Beschäftigten insgesamt einen sehr hohen Stellenwert. Auch den Befragten, denen diese qualitativen Merkmale am Arbeitsplatz bisher fehlen, wäre es wichtig, diese Gestaltungsressourcen zu bekommen. So wären für 65 Prozent der Befragten mit wenigen Gestaltungsfreiräumen am Arbeitsplatz solche Spielräume wichtig. Und 57 Prozent der Arbeitskräfte ohne abwechslungsreiche Tätigkeit wäre es wichtig, mehr Tätigkeitsvielfalt am Arbeitsplatz verwirklicht zu sehen. Außerdem würden sich 59 Prozent der Beschäftigten wünschen, die auf die übertragene Arbeitsmenge keinen oder kaum Einfluss haben, diesbezüglich mitgestalten zu dürfen.

Home-Office

42 Prozent der Beschäftigten im Bundesland Bremen arbeitet zur Befragung 2023 zumindest gelegentlich aus dem eigenen Zuhause für den Arbeitgeber. Dieser Anteil hat sich nach dem starken pandemiebedingten Anstieg seit der letzten Befragung auf diesem hohen Niveau verstetigt (2021: 42 Prozent, 2019: 19 Prozent).

Die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten, die Home-Office in Anspruch nehmen, sind fast zur Hälfte im Rahmen von Betriebs- oder Dienstvereinbarungen (46 Prozent), bei knapp einem Fünftel mündlich (21 Prozent), bei einem Zehntel als Zusatz zum Arbeitsvertrag und bei 8 Prozent tariflich geregelt. Bei 15 Prozent der Beschäftigten sind die Arbeitsbedingungen für die Arbeit zu Hause gar nicht geregelt. Damit gelten in diesem Jahr für deutlich mehr Beschäftigte als 2021 Betriebs- oder Dienstvereinbarungen (2021: 33 Prozent), während gleichzeitig der Anteil mündlicher Regelungen zurückgegangen ist (2021: 34 Prozent). Allerdings verbleibt der Anteil von Beschäftigten, bei denen es keine feste Regelung zur Nutzung von Home-Office gibt, auf demselben Niveau wie 2021.

Fast zwei Drittel aller Beschäftigten werten das Arbeiten von Zuhause als vorteilhaft (62 Prozent). Beschäftigte in den mittleren Altersgruppen sind diesbezüglich generell positiver gestimmt (25 bis 34 Jahre: 68 bis 69 Prozent) als jüngere oder ältere Beschäftigte (15 bis 24 Jahr: 55 Prozent; 45 bis 67 Jahre: 55 bis 60 Prozent). Im Vergleich der Berufsgruppen erfährt Home-Office insbesondere hohe Zustimmung bei Beschäftigten in IT- und naturwissenschaftlichen sowie unternehmensbezogenen Dienstleistungen (76 und 75 Prozent), aber auch in Berufen der Unternehmensführung und -organisation (75 Prozent).

Identifikation und Anerkennung

81 Prozent der Beschäftigten im Land Bremen identifizieren sich in hohem Maße mit der eigenen Arbeit. Überdies sind 69 Prozent auch in hohem Maße davon überzeugt, mit ihrer Arbeit einen gesellschaftlich relevanten Beitrag zu leisten.

Allerdings gibt es eine gewisse Lücke zwischen der gesellschaftlichen Relevanz, die die Beschäftigten ihrer Arbeit zumessen, und der empfundenen gesellschaftlichen Anerkennung des eigenen Berufs. Einzelne Gruppen sind weniger von der Anerkennung überzeugt. Insbesondere Beschäftigte aus medizinischen und

nicht-medizinischen Gesundheitsberufen, Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen sowie sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen beurteilen die gesellschaftliche Anerkennung ihres Berufs wie schon bei der Befragung 2021 zurückhaltend.

Mit dem Arbeitsverdienst sind insgesamt 31 Prozent der Befragten nicht zufrieden. Überproportional betrifft dies Beschäftigte in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (45 Prozent), Gesundheitsberufen (37 Prozent), Fertigungsberufen (53 Prozent) sowie Beschäftigte aus kulturellen und sozialen Dienstleistungsberufen (39 Prozent).

Gesundheit

Der allgemeine Gesundheitszustand wird von den Beschäftigten mehrheitlich (60 Prozent) als gut bzw. sehr gut wahrgenommen, 13 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. Nur ein Fünftel der Befragten konstatiert einen positiven Einfluss (19 Prozent), zwei Fünftel dagegen eher einen negativen Einfluss der Arbeit auf die eigene Gesundheit. Einen überwiegend negativen Einfluss sehen vor allem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen und Gesundheitsberufen.

Etwas mehr als ein Viertel der Befragten (26 Prozent) glauben mit Blick auf ihre subjektiv eingeschätzte Arbeits- und Leistungsfähigkeit nicht, ihre derzeitige Tätigkeit bis zum regulären Rentenalter ausüben zu können. Darüber hinaus liegt im Land Bremen noch ein großes, unterausgeschöpftes Potenzial für Maßnahmen der präventiven betrieblichen Gesundheitsförderung vor. Lediglich 60 Prozent der Beschäftigten berichten, dass ihr Arbeitgeber in den letzten zwei Jahren Maßnahmen zur Gesundheitsförderung angeboten hat

Das Phänomen des „Präsentismus“, also krank zur Arbeit zu gehen, hat im Vergleich zu den vergangenen Erhebungswellen wieder zugenommen. 66 Prozent der Beschäftigten geben an, trotz Krankheit gearbeitet zu haben. 2021 waren es 48 Prozent. Im Durchschnitt aller Angaben sind Beschäftigte aus dem Land Bremen in den letzten 12 Monaten 9 Tage bei der Arbeit anwesend gewesen, obwohl sie sich eigentlich krank fühlten (2021: 6 Tage). 7 Prozent der Befragten gaben an, an 11 bis 15 Tagen krank zur Arbeit gegangen zu sein und 12 Prozent erschienen sogar an mehr als 15 Tagen trotz Krankheit zur Arbeit. Besonders betroffen waren Beschäftigte aus dem Gastgewerbe. Im Durchschnitt beläuft sich der Gesamtwert von Tagen, an denen die Beschäftigten aus dieser Berufsgruppe krank zur Arbeit gingen, auf 14 Tage.

Auffällig ist, dass die Beurteilung der gesundheitlichen Auswirkungen der Arbeit mit dem Ausmaß des Präsentismus korrespondieren: Je höher die Anzahl der Tage von Arbeitspräsenz trotz Krankheit, desto höher ist auch der Anteil derjenigen, die die gesundheitliche Wirkung der Arbeit negativ beurteilen.

Perspektiven der beruflichen Weiterbildung

Möglichkeiten für berufliche Weiterbildung können entscheidend zur beruflichen Weiterentwicklung und zur aussichtsreichen Positionierung am Arbeitsmarkt beitragen. Eine knappe Hälfte aller Befragten (49 Prozent) gibt an, im eigenen Betrieb grundsätzlich keine Weiterbildungsmöglichkeiten vorzufinden. Bei den ältesten Beschäftigten ab 55 Jahren geben dies sogar 59 Prozent an.

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

Die Einschätzungen zu den Möglichkeiten decken sich mit den tatsächlich absolvierten Weiterbildungen. 57 Prozent der Beschäftigten nahmen in den vergangenen zwei Jahren an einer Weiterbildung teil. Unterschiede beim Zugang zur Weiterbildung zeigen sich auch hier nach Personengruppen, Ausbildungsniveau, Verdiensten und Betriebsgröße. Nach Berufssegmenten haben besonders Beschäftigte in den medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen sowie in den kulturellen und sozialen Dienstleistungsberufen von Weiterbildungsmöglichkeiten profitiert. Die Unterstützung durch den Betrieb bei der Weiterbildung ist darüber hinaus für die wirkliche Teilnahme an einer Weiterbildung sehr förderlich. Rund 69 Prozent der Beschäftigten, die von ihrem Arbeitgeber bei der Weiterbildung in (sehr) hohem Maß unterstützt werden, haben in den letzten 2 Jahren an einer Weiterbildung teilgenommen.

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

Perspektiven der Arbeitsplatzsicherheit

Nachdem sich fast jede/r Zehnte unbefristet Beschäftigte im Land Bremen (8 Prozent) im Jahr 2021 Sorgen um die Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes machte, sind es in der Befragung 2023 nur 4 Prozent. Besonders Personen mit befristeten Arbeitsverträgen (31 Prozent), aber auch Beschäftigte ohne Ausbildungsabschluss oder mit Migrationshintergrund (jeweils 9 Prozent, nur unbefristet Beschäftigte) sehen ihren Arbeitsplatz überdurchschnittlich häufig gefährdet.

Etwas weniger als ein Zehntel der bremischen Arbeitnehmerschaft (7 Prozent) machen sich wie schon 2021 Sorgen, durch neue Technologien ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Zu den besorgtesten Berufsgruppen gehören Beschäftigte mit Fertigungsberufen (23 Prozent), Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (17 Prozent) und Verkehrs- und Logistikberufen (11 Prozent). Im Branchenvergleich wird sich am häufigsten im Verleih von Arbeitskräften (24 Prozent) gesorgt.

In Hinblick auf die möglichen Probleme, nach einem Arbeitsplatzverlust eine neue Stelle zu finden, erwarten insgesamt 71 Prozent kaum Schwierigkeiten; 29 Prozent sehen dies hingegen problematisch. Diese Einschätzung hat sich im Vergleich zu den Vorjahresehebungen deutlich verbessert. So rechneten 2021 nur 56 Prozent mit wenigen oder keinen Schwierigkeiten, 43 Prozent gingen hingegen von Problemen bei einer neuen Stellensuche aus. (2019: 58 vs. 42 Prozent; 2017: 51 vs. 47 Prozent). Deutlich ausgeprägte Unterschiede gibt es zudem nach Lebensalter. Nur rund die Hälfte der 55 bis 67-Jährigen (48 Prozent) hält es für möglich, nochmals eine neue Stelle zu finden, bei den jüngeren Alterskohorten sind es hingegen 78 bis 81 Prozent.

Einleitung

Mit der Beschäftigtenbefragung 2023 legt das infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft zum vierten Mal eine Repräsentativerhebung von im Land Bremen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vor. Die vorausgegangenen Erhebungen fanden im Frühjahr 2021, 2019 und 2017 statt. Um ein repräsentatives Abbild der im Land Bremen beschäftigten Arbeitnehmerschaft zu gewinnen, waren auch 2023 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 2023 basiert zum einen auf der Panelstichprobe, d.h. den insgesamt ca. 3.250 Befragten, die letztmalig 2019 oder 2021 an der Befragung teilgenommen haben und sich zu einer erneuten Kontaktierung für eine Folgebefragung bereit erklärt hatten. Zum wurde wie in den vorausgegangenen Jahren eine sogenannte Auffrischungstichprobe eingesetzt, die ergänzend aus der Beschäftigten-datei der Bundesagentur für Arbeit gezogen wurde. Diese umfasste rund 15.000 Personen.

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

Die Erhebung wurde als Telefonbefragung durchgeführt. Auf Basis der repräsentativen Panel- und Auffrischungstichprobe konnten 2.940 Interviews realisiert werden. Die gewichteten Erhebungsdaten bilden die im Land Bremen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bezogen auf unterschiedliche Strukturmerkmale vollständig und repräsentativ ab. Die Studienergebnisse geben also Auskunft über die gesamte Arbeitnehmerschaft mit Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis im Land Bremen und ermöglichen daher Rückschlüsse auf politische Handlungsbedarfe. Da nun die Untersuchungsergebnisse aus vier Befragungswellen zur Verfügung stehen, können auch systematische Zeitvergleiche im Längs- und Querschnitt in die Analyse mit einbezogen werden.

1 Strukturmerkmale der bremischen Arbeitnehmerschaft

Arbeitsbedingungen und die damit korrespondierenden Einschätzungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Qualität ihres Arbeitsplatzes unterscheiden sich erfahrungsgemäß hinsichtlich der beruflichen Position und der sozialstrukturellen Zugehörigkeit. Deshalb ist es sinnvoll, einleitend zunächst einen Blick auf die Struktur der repräsentativ befragten Arbeitnehmerschaft zu werfen. Die dargestellten Ergebnisse basieren stets auf der Basis der 2.940 realisierten Interviews und bilden dabei die definierte Grundgesamtheit im Umfang von rund 342.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und rund 38.000 ausschließlich geringfügig Beschäftigten im Land Bremen repräsentativ ab.¹

Das Land Bremen besteht aus den beiden Kommunen Bremen und Bremerhaven. Als Oberzentrum ist es zudem eine Einpendlerregion. Ca. 40 Prozent der im Land Bremen Beschäftigten sind Berufspendlerinnen oder -pendler und leben außerhalb der Landesgrenzen, gut die Hälfte wohnt im Stadtgebiet Bremen und weniger als ein Zehntel (8 Prozent) im Stadtgebiet Bremerhaven. Der Arbeitsort der Beschäftigten liegt zu 84 Prozent in der Stadt Bremen und zu 16 Prozent in Bremerhaven.

1.1 Soziodemografische Struktur der Beschäftigten

Die Arbeitnehmerschaft im Land Bremen ist insgesamt von einem überproportionalen Männeranteil bestimmt, wobei sich die Geschlechteranteile nicht zwischen den Arbeitsorten Stadtgemeinde Bremen und Bremerhaven unterscheiden (vgl. Abbildung 1). Das Durchschnittsalter aller Befragten liegt bei 42,4 Jahren. Beschäftigte, die nicht in Bremen oder Bremerhaven wohnen und somit zum Arbeiten in das Bundesland einpendeln, sind mit 44,4 Jahren im Durchschnitt noch etwas älter.

89 Prozent der Beschäftigten haben eine berufliche Ausbildung oder ein Studium abgeschlossen. Als höchsten erreichten Abschluss geben 47 Prozent eine betriebliche oder schulische Ausbildung an. 12 Prozent haben eine Aufstiegsweiterbildung etwa zum Meister, Techniker o.Ä. abgeschlossen und 28 Prozent einen Hochschulabschluss (inklusive Fachhochschulen) erreicht. 8 Prozent verfügen über keinerlei Abschluss, 2 Prozent über einen anderen – etwa im Ausland erworbenen – Abschluss. 4 Prozent der Befragten befanden sich zum Erhebungszeitpunkt in einem Ausbildungsverhältnis und hatten noch keinen Abschluss erworben.

Die Beschäftigten besitzen ganz überwiegend die deutsche Staatsangehörigkeit. Von den insgesamt 16 Prozent der Beschäftigten mit ausländischem Pass besitzt über ein Drittel auch die deutsche Staatsangehörigkeit. Erhoben wurde auch der

¹ Die Angaben beziehen sich auf den Datenstand der gezogenen Stichprobe, den 31.12.2021. Weitere Details zur Stichprobenziehung und Gewichtung finden sich im Anhang.

Migrationshintergrund.² Ein Viertel der bremischen Arbeitnehmerschaft weist einen Migrationshintergrund auf (25 Prozent).

Abbildung 1 Struktur der bremischen Arbeitnehmerschaft I

Fallzahl insgesamt gewichtet	Gesamt n = 2.940	Arbeitsplatz in... Bremen n = 2.482	Bremerhaven n = 458
Geschlecht			
Männlich	54,1	54,1	53,9
Weiblich	45,9	45,9	46,1
Altersgruppen			
15 bis 24 Jahre	10,8	10,7	11,2
25 bis 34 Jahre	22,0	22,3	20,1
35 bis 44 Jahre	21,4	21,3	21,6
45 bis 54 Jahre	23,5	23,5	23,6
55 bis 67 Jahre	22,3	22,1	23,5
Durchschnittsalter (Jahre)	42,4	41,2	42,7
höchster Ausbildungsabschluss			
Betriebliche Berufsausbildung	41,3	39,6	50,1
Schulische Berufsausbildung	5,5	5,7	4,2
Meister-/Technikerausbildung	11,7	12,0	10,4
Fachhochschulabschluss	10,0	10,2	9,4
Hochschulabschluss	17,5	18,4	12,6
Anderer oder ausländischer Abschluss	2,3	2,3	2,3
Keinen Abschluss	7,8	7,6	8,4
Migrationshintergrund			
Mit Migrationshintergrund	24,7	25,5	20,3
Ohne Migrationshintergrund	75,3	74,5	79,7

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

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

infas

Arbeitsnehmerkammer
Bremen

Bei insgesamt 42 Prozent der Beschäftigten leben Kinder unter 18 Jahren im Haushalt, 16 Prozent haben 2 Kinder und 4 Prozent 3 oder mehr. Alleinerziehend sind rund 8 Prozent der Befragten mit Kindern, 92 Prozent erziehen ihre Kinder gemeinsam. Der größte Teil der Alleinerziehenden ist weiblich (81 Prozent), nur ein Fünftel (19 Prozent) ist männlich. Bezogen auf alle Männer und Frauen in Haushalten mit Kindern, erziehen 3 Prozent der Männer, aber 15 Prozent der Frauen ihre Kinder allein.

Das monatliche Nettoeinkommen liegt bei bremischen Beschäftigten im Schnitt bei rund 2.300 Euro, dabei fällt mit 54 Prozent mehr als die Hälfte aller Befragten in die Einkommensgruppe von 1.500 bis unter 3.000 Euro. Männer beziehen mit rund 2.600 Euro im Durchschnitt ein deutlich höheres Einkommen als Frauen (1.900 Euro). Die Differenz reduziert sich zwar, wenn ausschließlich Vollzeitbeschäftigte in den Blick genommen werden, allerdings liegt sie dann immer noch bei rund 400 Euro (Männer: 2.700 Euro, Frauen: 2.300 Euro).

5 Prozent der Befragten erhalten den zum Befragungszeitpunkt gültigen Mindestlohn in Höhe von 12 Euro brutto pro Stunde. Ein kleiner Teil von 3 Prozent der Befragten gibt an, sogar weniger als den gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn zu verdienen. Insgesamt erhält demnach etwas weniger als ein Zehntel der

² 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 nicht-deutsche Staatsangehörigkeit des Elternteils vorliegt.

Beschäftigten im Bundesland Bremen einen Stundenlohn von 12 Euro brutto oder weniger.

1.2 Betriebliche Struktur der Beschäftigung

Die betriebliche Struktur der Beschäftigung im Land Bremen wird von Betriebsstätten geprägt, die 50 oder mehr Beschäftigte haben. Zwei Drittel der Befragten arbeiten in solchen Unternehmen. Ein Fünftel (20 Prozent) arbeitet in Kleinbetrieben mit bis zu 19 Beschäftigten, etwa ein Siebtel (14 Prozent) in Betrieben zwischen 20 und 49 Beschäftigten. Unterschiede zwischen den Arbeitsorten Bremen und Bremerhaven gibt es dabei insbesondere bei Unternehmen mit 250 oder mehr Beschäftigten. Im Stadtgebiet Bremen arbeiten 38 Prozent aller Beschäftigten in solchen Betrieben, in Bremerhaven sind es dagegen etwas weniger (30 Prozent).

Mit rund 79 Prozent sind die meisten Beschäftigten im Bundesland Bremen im Dienstleistungssektor tätig, Größere zweistellige Beschäftigtenanteile werden hier im Gesundheits- und Sozialwesen (12 Prozent) sowie bei wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (11 Prozent) gebunden. Im deutlich kleineren Produktionssektor ist das Verarbeitende Gewerbe mit einem Anteil von 13 Prozent aller Beschäftigten stark besetzt. Zum Verarbeitenden Gewerbe zählen etwa die Automobil-, Luft- und Raumfahrt- oder Stahlindustrie ebenso wie die Nahrungsmittelindustrie.

Diese Verteilungsstruktur bildet sich auch weitgehend an den Arbeitsorten Bremen und Bremerhaven ab. Gesundheitswesen und Krankenhäuser sind etwas häufiger in Bremen als in Bremerhaven angesiedelt (13 gegenüber 8 Prozent). In Bremerhaven sind dagegen die Wirtschaftszweige Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln sowie Getränken (5 Prozent), sonstige Dienstleistungen für den Verkehr (8 Prozent) und öffentliche Verwaltung (8 Prozent) deutlich häufiger als in Bremen zu finden (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2 Struktur der bremischen Arbeitnehmerschaft II

Fallzahl insgesamt gewichtet	Gesamt n = 2.940	Arbeitsplatz in... Bremen n = 2.482	Bremerhaven n = 458
Wirtschaftszweig			
Verarbeitendes Gewerbe, insg.	13,1	13,2	12,8
<i>Herstellung Kfz, Fahrzeugbau</i>	4,7	5,4	1,3
Baugewerbe	3,7	3,9	2,4
Großhandel (ohne Kfz)	5,3	5,8	2,2
Einzelhandel (ohne Kfz)	6,1	6,0	6,7
Verkehr	2,7	2,5	3,6
Lagererei	1,3	0,9	3,6
Sonstige Dienstleistungen für den Verkehr	5,4	4,9	8,0
Telekommunikation und IT-Dienstleistungen	2,6	3,1	0,0
Gastgewerbe	4,0	3,6	5,9
Öffentliche Verwaltung	5,2	4,6	8,4
Gesundheits- und Sozialwesen, insg.	11,8	12,6	7,8
<i>Gesundheitswesen, Krankenhäuser</i>	3,6	3,8	2,0
<i>Gesundheitswesen, Arztpraxen</i>	2,6	2,7	2,2
<i>Gesundheitswesen, Pflege- und Altenheime</i>	1,6	1,8	0,9
<i>Sozialwesen</i>	4,1	4,3	2,8
Wissensch./techn. Dienstleistungen	10,6	10,4	12,0
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	7,3	7,5	6,2
Erziehung und Unterricht	4,4	4,7	2,7
<i>Kindergärten und Vorschulen</i>	3,5	3,7	2,3
<i>ohne Kindergärten und Vorschulen</i>	0,9	1,0	0,4
Energie, Wasser, Abwasser, Abfall, Entsorgung	1,5	1,5	1,4
Kfz-Handel/Reparatur	1,2	1,4	0,4
Finanzen, Versicherungen	1,8	1,9	1,3
Verleih von Arbeitskräften	4,0	4,1	3,3
Herstellung von Nahrungs-/Futtermitteln, Getränke	2,1	1,5	5,0
Post-, Kurier- und Expressdienstleistungen	1,1	1,3	0,3
Verlagswesen, Film/TV/Radio/Ton	1,4	1,2	2,7
Sonstiges	3,3	3,3	3,3

Anteile in Spaltenprozent

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

1.3 Tätigkeitsbezogene Struktur der Beschäftigten

Insgesamt befinden sich 4 Prozent aller Befragten in einer Ausbildung. Von den Personen in Ausbildung entfallen 77 Prozent auf die jüngste Altersgruppe bis 24 Jahre und rund 16 Prozent auf die Altersgruppe 25 bis 34 Jahre, 7 Prozent sind älter als 34 Jahre. Das Durchschnittsalter der Auszubildenden liegt bei rund 24 Jahren. Die Altersstruktur der Beschäftigten ohne Auszubildende zeigt, dass 8 Prozent in die jüngste Altersgruppe bis 24 Jahre fallen und die übrigen Altersgruppen jeweils mit 22 bis 25 Prozent besetzt sind. Ohne die Auszubildenden liegt das Durchschnittsalter der Beschäftigten bei rund 43 Jahren.

Von den Personen, die sich zum Befragungszeitpunkt nicht in Ausbildung befanden, gaben mehr als die Hälfte (51 Prozent) an, dass für die von ihnen ausgeübte Tätigkeit in der Regel eine abgeschlossene betriebliche oder schulische Berufsausbildung erforderlich ist. Das zeigt, dass der Arbeitsmarkt im Land Bremen von fachlich ausgerichteten Tätigkeitsprofilen bestimmt wird. Auf Spezialistinnen und Spezialisten (Meister- oder Technikerabschluss, Fachschulabschluss, Bachelorbachelorabschluss) entfallen ein gutes Zehntel (12 Prozent) der ausgeübten Berufstätigkeiten und fast ein Fünftel (18 Prozent) bilden hochkomplexe Tätigkeiten für Expertinnen und Experten, für die mindestens ein Hochschulabschluss ab dem Master notwendig ist. Für 18 Prozent der Tätigkeiten ist keine berufliche Ausbildung nötig, hierbei handelt es sich also um Helfertätigkeiten.

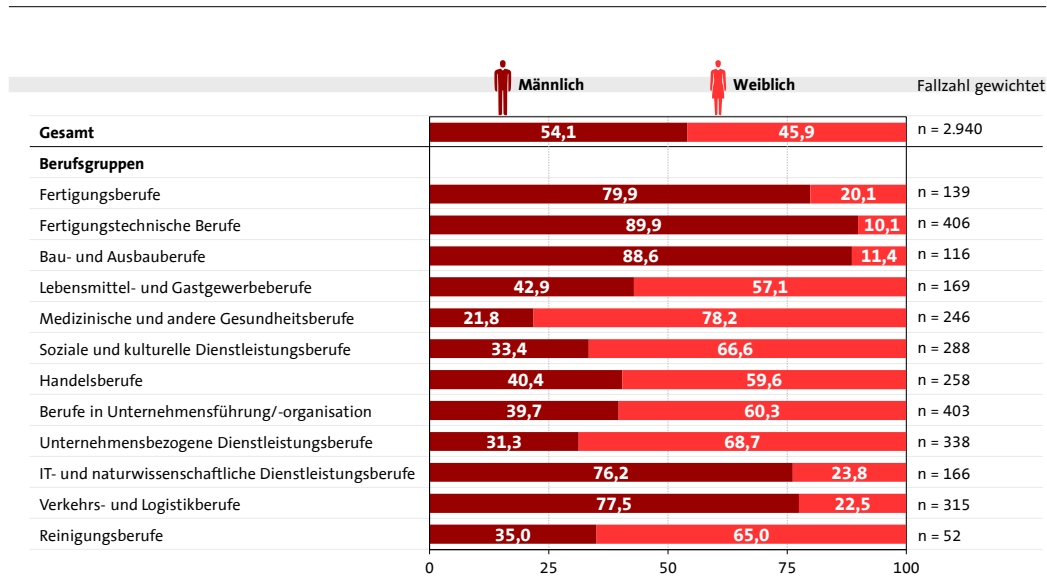
Es wurde auch danach gefragt, ob die aktuelle Tätigkeit der Beschäftigten mit dem von ihnen erreichten Ausbildungsniveau übereinstimmt. Eine ausbildungsadäquate Beschäftigung üben demnach 44 Prozent der Beschäftigten aus. 26 Prozent meinen, sie haben beruflich mehr erreicht als sie mit ihrer Ausbildung erwarten konnten. Im Gegensatz dazu schätzen 28 Prozent ihre berufliche Situation so ein, dass sie unterhalb ihres persönlich erreichten Ausbildungsniveaus und damit unterwertig beschäftigt sind. Menschen mit Migrationshintergrund (35 Prozent) und Alleinerziehende (34 Prozent) zählen sich überproportionale und Frauen leicht überdurchschnittlich (29 Prozent) zu denen, die eine bessere Ausbildung mitbringen, als ihre derzeitige Tätigkeit erfordert. Auch bei Teilzeitbeschäftigten (34 Prozent) ist der Anteil der unter ihrem Qualifikationsniveau beschäftigten vergleichsweise hoch.

Einige weitere Unterschiede nach Ausbildungsniveau fallen ins Auge. Insbesondere Beschäftigte mit Universitäts- oder Fachhochschulabschluss sowie mit einer betrieblichen oder schulischen Berufsausbildung sehen sich überdurchschnittlich häufig ausbildungsadäquat beschäftigt (40 bis 51 Prozent). Dennoch meint ein im Vergleich besonders hoher Anteil der Beschäftigten mit Universitätsabschluss, eher unterwertig beschäftigt zu sein (38 Prozent). Eine höhere Position erreicht zu haben als die Ausbildung erwarten ließ, trifft dagegen überdurchschnittlich häufig auf Beschäftigte mit betrieblicher Berufsausbildung (32 Prozent) oder Meister- oder Technikerabschluss (36 Prozent) zu.

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

von weiblichen Arbeitskräften bestimmt, mit Ausnahme der IT- und naturwissenschaftlichen Berufe (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3 Frauen- und Männeranteile an Berufsgruppen



Angaben in Prozent, nur Berufsgruppen mit n>30

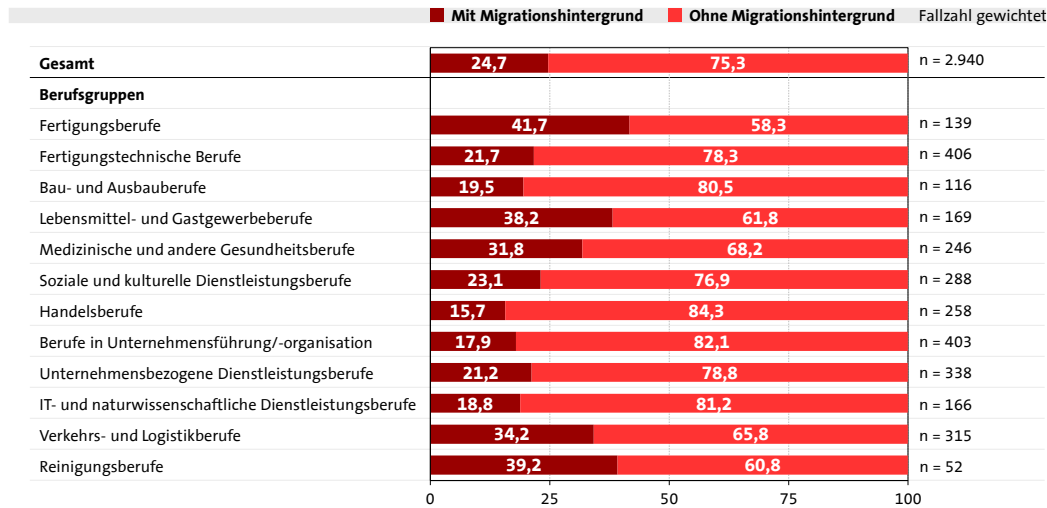
Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

infas

Arbeitsnehmerkammer Bremen

Beschäftigte mit Migrationshintergrund im Land Bremen sind – im Vergleich zu ihrem Gesamtanteil an allen Beschäftigten – besonders häufig in Fertigungsberufen anzutreffen (vgl. Abbildung 4). Während sie an der Gesamtbeschäftigten 25 Prozent ausmachen, haben in diesem Berufssegment gut zwei Fünftel der Beschäftigten (42 Prozent) einen Migrationshintergrund. Ebenfalls bemerkenswerte Anteile an Beschäftigten mit Migrationshintergrund finden sich in Reinigungsberufen (39 Prozent) und in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (38 Prozent). Beschäftigte ohne Migrationshintergrund sind hingegen überdurchschnittlich häufig in Handelsberufen (84 Prozent), in Berufen der Unternehmensführung und -organisation (82 Prozent) und in IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen vertreten (81 Prozent). Insgesamt machen Personen ohne Migrationshintergrund einen Anteil von drei Vierteln (75 Prozent) aller Beschäftigten in Bremen aus.

Abbildung 4 Anteile an Berufsgruppen nach Migrationshintergrund



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

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

infas

Arbeiterkammer
Bremen

Auch beim Qualifikationsniveau gibt es Unterschiede. Der Anteil ohne beruflichen Abschluss liegt bei den Beschäftigten mit Migrationshintergrund bei 17 Prozent, bei den Arbeitskräften ohne Migrationshintergrund hingegen bei 5 Prozent. Das ist eine Differenz von 12 Prozentpunkten. Bei Personen mit einer betrieblichen Berufsausbildung beträgt diese Differenz 9 Prozentpunkte (ohne MH: 44 Prozent, mit MH: 35 Prozent), bei einer schulischen Berufsausbildung 2 Prozentpunkte (ohne MH: 5 Prozent, mit MH: 7 Prozent), bei Beschäftigten mit Meister- oder Techniker Ausbildung 8 Prozentpunkte (ohne MH: 14 Prozent, mit MH: 6 Prozent) und bei Fachhochschulabschlüssen 4 Prozentpunkte (ohne MH: 11 Prozent, mit MH: 7 Prozent). Bei Universitätsabschlüssen liegen die Beschäftigten mit Migrationshintergrund aber gleichauf mit den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund (jeweils 18 Prozent).

Bereits in den letzten Erhebungen war ein teilweiser Generationeneffekt in Bezug auf die Qualifizierung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu erkennen (siehe dazu auch Arbeiterkammer Bremen 2018 und 2022): Viele der in Deutschland Geborenen aus Einwandererfamilien waren und sind gut qualifiziert und ausgebildet. So haben 2023 unter den in Deutschland geborenen Menschen mit Migrationshintergrund zwei Drittel (35 Prozent) einen betrieblichen Ausbildungsabschluss und ein Viertel (24 Prozent) einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss. Allerdings sind auch die nicht in Deutschland geborenen Beschäftigten mit Migrationshintergrund immer besser qualifiziert. In dieser Teilgruppe verfügen ebenfalls 35 Prozent einen betrieblichen Ausbildungsabschluss und 24 Prozent einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss. Die Anteile von Beschäftigten ohne Abschluss bei den beiden Gruppen unterscheiden sich allerdings – 14 Prozent der in Deutschland geborenen Personen mit Migrationshintergrund haben keinen Abschluss, bei den zugezogenen Migrantinnen und Migranten sind es 19 Prozent.

Nebentätigkeiten der Beschäftigten

Ein Zehntel der Befragten (11 Prozent) übt neben ihrer Haupttätigkeit auch noch Nebentätigkeiten aus. Von diesen haben 90 Prozent eine Nebenbeschäftigung, 9 Prozent zwei Nebenbeschäftigungen, 1 Prozent sogar drei Nebenbeschäftigungen. 61 Prozent der Nebentätigkeiten sind Minijobs (geringfügige Beschäftigung) und knapp 5 Prozent sind sozialversicherungspflichtige Teilzeitjobs, 28 Prozent stellen eine selbstständige Tätigkeit dar.

Dabei üben 13 Prozent der Frauen und 10 Prozent der Männer mindestens eine Nebentätigkeit aus (vgl. Abbildung 5). Unterschiede zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund sind noch etwas deutlicher ausgeprägt (14 Prozent und 11 Prozent). Im Vergleich der Alterskohorten finden sich die höchsten Anteile von Beschäftigten mit Nebenjob(s) bei den 15 bis 24-Jährigen (20 Prozent gegenüber 9 bis 14 Prozent bei den anderen Altersklassen). Auffällig ist darüber hinaus der hohe Anteil der gut und sehr gut qualifizierten Beschäftigten, die einen Nebenjob ausüben: 13 Prozent der Beschäftigten mit schulischer Berufsausbildung, 12 Prozent der Beschäftigten mit betrieblicher Berufsausbildung und 12 Prozent der Beschäftigten mit Universitätsabschluss (ohne Fachhochschule) gehen einer Nebentätigkeit nach, bei Beschäftigten mit einem anderen Qualifikationsniveau sind es dagegen 7 Prozent (anderer/ausländischer Abschluss) bis höchsten 10 Prozent (kein Abschluss).

Abbildung 5 Ausübung von Nebentätigkeiten nach Personenmerkmalen

	Anteil der Beschäftigten mit Nebentätigkeit	Fallzahl gewichtet
Gesamt	11,4	n = 2.940
Geschlecht		
Männlich	10,2	n = 1.590
Weiblich	12,8	n = 1.350
Altersgruppen		
15-24 Jahre	19,8	n = 317
25-34 Jahre	13,5	n = 646
35-44 Jahre	10,2	n = 629
45-54 Jahre	8,5	n = 692
55-67 Jahre	9,6	n = 656
höchster Ausbildungsabschluss		
Betriebliche Berufsausbildung	11,8	n = 1.214
Schulische Berufsausbildung	13,2	n = 161
Meister-/Technikerausbildung	7,5	n = 345
Fachhochschulabschluss	9,5	n = 295
Hochschulabschluss	11,8	n = 515
Anderer/ausländischer Ausbildungsabschluss	6,8	n = 68
Keinen Abschluss	9,7	n = 228
Migrationshintergrund		
Mit Migrationshintergrund	13,9	n = 726
Ohne Migrationshintergrund	10,6	n = 2.214
Familienform		
Haushalt mit Kindern, alleinerziehend	7,6	n = 84
Paar-/Mehrpersonenhaushalt, mit Kindern	11,3	n = 915

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

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen



Die verfügbare Zeit ist ein wesentlicher Faktor für die Ausübung einer Nebentätigkeit (vgl. auch Klinger/Weber 2017). Teilzeitbeschäftigte üben daher etwas häufiger eine Nebentätigkeit aus (14 Prozent), als es bei Vollzeitbeschäftigten der Fall ist (10 Prozent).

Alleinerziehende gehen mit einem Anteil von 8 Prozent deutlich seltener einem Nebenjob nach, als es bei Beschäftigten mit Kindern der Fall ist, die einen Partner oder eine Partnerin haben (11 Prozent). Dies ist insofern bemerkenswert, als dass es zwischen Beschäftigten mit und ohne Kinder keine Unterschiede bei dem Anteil von Nebenjobbern gibt.

In der Betrachtung der Branchen, in denen die Haupttätigkeit der Befragten ausgeübt wird, weisen vor allem die Wirtschaftszweige Gesundheits- und Sozialwesen (20 Prozent), Verarbeitendes Gewerbe (11 Prozent) und sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (14 Prozent) hohe Anteile von Beschäftigten mit Nebentätigkeiten auf. Deutlich unterdurchschnittlich viele Beschäftigte haben dagegen in den Branchen öffentliche Verwaltung (8 Prozent) im Baugewerbe (7 Prozent), im Einzelhandel (5 Prozent) und sonstige Dienstleistungen für den Verkehr (6 Prozent) einen Nebenjob.

Rund zwei Drittel aller Nebentätigkeiten (59 Prozent) haben ein Arbeitsvolumen bis unter 12 Stunden wöchentlich, 17 Prozent nehmen 12 oder mehr Stunden in Anspruch. Im Mittel gehen die Beschäftigten ihrer Nebentätigkeit rund 9 Stunden in der Woche nach. Für fast ein Viertel der Beschäftigten mit Nebenjob ist die Wochenarbeitszeit dieser Nebentätigkeit allerdings vertraglich nicht geregelt (22 Prozent). Nimmt man die vertragliche Arbeitszeit der Haupt- und Nebentätigkeit zusammen, zeigt sich ein deutlich höheres Wochenarbeitspensum der Beschäftigten mit Nebenjob. So beträgt die vertragliche Arbeitszeit aus Haupt- und Nebenbeschäftigung bei Beschäftigten mit Nebenjob im Durchschnitt 49 Stunden pro Woche.

1.4 Formen von Beschäftigungsverhältnissen

Insgesamt arbeiten 71 Prozent der Beschäftigten im Land Bremen in Vollzeit und 27 Prozent in Teilzeit (vgl. Abbildung 6). Dabei gibt es deutliche Unterschiede nach Geschlechtern: Nur 9 Prozent der Männer, aber 47 Prozent der Frauen arbeiten in Teilzeit.³ Der Teilzeitanteile zwischen den Geschlechtern haben sich damit im Vergleich zur letzten Erhebung 2021 nahezu nicht verändert. Bei Alleinerziehenden liegt der Teilzeitanteil bei 51 Prozent, die knappe andere Hälfte ist in Vollzeit beschäftigt.

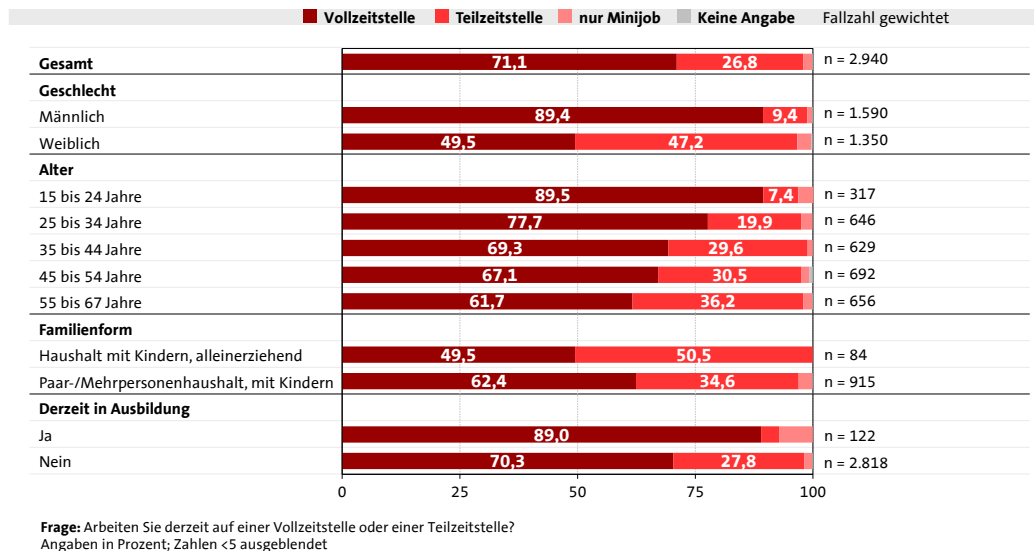
In Sozial-, Gesundheits- sowie Reinigungsberufen sind die Teilzeitanteile (43 bis 48 Prozent) im Vergleich zu anderen Berufen besonders stark ausgeprägt. In fertigungstechnischen Berufen sowie in Bau- und Ausbauberufen arbeiten hingegen jeweils über 89 Prozent der Beschäftigten Vollzeit. Auch in IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen und Verkehrs- und Logistikberufen sind die Vollzeitanteile mit 83 bzw. 86 Prozent sehr hoch.

Betrachtet nach Wirtschaftszweigen finden sich die höchsten Teilzeitanteile bei Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen (46 Prozent), bei Post, Kurier- und Expressdienstleistungen (47 Prozent), bei sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (40 Prozent) und im Einzelhandel (39 Prozent). Hohe Vollzeitanteile sind

³ Gleichzeitig stellen Frauen 81 Prozent aller Teilzeitkräfte, während sie im Gesamtanteil an allen Beschäftigten nur 46 Prozent ausmachen.

dagegen insbesondere im verarbeitenden Gewerbe (90 Prozent), der Lagerei (98 Prozent) und im Baugewerbe (86 Prozent) typisch.

Abbildung 6 Arbeitszeit: Vollzeit- und Teilzeittätigkeit



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen



Befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse

90 Prozent aller Arbeitsverträge im Land Bremen sind im Jahr 2023 unbefristet abgeschlossen, 10 Prozent sind befristet.⁴ Befristete Arbeitsverträge sind weit überdurchschnittlich verbreitet in der jüngsten Altersgruppe zwischen 15 bis 24 Jahren (30 Prozent), die noch am Beginn ihres Arbeitslebens stehen. Weit unterdurchschnittlich verbreitet sind Befristungen dagegen in den Altersgruppen ab 45 Jahren (4 bis 5 Prozent). Auch in den oberen Einkommensgruppen ab 3.000 Euro sind Befristungen eher die Ausnahme (2 bis 8 Prozent), in den unteren Einkommensgruppen erheblich häufiger (13 bis 15 Prozent bei Nettoeinkommen von unter 1.500 Euro). Geschlechterunterschiede fallen dagegen kaum ins Gewicht (8 Prozent bei Frauen, 11 Prozent bei Männern). Darüber hinaus sind befristete Arbeitsverträge sowohl in Vollzeitjobs als auch in allen zeitlichen Varianten von Teilzeitjobs anzutreffen. Auffällig ist auch, dass Beschäftigte mit Migrationshintergrund überdurchschnittlich von Befristungen (17 Prozent) betroffen sind.

Befristungen des Arbeitsverhältnisses sind besonders in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (20 Prozent), im Berufssegment des Lebensmittel- und Gastgewerbes (14 Prozent) sowie in Fertigungsberufen (26 Prozent) zu finden. Dagegen sind fast alle Beschäftigten in Berufen der Unternehmensführung, der unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufe, in fertigungstechnischen Berufen,

⁴ Berechnung der Befristungen und alle weiteren Aussagen dazu ohne Auszubildende.

Bauberufen, in Handelsberufen, in IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen sowie in den Gesundheitsberufen unbefristet beschäftigt (92 bis 96 Prozent). Bei den Leiharbeitskräften arbeiten nur 61 Prozent unbefristet, mehr als ein Drittel (39 Prozent) dagegen befristet.

Ein Viertel (25 Prozent) der Befragten mit einem befristeten Arbeitsvertrag fühlt sich hierdurch (sehr) stark belastet. Bei der Befragung 2021 lag der Anteil noch bei 19 Prozent. Beschäftigte im Alter von 35 bis 44 Jahren belastet eine befristete Anstellung am stärksten (45 Prozent), die Belastung der jüngsten und ältesten Altersgruppe fällt dagegen jeweils unterdurchschnittlich aus.

Leiharbeitskräfte im Land Bremen

Der Anteil der Leiharbeitskräfte an der Gesamtzahl der Beschäftigten im Bundesland Bremen hat sich seit der letzten Erhebung etwas erhöht und liegt aktuell bei 4,4 Prozent (2021: 2,9 Prozent).⁵ Drei Viertel (76 Prozent) aller Leiharbeitsbeschäftigten im Land Bremen sind männlich, nur ein Viertel weiblich.⁶

Die Qualifikationsstruktur der befragten Leiharbeitsbeschäftigten stellt sich heterogen dar. So hat ein Drittel keine Berufsausbildung, ein weiteres Drittel verfügt hingegen über einen betrieblichen Berufsabschluss. Ein schulischer Berufsabschluss liegt bei etwa einem Zehntel der Befragten vor. Ein Abschluss auf Meister- bzw. Technikerniveau ist bei 2 Prozent der Leiharbeitskräfte zu beobachten, über einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss verfügen dagegen 15 Prozent. 4 Prozent der Leiharbeitsbeschäftigten geben einen anderen bzw. ausländischen Berufsabschluss an. Mehr als die Hälfte der Leiharbeitskräfte (58 Prozent) hat einen Migrationshintergrund. Dies ist deutlich überdurchschnittlich: In der Gesamtheit aller Beschäftigten trifft dies nur bei rund einem Viertel zu.

Besonders viele Leiharbeitsbeschäftigte gibt es in der Altersgruppe zwischen 25 und 34 Jahren (15 Prozent). Nach Einkommensklassen betrachtet finden sich Leiharbeitskräfte häufiger in der Nettoeinkommensklasse bis unter 1.000 Euro (9 Prozent). Auch ist der Anteil der Leiharbeitsbeschäftigten mit Wohnort Stadtgemeinde Bremen (5 Prozent) höher als der entsprechende Anteil mit Wohnort Bremerhaven (3 Prozent) oder außerhalb des Bundeslandes (4 Prozent).

Darüber hinaus sind bei Leiharbeitsbeschäftigten befristete Arbeitsverträge deutlich häufiger zu finden als bei anderen Beschäftigten (39 vs. 9 Prozent). Die Leiharbeitskräfte werden zudem häufig zu ungünstigen Arbeitszeiten wie Nachtarbeit (11 Prozent) und Schichtdienst (11 Prozent) sowie bei der Arbeit auf Abruf (8 Prozent) eingesetzt.

33 Prozent der Befragten fühlen sich durch ihre Beschäftigung als Leiharbeitskraft (sehr) hoch belastet. Dabei fällt der große Unterschied zwischen den Geschlechtern auf: Von den weiblichen Leiharbeitsbeschäftigten fühlen sich zwei Drittel (68

⁵ Auch hier ist zu beachten, dass die Gewichtung auf dem Datenbestand vom 31.12.2021 basiert. Details dazu finden sich im Anhang.

⁶ In diesem Abschnitt ist zu beachten, dass sich die Aussagen auf eine sehr kleine Fallzahl von (gewichtet) n=124 Personen stützen, nur n=29 davon sind Frauen. Insbesondere Aussagen nach Geschlecht sind daher vorsichtig zu interpretieren.

Prozent) gar nicht von ihrer Beschäftigung in der Leiharbeitsbranche belastet, bei den Männern sind es 48 Prozent (Achtung: kleine Fallzahlen bei den Frauen: n=29). Gründe für eine positivere Haltung von Frauen zur Leiharbeit könnten bestimmte Vorteile bei der Vergütung und der Arbeitszeitgestaltung sein, die sich zum Beispiel bei der in der überwiegend von Frauen besetzten Leiharbeit im Gesundheitsbereich nachweisen lassen (vgl. Schäfer & Stettes 2023).

Insgesamt lassen sich bei den entleihenden Unternehmen deutliche Branchenschwerpunkte feststellen. Leiharbeitsbeschäftigte sind vor allem in der Industrie tätig (49 Prozent). Darauf folgen – mit einigem Abstand – die Lager- und Transportwirtschaft, der öffentliche Dienst (jeweils 15 Prozent) und das Gesundheits- und Sozialwesen (12 Prozent). Im Gesundheits- und Sozialwesen arbeitet insgesamt rund die Hälfte aller weiblichen Leiharbeitskräfte, männliche Leiharbeiter sind dagegen überdurchschnittlich häufig an Betriebe der Industrie verliehen (60 Prozent).

2 Arbeitszeit

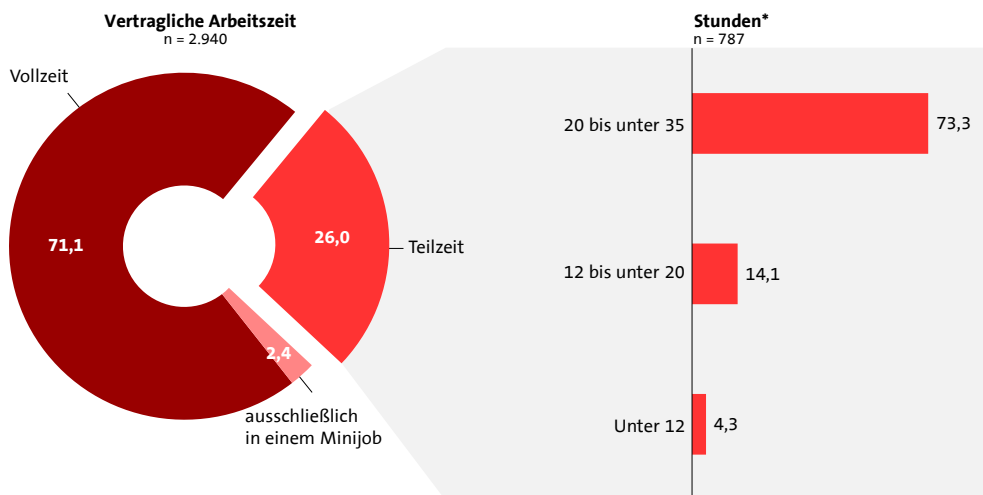
2.1 Vertragliche und tatsächliche Arbeitszeit

Vertraglich festgelegte Arbeitszeit

Im Land Bremen sind nach wie vor fast drei Viertel (71 Prozent) der Beschäftigten in Vollzeit und gut ein Viertel (27 Prozent) in Teilzeit tätig. Dabei arbeiten von den Vollzeitbeschäftigten 93 Prozent in der „normgeprägten Arbeitszeit“ von 35 bis unter 41 Wochenstunden, auf 4 Prozent trifft hingegen eine „Langarbeitszeit“ von 41 Wochenstunden und mehr zu. Für die Vollzeitbeschäftigten liegt die durchschnittliche vertraglich vereinbarte Arbeitszeit bei 38,5 Stunden und damit auf demselben Niveau wie 2021 (2021: 38,7 Stunden).

Bei den sozialversicherten Teilzeitkräften sind 73 Prozent im Segment der „langen Teilzeit“ zwischen 20 Stunden bis unter 35 Stunden wöchentlich tätig (vgl. Abbildung 7). Die übrigen Teilzeitkräfte verteilen sich auf die "kurze Teilzeit" zwischen 12 bis unter 20 Stunden (14 Prozent) und die "Kurzarbeitszeit" unter 12 Stunden (4 Prozent). Bei den geringfügigen Teilzeitkräften (Minijobs) entfallen 72 Prozent auf die „Kurzarbeitszeit“ unter 12 Stunden, 9 Prozent auf "kurze Teilzeit" zwischen 12 bis unter 20 Stunden, der Rest hat stark schwankende Arbeitszeiten. Für alle Teilzeitkräfte ergibt sich eine durchschnittliche vertragliche Arbeitszeit von 25,4 Stunden, womit sie fast eine Stunde höher als 2021 und noch deutlicher über dem Wert aus 2019 liegt (2021: 24,6 Stunden; 2019: 24,0 Stunden).

Abbildung 7 Arbeitsverhältnis: Vertragliche Arbeitszeit



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

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

infas

Arbeitsnehmerkammer
Bremen

Im Gesamtdurchschnitt unterscheiden sich die vertraglich festgelegten Arbeitszeiten der Beschäftigten im Bundesland Bremen zwischen 2023 (34,5 Stunden)

und 2021 (34,1 Stunden) nur wenig – aktuell liegt sie zudem auf demselben Niveau wie 2019.

Zwischen den Geschlechtern zeigen sich bezüglich der Arbeitszeit Unterschiede. Männer weisen im Durchschnitt eine vertragliche Arbeitszeit von 37,4 Stunden auf, Frauen liegen mit 31,0 Stunden deutlich darunter. Werden allerdings nur Vollzeitbeschäftigte betrachtet, ist kein nennenswerter Unterschied der vertraglichen Arbeitszeit von Männern und Frauen feststellbar (39,1 zu 39,0 Stunden). Dementsprechend sind die hohen Abweichungen im Gesamtdurchschnitt vor allem mit dem verhältnismäßig hohen Anteil von Teilzeitarbeit unter weiblichen Beschäftigten zu erklären (vgl. auch Kapitel 1.4).

Zudem kommt Vollzeitbeschäftigung besonders häufig bei jüngeren Beschäftigten vor. 90 Prozent der 15 bis 24-Jährigen arbeiten Vollzeit, bei den 25 bis 24-Jährigen sind es mit 78 Prozent bereits deutlich weniger. Bei den älteren Beschäftigten liegen die Vollzeitanteile noch niedriger mit Werten zwischen 69 Prozent (35 bis 44 Jahre) und 62 Prozent (55 Jahre und älter).

In Übereinstimmung mit den unterschiedlichen Geschlechterverteilungen in den einzelnen Berufsgruppen (Kapitel 1.3) unterscheiden sich auch die Voll- und Teilzeitanteile zwischen den Tätigkeitsfeldern der Beschäftigten. Fertigungstechnische Berufe (92 Prozent), Bau- und Ausbauberufe (89 Prozent), Verkehrs- und Logistikberufe (86 Prozent), IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe (83 Prozent) sowie Fertigungsberufe (81 Prozent) weisen hohe Anteile von Vollzeitbeschäftigten auf. In eher weiblich dominierten Tätigkeitsfeldern wie Reinigungsberufen (42 Prozent), medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen (54 Prozent) sowie sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (49 Prozent) arbeiten insgesamt nur rund die Hälfte der Beschäftigten in Vollzeit.

Tatsächliche Arbeitszeit

In der letzten Erhebung gab es – vermutlich bedingt durch den Einbruch des Arbeitsvolumens und den deutlichen Anstieg der Kurzarbeitenden während der Corona-Pandemie (vgl. Illing et al. 2022; Schütz/Thiele 2021⁷) – kaum Unterschiede zwischen der vertraglich festgelegten Arbeitszeit (2021: 34,1 Stunden) und der tatsächlich erbrachten Stundenleistung (2021: 34,7 Stunden). Im aktuellen Erhebungsjahr 2023 lassen sich hingegen wieder Unterschiede zwischen den beiden Messgrößen verzeichnen: So liegt das tatsächliche Arbeitsvolumen pro Woche (d.h. inklusive Mehrarbeit und Überstunden) in Bremen aktuell bei 35,6 Stunden und damit rund eine Stunde höher als die durchschnittliche vertraglich festgelegte Arbeitszeit mit 34,5 Stunden (vgl. Abbildung 8). Bei männlichen Beschäftigten fällt diese Differenz mit 1,3 Stunden etwas höher als bei weiblichen Beschäftigten mit 1,0 Stunden aus.

Die tatsächlichen Arbeitszeiten einzelner Beschäftigtengruppen unterscheiden sich zudem zum Teil deutlich vom Gesamtdurchschnitt. Für Vollzeitkräfte liegt

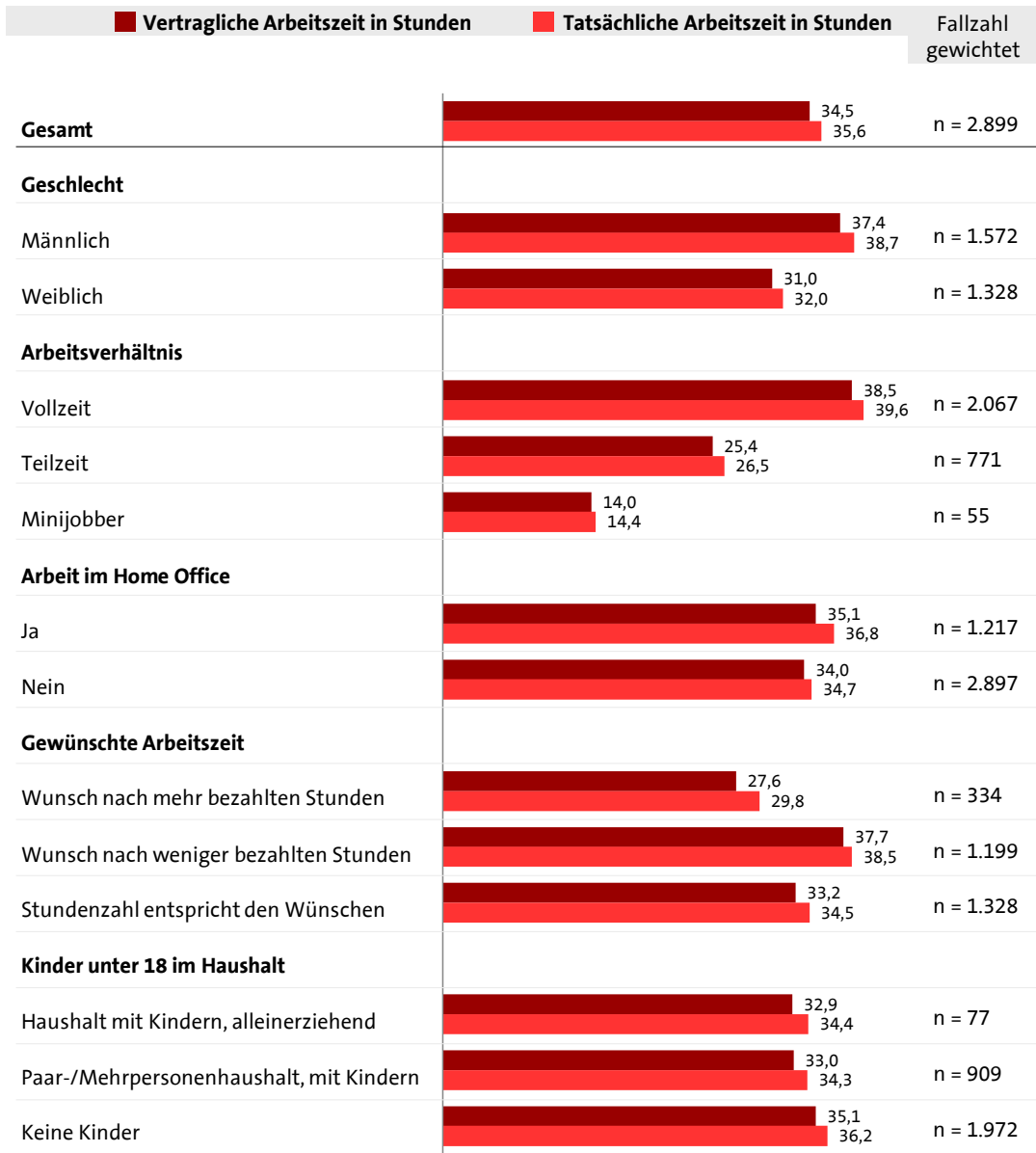
⁷ Bei der Befragung 2021 befanden sich 12 Prozent der Beschäftigten in Kurzarbeit, bei der aktuellen Erhebung sind es dagegen nur etwas mehr als 1 Prozent.

die tatsächliche Arbeitszeit bei 39,6 Stunden (2021: 38,7 Stunden, 2019: 41,7 Stunden). Bei den Teilzeitkräften ist die tatsächliche Arbeitszeit gegenüber 2021 deutlich angestiegen auf 26,5 Stunden (2021: 25,1 Stunden, 2019: 26,2 Stunden).

Alleinerziehende arbeiten im Durchschnitt im Umfang von 34,4 Stunden. Mit 50 Prozent ist ihr Anteil an den Vollzeitbeschäftigten niedriger als bei den anderen Beschäftigten mit Kindern (62 Prozent). Allerdings zeigt ein Blick nur auf weibliche Alleinerziehende ein etwas anderes Bild. Alleinerziehende Frauen arbeiten deutlich häufiger in Vollzeit (49 Prozent) als Frauen mit Kind und Partner (27 Prozent). Die Anteile der „langen Teilzeit“ (20 bis unter 35 Stunden) und der „Normarbeitszeit“ (35 bis unter 41 Stunden) liegen bei Alleinerziehenden mit 38 bzw. 42 Prozent fast gleichauf; bei Partnerhaushalten mit Kindern liegen die Anteile bei 24 bzw. 38 Prozent. Dabei ist das vorherrschende Modell in Partnerhaushalten mit Kindern das modernisierte Ernährermodell mit der Teilzeitbeschäftigung der Mütter und der Vollzeitbeschäftigung der Väter. Dazu passt, dass in Partnerhaushalten mit Kindern 24 Prozent 41 und mehr Stunden arbeiten. Bei den Alleinerziehenden liegt der Anteil der Personen mit einer solchen „Langarbeitszeit“ immerhin bei 13 Prozent.

Die sogenannte „Langarbeitszeit“ (41 Stunden und mehr) ist besonders in den Wirtschaftszweigen Großhandel (48 Prozent), Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln (47 Prozent) und Kfz-Handel und -Reparatur (44 Prozent) verbreitet (vgl. Tabelle 1). Auch in den Branchen der sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr, Lagerei und öffentliche Verwaltung geben jeweils 38 Prozent der Beschäftigten eine Arbeitszeit ab 41 Stunden an. Sehr kurze Arbeitszeiten (bis unter 20 Stunden) sind hingegen vor allem bei den Wirtschaftszweigen Verleih von Arbeitskräften (18 Prozent), Gesundheits- und Sozialwesen (14 Prozent), Verkehr (12 Prozent) und sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (12 Prozent) häufiger verbreitet. Stark schwankende Arbeitszeiten sind besonders in Pflege- und Altenheimen (14 Prozent), dem Baugewerbe (7 Prozent) und im Bereich Erziehung und Unterricht (7 Prozent) zu finden.

Abbildung 8 Vergleich der vertraglichen und tatsächlichen Arbeitszeit



Frage: Wie viele Stunden umfasst Ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Woche? Und wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie normalerweise tatsächlich, einschließlich regelmäßig geleisteter Mehrarbeit bzw. Überstunden?
Angaben stellen den Mittelwert in Stunden dar

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

Tabelle 1 Tatsächliche Arbeitszeit, nach Wirtschaftszweigen

	Bis unter 20 Std.	20 bis un- ter 35 Std.	35 bis un- ter 41 Std.	41 Std. und mehr	Arbeitszeit schwankt stark	Mittelwert in Std.	Fallzahl (gewichtet)
Gesamt	8,9	18,6	40,3	27,5	3,6	35,6	2.940
Verarbeitendes Gewerbe, insg.	6,5	6,8	50,6	31,9	3,3	38,1	386
<i>davon: Herstellung Kfz, Fahrzeug- bau</i>	4,4	6,5	61,0	25,1	3,0	37,7	139
Baugewerbe	2,9	14,2	40,6	35,0	7,2	37,3	109
Großhandel (ohne Kfz)	2,9	7,8	37,6	47,9	1,0	40,0	155
Einzelhandel (ohne Kfz)	11,0	35,9	33,4	14,8	4,6	31,7	180
Verkehr	12,0	10,3	46,8	26,6	3,5	36,5	79
Lagerei	0,5	7,4	48,4	38,0	5,7	41,2	39
Sonstige Dienstleistungen für den Verkehr	4,8	9,1	43,5	37,9	2,3	39,1	158
Telekommunikation und Informati- onsdienstleistungen	9,3	17,4	36,0	33,0	3,4	36,3	76
Gastgewerbe	8,1	21,5	47,8	21,0	0,7	35,1	116
Öffentliche Verwaltung	5,3	16,3	38,9	37,8	1,7	37,1	154
Gesundheits- und Sozialwesen, insg.	13,6	26,7	32,6	18,4	6,8	32,3	348
<i>davon: Gesundheitswesen, Kran- kenhäuser</i>	16,1	21,0	31,4	26,1	4,1	33,9	104
<i>davon: Gesundheitswesen, Arzt- praxen</i>	7,7	30,7	35,7	17,1	2,5	33,4	76
<i>davon: Gesundheitswesen, Pflege- und Altenheime</i>	13,0	32,4	27,5	13,4	13,7	30,3	48
<i>davon: Sozialwesen</i>	15,4	26,9	33,7	14,4	9,0	31,0	120
Wissensch./techn. Dienstleistun- gen	9,5	23,2	37,1	26,8	2,8	34,7	313
Sonstige wirtschaftliche Dienstlei- stungen	11,8	26,6	33,3	21,4	6,8	33,7	214
Erziehung und Unterricht	7,9	28,5	35,3	20,8	7,1	34,6	130
<i>davon: Kindergärten und Vor- schulen</i>	6,7	23,6	36,5	25,0	7,5	35,8	102
<i>davon: ohne Kindergärten und Vorschulen</i>	12,4	46,6	30,6	4,9	5,5	30,0	27
Energie, Wasser, Abwasser, Abfall, Entsorgung	5,3	8,4	49,3	34,3	0,0	38,0	45
Kfz-Handel/Reparatur	6,8	8,2	41,3	43,7	0,0	37,9	37
Finanzen, Versicherungen	11,3	20,7	38,2	26,8	3,0	34,3	54
Verleih von Arbeitskräften	18,0	10,0	56,4	11,6	1,8	32,6	117
Herstellung von Nahrungs-/Futter- mitteln, Getränke	5,2	3,5	41,7	47,1	1,5	40,3	61
Post-, Kurier- und Expressdienst- leistungen	7,4	42,3	23,6	14,0	1,3	32,7	33
Verlagswesen, Film/TV/Radio/Ton	9,0	14,2	52,0	24,5	0,3	35,5	41
Sonstiges	12,2	30,7	37,5	19,6	0,0	32,6	96

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen, Angaben in Prozent, Mittelwerte in Stunden

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

Mehrarbeit und Überstunden

Insgesamt 52 Prozent aller Befragten geben an, regelmäßig Mehrarbeit oder Überstunden zu leisten. Dieser Wert ist im Vergleich zur vorausgegangenen Erhebung 2021 wieder um 7 Prozentpunkte gestiegen und liegt jetzt fast auf demselben Niveau wie 2019 (2021: 45 Prozent, 2019: 53 Prozent). Hingegen geben 43 Prozent der Befragten keine Überstunden an – dieser Wert hat wiederum im Vergleich zu 2021 um 4 Prozentpunkte abgenommen. Bei 4 Prozent aller Befragten schwankt die Arbeitszeit insgesamt stark oder ist gar nicht vertraglich geregelt. Mit Blick auf alle Beschäftigten leistet ein Viertel (25 Prozent) bis zu 3 Stunden Mehrarbeit, 16 Prozent mehr als 3 und bis zu 6 Stunden, ein knappes Zehntel (8 Prozent) zwischen über 6 und 12 Stunden und der Rest (3 Prozent) mehr als 12 Stunden Mehrarbeit bzw. Überstunden pro Woche.

Dabei gibt es einige bemerkenswerte Branchenunterschiede. Der Einzelhandel gehört weiterhin zu den Branchen, bei denen die vertragliche Arbeitszeit eher eingehalten zu werden scheint. Rund 54 Prozent der Befragten aus dem Einzelhandel geben an, gar keine Mehrarbeit oder Überstunden zu leisten, für 42 Prozent ist Mehrarbeit hingegen typisch. Ähnliche Werte (50 bis 51 Prozent keine Mehrarbeit oder Überstunden) treffen zudem für Beschäftigte der Energieversorgung, des Baugewerbes, des Sozialwesens und dem Verleih von Arbeitskräften zu.

Die andere Seite bilden besonders ausgeprägte Überstundenmuster in einzelnen Branchen. Besonders häufig kommt Mehrarbeit insgesamt in den Branchen öffentliche Verwaltung (65 Prozent), Lagerei (65 Prozent), Verkehr (58 Prozent) und Großhandel (57 Prozent) vor. Neben den genannten Branchen zeigen sich auch in anderen Wirtschaftszweigen bei einzelnen Überstundensegmenten Auffälligkeiten. Im verarbeitenden Gewerbe (darin auch der Fahrzeugbau) tritt Mehrarbeit insbesondere in dem Segment von bis zu 6 Überstunden überdurchschnittlich häufig auf. Besonders stark ausgeprägt zeigt sich überdies die Mehrarbeit in der Branche Verkehr, vor allem im oberen Segment zwischen 6 und 12 Stunden (16 Prozent) sowie über 12 Stunden (7 Prozent, jeweils das Doppelte des Gesamtdurchschnitts in diesem Segment). Im Gastgewerbe liegt außerdem der höchste Anteil (7 Prozent) von Mehrarbeit über 12 Stunden. Im Segment zwischen 6 und 12 Mehrarbeitsstunden findet sich überdies ein größerer Anteil der Beschäftigten in Krankenhäusern (15 Prozent) und im Bereich sonstige Dienstleistungen für den Verkehr (15 Prozent).

2.2 Arbeitszeitwünsche

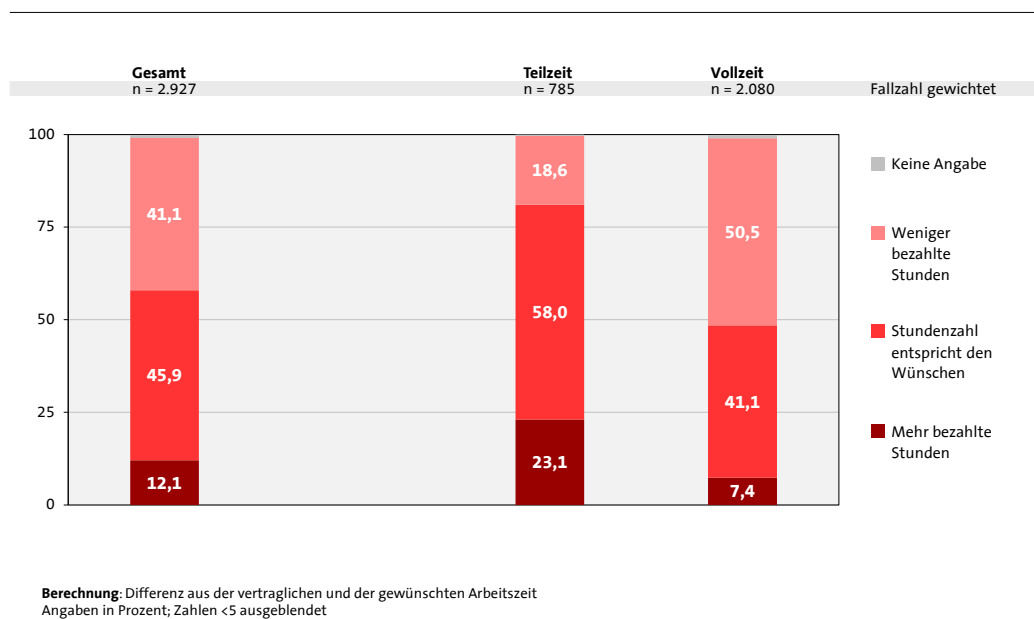
Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass ein größerer Teil der Beschäftigten im Land Bremen regelmäßig länger arbeitet als vertraglich vorgesehen, wobei bestimmte Branchen davon stärker betroffen sind als andere. Daher wird die Frage umso interessanter und wichtiger, welche Arbeitsdauern sich denn die Beschäftigten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

Zu dieser Frage ergibt sich zunächst, dass sich 53 Prozent der Arbeitnehmerschaft mit ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit unzufrieden zeigen, weniger als die

Hälfte (46 Prozent) ist zufrieden. Wenn die Befragten den Umfang ihrer Arbeitszeit selbst wählen könnten, würden unter Berücksichtigung der Veränderungen beim Verdienst 12 Prozent ihre Arbeitsstunden gerne aufstocken und 41 Prozent würden lieber weniger arbeiten. Insgesamt liegt die gewünschte Stundenzahl aller Beschäftigten im Bundesland Bremen bei 32,4 Stunden und damit 2 Stunden unter dem Durchschnitt der vertraglichen Stundenhöhe (34,4 Stunden) und rund 3 Stunden unter der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit (35,6 Stunden). Die tatsächliche Wochenarbeitszeit von Beschäftigten, die gerne weniger arbeiten würden, liegt bei 38,5 Stunden. Bei den Beschäftigten, die gerne mehr arbeiten würden, liegt sie bei rund 30 Stunden. Bei den Beschäftigten, die mit ihrer Arbeitszeit zufrieden sind, liegt die tatsächliche Arbeitszeit hingegen bei 34,5 Stunden.

Der Wunsch, die Stundenanzahl zu reduzieren, ist bei Vollzeitkräften stärker (51 Prozent) ausgeprägt (vgl. Abbildung 9). Sie wünschen sich einen Stundenumfang von 34,7 Stunden. Eine Erhöhung der Stundenzahl wird dagegen häufiger von Teilzeitbeschäftigten gewünscht. Bei ihnen ergibt sich eine gewünschte Stundenzahl von im Durchschnitt 26,4 Stunden.

Abbildung 9 Gewünschte Arbeitszeit



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

In Korrespondenz zu den Ergebnissen bei Vollzeit- und Teilzeitkräften wünschen sich Frauen im Vergleich zu Männern etwas häufiger eine Aufstockung der Stundenzahl (14 vs. 10 Prozent, vgl. Abbildung 10). Dieses Ergebnis zeigt sich noch stärker, wenn nur Beschäftigte mit Kindern betrachtet werden. Unter den weiblichen Beschäftigten, die Kinder haben, wünschen sich 18 Prozent eine Erhöhung der Stundenzahl. Bei den Männern mit Kindern sind es dagegen nur 7 Prozent.

Die Wunscharbeitszeit von Frauen (mit und ohne Kind) liegt mehrheitlich im Rahmen der „langen Teilzeit“ (durchschnittlich 29,8 Stunden), bei Männern am unteren Rand der „normgeprägten Arbeitszeit“ (durchschnittlich 34,6 Stunden). Hier

gibt es praktisch keine Veränderung zu den Jahren 2017, 2019 und 2021. Die „lange Teilzeit“ (20 bis unter 35 Stunden) wird von 45 Prozent aller Frauen, aber nur von 27 Prozent aller Männer favorisiert. Eher von Männern (47 Prozent) als von Frauen (27 Prozent) wird dagegen die „normgeprägte Arbeitszeit“ (35 bis unter 41 Stunden) bevorzugt. Eine „Langarbeitszeit“ (41 Stunden und mehr) wünschen sich rund 4 Prozent der Männer und Frauen nahezu nie (<1 Prozent).

Alleinerziehende wünschen sich im Vergleich häufiger als Partnerhaushalte mit Kindern eine höhere Wochenarbeitszeit (20 Prozent, Partnerhaushalte mit Kindern: 13 Prozent). Zugleich zeigt sich aber auch ein größerer Anteil der Alleinerziehenden, im Vergleich zu Beschäftigten aus Mehrpersonenhaushalten mit Kindern, mit der aktuellen Arbeitszeit zufrieden (50 vs. 45 Prozent). Gleichzeitig liegt die Wunscharbeitszeit für Alleinerziehende rund eine Stunde höher als bei Beschäftigten, die ihre Kinder gemeinsam erziehen (32,1 vs. 31,3 Stunden)

In Abhängigkeit vom Alter zeigt sich keine eindeutige Tendenz, wenn es um den Wunsch nach mehr Stunden geht. In jeder Kohorte finden sich 10 bis 13 Prozent der Beschäftigten, die gerne mehr arbeiten würden. Zugleich zeigt sich ein deutlicher Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung bei vielen der jüngeren Beschäftigten: Fast die Hälfte der 15 bis 24-Jährigen (48 Prozent) und 43 Prozent der 25 bis 34-Jährigen möchten weniger Stunden arbeiten. Bei den älteren Kohorten trifft dies auf 41 Prozent (35 bis 44 Jahre) bis 37 Prozent (55 bis 67 Jahre) zu.

Zwischen der Höhe des Nettoeinkommens und den Arbeitszeitwünschen der Befragten ergeben sich ebenfalls interessante deskriptive Zusammenhänge. So antworten zwar mehr als die Hälfte (55 Prozent) der Beschäftigten mit einem Einkommen von unter 1.000 Euro und die Hälfte der Beschäftigten mit einem Einkommen von unter 1.500 Euro, weder mehr noch weniger Stunden arbeiten zu wollen, zeigen sich also vergleichsweise zufrieden mit ihrer aktuellen Arbeitszeitdauer. Zugleich würde aber jeweils gut ein Viertel dieser zwei unteren Einkommensgruppen gerne mehr Stunden arbeiten als bisher (bei Frauen noch etwas stärker ausgeprägter als bei Männern). In den höheren Einkommensgruppen wünschen sich eine Ausweitung der Arbeitsstunden dagegen nur 6 bis 15 Prozent. Werden nur Beschäftigte betrachtet, die einen Wunsch zur Änderung ihrer Arbeitszeit haben, möchten 23 Prozent gerne mehr arbeiten und 77 Prozent weniger. Dabei wird ebenfalls deutlich: Beschäftigte mit einem geringeren Einkommen möchten anteilig deutlich häufiger mehr arbeiten. In der Einkommensklasse von bis unter 1.000 Euro netto wünschen sich dies 59 Prozent, in der Klasse bis unter 1.500 Euro 49 Prozent. Im Gegensatz dazu geben dagegen jeweils 84 bis 90 Prozent der Beschäftigten der höheren Einkommensklassen an, weniger arbeiten zu wollen (mit Ausnahme der Beschäftigten der höchsten Einkommensklasse ab 5.000 Euro, von denen ein Viertel mehr und drei Viertel gerne weniger arbeiten würden).

Die angegebene Wunscharbeitszeit liegt zudem umso höher, je höher das bisher erzielte Einkommen ist. Bei den beiden unteren Einkommensklassen ergibt sich eine gewünschte durchschnittliche Arbeitszeitdauer von 25,4 bzw. 27,6 Stunden, in den höheren Einkommensklassen dagegen von 33,4 bis 36,6 Stunden.

Abbildung 10 Gewünschte Arbeitszeit nach verschiedenen Merkmalen

Gewünschte Arbeitszeit:	Weniger bezahlte Stunden	Mehr bezahlte Stunden	Mittelwert	Fallzahl gewichtet
Gesamt	41,1	12,1	32,4	n = 2.927
Geschlecht				
Männlich	45,1	10,1	34,6	n = 1.582
Weiblich	36,5	14,4	29,8	n = 1.345
Alter				
15 bis 24 Jahre	47,8	13,2	32,7	n = 317
25 bis 34 Jahre	42,8	10,2	33,3	n = 644
35 bis 44 Jahre	41,2	13,1	32,7	n = 625
45 bis 54 Jahre	40,3	12,9	32,3	n = 689
55 bis 67 Jahre	37,0	11,5	31,2	n = 653
Familienform				
Haushalt mit Kindern, alleinerziehend	27,7	20,3	32,1	n = 84
Paar-/Mehrpersonenhaushalt, mit Kindern	40,6	13,0	31,3	n = 912
monatliches Nettoeinkommen				
bis unter 1.000 Euro	18,0	26,4	25,4	n = 250
1.000 bis unter 1.500 Euro	25,7	25,0	27,6	n = 327
1.500 bis unter 3.000 Euro	46,2	8,9	33,4	n = 1.571
3.000 bis unter 4.000 Euro	49,1	7,1	34,2	n = 364
4.000 bis unter 5.000 Euro	52,4	6,1	35,2	n = 104
über 5.000 Euro	44,2	15,3	36,6	n = 68

Berechnung: Differenz aus der vertraglichen und der gewünschten Arbeitszeit
 Angaben in Prozent, nicht dargestellt: „Stundenzahl entspricht den Wünschen“

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen



Nach Berufsgruppen betrachtet, sind Wünsche nach mehr bezahlten Stunden nach wie vor insbesondere bei Reinigungsberufen zu finden (vgl. Abbildung 11). Hier wünscht sich etwas weniger als ein Drittel eine Aufstockung der Stunden (29 Prozent). Ebenfalls vergleichsweise hohe Anteile weisen die Beschäftigten in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen sowie in medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen auf (jeweils 16 Prozent). Eine Stundenreduzierung wünschen sich dagegen jeweils fast die Hälfte der Beschäftigten in Fertigungsberufen (49 Prozent) und Bau- und Ausbauberufen (47 Prozent), sowie 44 Prozent der Beschäftigten in Berufen der Unternehmensführung und -organisation.

In der Branchenbetrachtung wünschen sich aktuell vor allem Beschäftigte aus den Wirtschaftszweigen des Gastgewerbes (21 Prozent) und dem Verleih von Arbeitskräften (23 Prozent) eine Verlängerung ihrer Arbeitszeit. Auch knapp jede und jeder fünfte in Krankenhäusern wünscht sich eine höhere Stundenzahl (19 Prozent). Dies ist insofern bemerkenswert, als es sich jeweils um Branchen handelt, die über einen Mangel an Arbeits- bzw. Fachkräften klagen. Im Gegensatz dazu finden sich vor allem in den Wirtschaftszweigen Energie, Wasser, Abwasser, Abfall, Entsorgung (57 Prozent), Großhandel (58 Prozent) und Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln sowie Getränke (58 Prozent) viele Beschäftigte, die ihre Stundenzahl reduzieren möchten. Dies sind gleichzeitig die Branchen, in denen die tatsächliche Arbeitszeit in der Regel am höchsten liegt (vgl. Abschnitt 2.1, besonders Tabelle 1). Diese Ergebnisse sind in der Tendenz über die letzten Erhebungswellen konstant.

Abbildung 11 Gewünschte Arbeitszeit nach Berufsgruppen

Gewünschte Arbeitszeit:	Weniger bezahlte Stunden	Mehr bezahlte Stunden	Mittelwert	Fallzahl gewichtet
Gesamt	41,1	12,1	32,4	n = 2.927
Berufsgruppen				
Fertigungsberufe	48,6	11,6	31,8	n = 139
Fertigungstechnische Berufe	41,1	15,0	35,2	n = 406
Bau- und Ausbauberufe	47,3	6,0	35,2	n = 116
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	41,1	9,7	31,8	n = 168
Medizinische und andere Gesundheitsberufe	37,3	16,4	29,4	n = 246
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	35,6	16,1	30,5	n = 288
Handelsberufe	36,6	8,3	32,3	n = 258
Berufe in Unternehmensführung/-organisation	44,7	12,2	31,7	n = 400
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	40,1	12,6	32,2	n = 338
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	51,2	4,8	33,8	n = 164
Verkehrs- und Logistikberufe	42,6	7,8	33,4	n = 312
Reinigungsberufe	23,4	28,6	26,4	n = 52

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

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen



2.3 Gründe für den Wunsch nach veränderten Arbeitszeiten

Im Erhebungsjahr 2023 wurden neben der Abfrage der tatsächlichen und der gewünschten Arbeitszeit auch Gründe für eine Reduktion bzw. Erhöhung der Stundenzahl abgefragt. Dabei wurden mögliche Gründe benannt, von denen alle ausgewählt werden konnten, die zutreffen (Mehrfachauswahl). Wurden mehrere Gründe bejaht, wurde im nächsten Schritt nach dem wichtigsten gefragt.

Ein Achtel aller Befragten (12 Prozent; n=353) würde gerne die wöchentliche Arbeitszeit erhöhen. Dabei gibt es bei der Mehrfachauswahl zwei Gründe, die von vielen Beschäftigten bejaht werden (vgl. Tabelle 2). Der erste Grund ist ökonomischer Natur: 84 Prozent geben an, dass sie mit einer Stundenerhöhung ein besseres Einkommen erzielen wollen und 81 Prozent verbinden dies mit dem Wunsch, später eine bessere Rente zu bekommen. Frauen stimmen beiden Aussagen jeweils häufiger als Männer zu (Einkommenszuwachs 87 gegenüber 80 Prozent; Rentenerhöhung 90 gegenüber 70 Prozent). Zudem stellen Einkommenszuwächse für Teilzeitbeschäftigte häufiger einen relevanten Punkt dar als für Vollzeitbeschäftigte: Rund 92 Prozent der Teilzeitbeschäftigten, aber nur 75 Prozent der Vollzeitarbeitenden geben als Grund für ihre gewünschte Stundenerhöhung eine Steigerung des Einkommens an.

Ebenfalls häufig wurde die Freude an der Arbeit bei der Mehrfachauswahl als Grund für den Wunsch nach einer Arbeitszeiterhöhung genannt. 83 Prozent aller Beschäftigten nannten dies. Frauen bzw. Teilzeitbeschäftigte bejahen dieses Motiv deutlich häufiger als Männer bzw. Vollzeitbeschäftigte (88/87 Prozent vs. 77 Prozent). Jüngere Beschäftigte im Alter von 15 bis 24 Jahren geben dies dagegen etwas seltener als Beschäftigte aus den anderen Alterskohorten an (75 Prozent gegenüber 81 bis 85 Prozent).

Der Wunsch, beruflich weiterzukommen, spielt bei der Mehrfachauswahl für fast jede und jeden Zweiten als Motiv für eine Arbeitszeiterhöhung eine Rolle (46 Prozent der Befragten). Männer äußern diesen Grund mit 52 Prozent deutlich häufiger als Frauen mit 42 Prozent, in Korrespondenz dazu verhalten sich die Ergebnisse der Vollzeit- zu Teilzeitbeschäftigten (56 vs. 39 Prozent). Andere Gründe für eine Erhöhung der Stundenzahl sind nur für rund ein Viertel der Beschäftigten relevant (26 Prozent).

Tabelle 2 Gründe für eine Erhöhung des Stundenumfangs

	Ich möchte ein höheres Einkommen erzielen	Ich möchte später eine höhere Rente bekommen	Ich möchte beruflich weiterkommen	Meine Arbeit macht mir Freude	Andere Gründe
Gesamt	84,0	81,0	46,4	83,0	25,5
Geschlecht					
Männlich	80,4	70,4	51,9	77,0	24,3
Weiblich	87,0	89,7	41,9	87,9	26,4
Alter					
15 bis 24 Jahre	64,4	60,9	58,2	75,3	24,6
25 bis 34 Jahre	92,2	82,4	60,9	85,0	40,4
35 bis 44 Jahre	88,5	85,7	55,0	85,0	19,1
45 bis 54 Jahre	86,5	85,0	38,7	84,6	27,6
55 bis 67 Jahre	80,0	81,2	26,8	81,3	17,4
Arbeitszeit					
Vollzeit	75,0	73,0	55,8	76,9	28,1
Teilzeit	91,7	86,9	39,2	87,4	21,3

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen; Angaben in Prozent, Mehrfachnennung, Basis: Befragte, die ihre Arbeitszeit erhöhen möchten (n=353)

Die Frage nach dem wichtigsten Grund schloss sich an die Mehrfachauswahl an. Wurde nur ein Grund bejaht, galt dieser für die Auswertung als der wichtigste.

Für rund die Hälfte aller Befragten (49 Prozent) ist die Erzielung eines höheren Einkommens entscheidend für den Wunsch nach einer Arbeitszeiterhöhung. Die Aussicht auf eine höhere Rente (17 Prozent) liegt auf Rang zwei der wichtigsten Motive. Für zwei Drittel der Befragten (65 Prozent) sind demnach unmittelbar ökonomische Gründe ausschlaggebend. Die Freude an der Arbeit ist für 16 Prozent der wichtigste Grund. 8 Prozent streben eine Stundenaufstockung vor allem an, um beruflich voranzukommen. Für ein Zehntel ist dagegen ein anderer, nicht weiter benannter Grund der wichtigste.

Hinderungsgründe für eine Arbeitszeitverlängerung

Zuletzt wurden die Beschäftigten mit einem Wunsch zur Stundenaufstockung danach gefragt, was sie daran hindert, diese umzusetzen. Auch dafür wurden den Befragten wieder verschiedene Gründe genannt (vgl. Tabelle 3). Dabei sollte auf einer vierstufigen Skala eingeschätzt werden, inwiefern der jeweilige Grund zutrifft. Im Folgenden werden die Antworten „trifft eher zu“ und „trifft voll und ganz

zu“ bzw. die Antworten „trifft eher nicht zu“ und „trifft gar nicht zu“ jeweils zusammengefasst ausgewertet.

Für zwei Fünftel der Befragten mit Aufstockungswunsch (41 Prozent) verhindern die Vorgesetzten beziehungsweise der Arbeitgeber eine gewünschte Arbeitszeitverlängerung, da sie diese ablehnen (Aussage trifft voll und ganz oder eher zu). Dabei trifft dieser Hinderungsgrund deutlich häufiger auf Männer (47 Prozent) als auf Frauen (37 Prozent) zu. Diese Werte für die beiden Geschlechter bleiben auch bestehen, wenn nur Teilzeitbeschäftigte betrachtet werden, unter denen insgesamt 40 Prozent diesen Hinderungsgrund angeben (Vollzeit: 46 Prozent). Zudem trifft dies auch häufiger auf befristet Beschäftigte zu (48 Prozent) als auf Beschäftigte mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag (42 Prozent).

Ein Drittel aller Beschäftigten mit Aufstockungswunsch (34 Prozent) erachtet überdies für sich eine Erhöhung der Stunden als finanziell kaum lohnend (Aussage trifft voll und ganz oder eher zu). Mehr als ein Viertel der Befragten, die sich zudem durch eine Arbeitszeiterweiterung vor allem einen Einkommenszuwachs erhoffen würden, zeigen sich gleichzeitig davon überzeugt, dass sich eine Aufstockung der Arbeitsstunden finanziell nicht lohnt. Dieser Grund wird dabei vor allem von Personen mit geringeren Einkommen genannt.⁸ Bei den Beschäftigten mit einem Einkommen von bis unter 1.000 Euro stimmen dem 42 Prozent zu, bei einem Einkommen zwischen 1.000 Euro und bis unter 1.500 Euro sind es 44 Prozent. Diese hohen Anteile dürften – je nach Haushaltskonstellation – mit verschiedenen Aspekten des Steuer- und Abgabensystems zusammenhängen (Stichworte Progression oberhalb des Grundfreibetrags; Besteuerung von Ehepaaren; Entzugsraten bei Bezug von Transferleistungen), die sich anreizmindernd auf eine Ausweitung der Erwerbsarbeitszeit auswirken können. Im Vergleich zu der Einschätzung der Befragten mit niedrigen Einkommen stimmen dagegen deutlich weniger Beschäftigte mit einem höheren Einkommen (24 bis 26 Prozent) der Aussage zu, dass sich eine Ausdehnung der Arbeitszeit finanziell nicht lohne.

Darüber hinaus gibt es auch private bzw. familiäre Gründe, die aus Sicht der Befragten einer Stundenerhöhung entgegenstehen. So sind insbesondere bei den Befragten mit Kindern im Haushalt fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten ein ausschlaggebender Hinderungsgrund für längere Arbeitszeiten. Fast die Hälfte dieser Beschäftigten (43 Prozent) gibt diese Rückmeldung. Bei Alleinerziehenden spielt dieser Hinderungsgrund sogar für rund drei Viertel eine Rolle.⁹

Ergänzend wurde auch gefragt, ob andere familiäre Gründe der Stundenaufstockung entgegenstehen. Dies wird von 17 Prozent der Befragten bejaht, für 83 Prozent trifft dies aber nicht zu. Dieser Grund wird dabei deutlich häufiger von Frauen (21 Prozent) als von Männern (12 Prozent) genannt – hier spielt sicher auch die Betreuung und Pflege Angehöriger (sogenannte Care-Arbeit) eine Rolle, die überwiegend von Frauen ausgeführt wird (Wanger 2015).

⁸ Allerdings können hier nur die Klassen bis unter 4.000 Euro berücksichtigt werden. Für die höheren Einkommensklassen sind keine ausreichenden Fallzahlen gegeben (n<14).

⁹ Diese Aussage beruht nur auf n=21 Antworten von Alleinerziehenden, sodass sie mit Vorsicht zu interpretieren ist.

Tabelle 3 Hinderungsgründe für eine Stundenaufstockung

	Meine Vorgesetzten oder mein Arbeitgeber lehnen es ab	Ich kann wegen fehlender Kinderbetreuung nicht mehr arbeiten	Ich kann aus anderen familiären Gründen nicht mehr arbeiten	Finanziell würde es sich kaum für mich lohnen
Gesamt	41,1	18,0	17,0	33,6
Geschlecht				
Männlich	46,5	15,6	12,2	35,7
Weiblich	36,6	20,0	21,0	31,9
Arbeitsvertrag				
befristet	48,2	26,2	12,2	49,8
unbefristet	41,6	16,2	18,3	28,8
Arbeitszeit				
Vollzeit	45,8	12,4	9,7	33,1
Teilzeit	39,7	24,1	22,3	32,8

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen
Angaben in Prozent, nur Angaben „trifft eher zu“ und „trifft voll und ganz zu“ zusammengefasst dargestellt, Basis: Befragte, die ihre Arbeitszeit erhöhen möchten (n=353)

Gründe für den Wunsch nach einer Arbeitszeitverkürzung

Neben den 12 Prozent der Beschäftigten, die sich eine Erhöhung ihrer Stundenzahl wünschen, würden zwei Fünftel der Befragten (41 Prozent) ihre wöchentlichen Arbeitsstunden gerne reduzieren. Auch für diese Personengruppe wurden die Motive für diesen Wunsch sowie die Gründe dafür erhoben, warum eine Arbeitszeitverkürzung (noch) nicht umgesetzt wurde bzw. werden konnte.

In der Mehrfachauswahl erweisen sich für den Wunsch einer Arbeitszeitverkürzung vor allem familiäre Gründe sowie das Anliegen, mehr Zeit für sich selbst zu haben als zentral (vgl. Tabelle 4). So wünschen sich 85 Prozent der Befragten eine Arbeitszeitverkürzung, um mehr Zeit für ihre Familie zu haben. Dieser Grund wird mit 87 Prozent noch etwas häufiger von Männern als mit 83 Prozent von Frauen angegeben. Nicht überraschend geben dies nahezu alle Beschäftigten mit Kindern an (97 Prozent, Alleinerziehende 100 Prozent¹⁰), bei Befragten ohne Kinder ist dieser Grund nicht so häufig vertreten (80 Prozent).

Neben den familiären Gründen werden auch eigene Interessen als Faktor gesehen. 88 Prozent versprechen sich durch eine Verkürzung ihrer Arbeitszeit mehr Zeit für sich selbst. Dies trifft für beide Geschlechter in ähnlichem Maß zu, zwischen den Alterskohorten gibt es dagegen ein paar (nicht systematisch erscheinende) Unterschiede. So geben Beschäftigte zwischen 15 und 24 Jahren sowie zwischen 35 und 44 Jahren diesen Grund im Vergleich relativ selten an (jeweils 83 Prozent), in den anderen Altersgruppen sind es dagegen 90 bis 92 Prozent. Bei Beschäftigten ohne Kinder wird dies zudem deutlich häufiger als bei Befragten mit

¹⁰ Diese Angabe für Alleinerziehende basiert auf einer kleinen Fallzahl (n=27).

Kindern als Grund für einen Verkürzungswunsch genannt (91 Prozent vs. 82 Prozent).

Eine zu hohe Belastung durch die Arbeit stellt darüber hinaus aus Sicht von 39 Prozent der Befragten ein relevantes Motiv für eine gewünschte Arbeitszeitverkürzung dar. Teilzeitbeschäftigte nennen diesen Grund mit 49 Prozent deutlich häufiger als Befragte, die in Vollzeit arbeiten (37 Prozent). Gleiches gilt auch für Beschäftigte, die regelmäßig 3 oder mehr Überstunden leisten (49 Prozent). Bei Beschäftigten, die keine oder nur wenig Überstunden leisten, ist der Grund dagegen nur für 34 Prozent relevant. Mit Blick auf die ausgeübte Tätigkeit wird eine zu hohe Arbeitsbelastung häufig von Beschäftigten genannt, die in medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen arbeiten (59 Prozent). Aber auch Beschäftigte in Fertigungsberufen (50 Prozent), im Lebensmittel- und Gastgewerbe (43 Prozent) und in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (44 Prozent) äußern häufiger eine hohe Arbeitsbelastung als Grund.

Nach Branchen betrachtet, nennen besonders häufig Beschäftigte aus dem Gesundheits- und Sozialwesen (57 Prozent) eine zu hohe Belastung als Grund für eine gewünschte Arbeitszeitverkürzung – bei Beschäftigten in Krankenhäusern sind dies mit 67 Prozent noch einmal deutlich mehr. Aber auch in den Branchen Nahrungs- und Futtermittelherstellung (54 Prozent) und Verkehr (52 Prozent) geben mehr als die Hälfte der Beschäftigten an, aufgrund einer zu hohen Arbeitsbelastung die Stunden gerne reduzieren zu wollen. Bei Beschäftigten aus der Branche des Arbeitskräfteverleihs sind es mit 48 Prozent knapp weniger als die Hälfte.

Bei einem Drittel (33 Prozent) der Befragten spielen auch gesundheitliche Gründe eine Rolle bei dem Wunsch, die Arbeitszeit zu verkürzen. Die große Mehrheit (87 Prozent) der Befragten mit einem selbst als schlecht eingeschätzten Gesundheitszustand würde gerne kürzer arbeiten. Andere (nicht weiter benannte) Gründe werden von rund einem Fünftel (19 Prozent) der Beschäftigten genannt.

Für Vollzeitbeschäftigte trifft ebenfalls zu, dass eine Verkürzung der Arbeitszeit vor allem der Schaffung von mehr zeitlichem Freiraum für Familiäres (85 Prozent) und private Interessen (90 Prozent) dienen soll. Eine zu hohe Arbeitsbelastung wird unter diesen Beschäftigten bei 37 Prozent genannt und gesundheitliche Gründe spielen für 31 Prozent eine Rolle. Bei den Teilzeitbeschäftigten stellt sich das Bild etwas anders dar. Zwar gibt es auch hier relativ hohe Anteile von Beschäftigten, die sich durch eine Arbeitszeitverkürzung mehr Zeit für die Familie (83 Prozent) oder mehr Zeit für sich selbst versprechen (75 Prozent), gleichzeitig nennen hier aber auch fast die Hälfte (49 Prozent) eine zu hohe Arbeitsbelastung und 42 Prozent die Gesundheit als Gründe.

Tabelle 4 Gründe für eine Verkürzung der Arbeitszeit

	Ich möchte mehr freie Zeit für mich	Ich möchte mehr Zeit für meine Familie	Die Belastung durch die Arbeit ist zu hoch	Gesundheitliche Gründe	Andere Gründe
Gesamt	88,3	85,1	38,5	32,8	18,9
Geschlecht					
Männlich	88,6	86,5	36,6	32,5	17,4
Weiblich	87,9	83,2	41,2	33,2	21,1
Alter					
15 bis 24 Jahre	83,4	77,2	32,4	19,8	24,8
25 bis 34 Jahre	91,5	85,2	31,7	21,6	21,9
35 bis 44 Jahre	82,7	89,8	37,3	32,1	13,9
45 bis 54 Jahre	91,7	88,7	37,1	37,1	16,2
55 bis 67 Jahre	89,7	80,8	53,1	49,3	20,3
Arbeitszeit					
Vollzeit	90,1	85,3	37,1	31,3	19,5
Teilzeit	74,8	83,2	48,6	42,1	15,4

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen, Angaben in Prozent, Mehrfachnennung
Basis: Befragte, die den Wunsch haben, die vertragliche Arbeitszeit zu reduzieren (n=1193)

Auch bei den Beschäftigten mit Verkürzungswünschen wurde im zweiten Schritt nach dem für sie entscheidenden Grund gefragt. Dabei dominieren weiterhin die Zeit für die eigene Familie (40 Prozent) und die Zeit für sich selbst (32 Prozent). Gesundheitliche Gründe für den Verkürzungswunsch sind für 14 Prozent ausschlaggebend. Besonders häufig benennen ältere Beschäftigte ab 55 Jahren (49 Prozent) und Beschäftigte mit einem schlechten Gesundheitszustand diesen Grund als den wichtigsten (44 Prozent) für eine Arbeitszeitverkürzung. Für knapp jede oder jeden zehnte Beschäftigten ist eine zu hohe Arbeitsbelastung der wichtigste Grund für den Wunsch nach weniger Stunden (9 Prozent). Auch hier ist die Gruppe der älteren Beschäftigten ab 55 Jahren besonders betroffen.

Hinderungsgründe für eine Arbeitszeitverkürzung

Interessant ist nun ein Blick auf die Gründe, die aus Sicht der Befragten einer gewünschten Arbeitszeitverkürzung entgegenstehen (vgl. Tabelle 5). Für den größten Teil der Befragten kommt eine Stundenreduzierung aus ökonomischer Sicht nicht in Frage. Zwei Drittel (67 Prozent) geben an, dass bei einer Arbeitszeitverkürzung ihr Verdienst zu gering wäre. Bei Männern geben 63 Prozent diesen Hinderungsgrund an, bei den Frauen 73 Prozent. Allerdings lässt sich dies nicht mit der durchschnittlich etwas geringeren Stundenzahl der weiblichen Beschäftigten (bzw. deren höheren Teilzeitanteil) erklären, denn unter Teilzeitbeschäftigten wird das Verdienstargument von 61 Prozent genannt, bei Vollzeitbeschäftigten sind es mit 68 Prozent mehr. Gleichwohl sind die im Durchschnitt klaren Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen durchaus ein Erklärungsfaktor. Besonders Personen mit niedrigerem Einkommen können laut den Befragten ihre Stundenzahl aufgrund finanzieller Bedenken nicht verkürzen. So geben 72 bis 79 Prozent der Beschäftigten mit einem Einkommen unter 3.000 Euro - in diese

Einkommensgruppe fallen 64 Prozent der männlichen und 85 Prozent der weiblichen Beschäftigten - an, ihre Stundenzahl aufgrund eines ansonsten zu geringen Verdienstes nicht verkürzen zu können. Doch selbst bei den höheren Einkommensklassen spielt der Einkommensverlust bei der Hälfte (48 bis 49 Prozent bis unter 5.000 Euro) bzw. bei deutlich mehr als einem Drittel (38 Prozent bei 5.000 Euro und mehr) eine erhebliche Rolle.

In der Branchenbetrachtung geben vor allem Beschäftigte aus Unternehmen in den Bereichen Verkehr (82 Prozent), Gastgewerbe (82 Prozent) und Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln (78 Prozent) an, dass eine Stundenverkürzung bei ihnen aus finanzieller Sicht nicht in Frage kommt. Ebenfalls überdurchschnittlich hohe Anteile von Beschäftigten, für die dieser Grund voll und ganz oder eher zutrifft, finden sich aber auch im Groß- und Einzelhandel (72 bzw. 73 Prozent), im Gesundheits- und Sozialwesen (73 Prozent) und in der Branche des Verleihs von Arbeitskräften (71 Prozent).

Fast die Hälfte der Befragten (49 Prozent) gibt an, bei einer Verringerung ihrer Stundenzahl die Arbeit nicht zu schaffen. Für jede zweite befragte Person bedeutet eine Verkürzung der Arbeitszeit demnach keine oder zumindest keine adäquate Reduktion des Arbeitsaufkommens und würde zu einer zusätzlichen Belastung führen. Diese Befürchtung teilen besonders Teilzeitbeschäftigte. So gehen 57 Prozent der Teilzeitbeschäftigten davon aus, bei einer Stundenreduktion ihre Arbeit nicht mehr schaffen zu können. Bei den Vollzeitbeschäftigten hegt jeder oder jede Zweite diese Befürchtung (48 Prozent).

Ein Drittel der Befragten (32 Prozent) fürchten darüber hinaus, durch eine Verkürzung ihrer Arbeitszeit die eigene berufliche Zukunft zu gefährden. Dies trifft für Männer häufiger (36 Prozent) und für Frauen etwas seltener zu (26 Prozent). Zudem trifft dieser Grund häufiger für junge, am Anfang des Berufslebens stehende Beschäftigte bis 24 Jahre zu (55 Prozent). Für die älteren Beschäftigten spielt dieser Grund dagegen seltener eine Rolle (45 bis 54 Jahre: 29 Prozent; 55 bis 67 Jahre: 16 Prozent). Ebenso wird dieser Grund häufiger von Beschäftigten mit einem befristeten Arbeitsvertrag genannt (45 Prozent) als von unbefristeten Beschäftigten (29 Prozent) - wobei in der ersten Gruppe mehr jüngere Beschäftigte vertreten sind.

Bei Beschäftigten mit einem Verkürzungswunsch stehen für zwei Fünftel (37 Prozent) die Vorgesetzten beziehungsweise der Arbeitgeber dem entgegen. Männer geben häufiger an, dass ihre Vorgesetzten beziehungsweise der Arbeitgeber einer Änderung der Stundenzahl nicht zustimmen, als es bei Frauen der Fall ist (44 Prozent vs. 27 Prozent). Zudem sehen auch vor allem jüngere Beschäftigte bis 24 Jahre, dass sie aufgrund dessen ihre Stundenzahl nicht verkürzen können (56 Prozent). Befristet Beschäftigte nennen dies deutlich häufiger als unbefristet Beschäftigte als Grund (45 Prozent vs. 35 Prozent), genau wie es Vollzeitbeschäftigte im Gegensatz zu Teilzeitbeschäftigten tun (39 Prozent vs. 26 Prozent).

Tabelle 5 Hinderungsgründe für eine Verkürzung der Arbeitszeit

	Meine Vorgesetzten oder mein Arbeitgeber stimmen nicht zu	Die Arbeit wäre sonst nicht zu schaffen	Ich möchte meine berufliche Zukunft nicht gefährden	Der monatliche Verdienst wäre sonst zu gering	Ich muss an meine Rente denken
Gesamt	37,2	48,6	31,9	66,8	65,5
Geschlecht					
Männlich	44,4	50,1	36,2	63,0	61,7
Weiblich	26,7	46,3	25,7	72,5	71,0
Alter					
15 bis 24 Jahre	56,1	36,9	54,6	70,6	52,6
25 bis 34 Jahre	32,0	47,6	34,3	73,9	59,4
35 bis 44 Jahre	33,9	44,1	34,0	65,0	67,4
45 bis 54 Jahre	38,5	56,1	28,8	60,2	71,2
55 bis 67 Jahre	33,2	52,9	16,2	66,0	72,3
Arbeitsvertrag					
befristet	45,2	44,5	45,2	65,9	55,2
unbefristet	34,9	50,2	28,8	66,1	67,6
Arbeitszeit					
Vollzeit	38,5	47,7	32,2	67,7	66,3
Teilzeit	26,0	56,6	28,2	61,3	62,4

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen
Angaben in Prozent, nur Angaben „trifft eher zu“ und „trifft voll und ganz zu“ zusammengefasst dargestellt
Basis: Befragte, die ihre Arbeitszeit reduzieren möchten (n=1193)

Potentieller Wechsel des Arbeitgebers wegen Nichterfüllung von Arbeitszeitwünschen

Nach den Befragungsergebnissen zeigen sich rund die Hälfte der Befragten (53 Prozent) unzufrieden mit ihrer Arbeitszeit. Dabei wurden ganz verschiedene Gründe in unterschiedlicher Häufigkeit benannt, warum die die Arbeitszeitwünsche nicht erfüllt werden können. Neben privaten bzw. familiären Gründen (bspw. nicht ausreichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten) wurden auch explizit arbeitgeberbezogene Gründe häufig genannt. Dies kann für die entsprechenden Arbeitgeber insofern problematisch werden, wenn die Beschäftigten sich nach alternativen Unternehmen umsehen, um ihre Arbeitszeitwünsche zu erfüllen. In der aktuellen Erhebung wurden deshalb die Personen mit einem Wunsch nach einer Arbeitszeitänderung (Verlängerung oder Verkürzung) auch gefragt, ob sie wegen ihrer nicht erfüllten Arbeitszeitwünsche schon einmal über einen Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber nachgedacht haben. Mehr als jeder und jede Dritte (35 Prozent) bejahte diese Frage. Das unterstreicht, wie wichtig die betriebliche Arbeitszeitpolitik für das Gewinnen und Halten von Personal ist.

Im Vergleich der Altersgruppen zeigt sich, dass ältere Beschäftigte in diesem Kontext weniger häufig über einen Arbeitgeberwechsel nachdachten (ab 45 Jahre: 25 bis 29 Prozent) als dies bei jüngeren Beschäftigten der Fall war (bis 44 Jahre: 38 bis 44 Prozent). Personen mit höherem Ausbildungsabschluss haben ebenfalls weniger häufig darüber nachgedacht (Aufstiegsfortbildungs-, Fachhochschul- oder

Universitätsabschluss: 28 bis 31 Prozent) als Personen mit niedrigerem Ausbildungsabschluss (kein Abschluss, betriebliche oder schulische Berufsausbildung: 35 bis 43 Prozent) oder einem ausländischen Abschluss (50 Prozent). Bei Alleinerziehenden waren es 47 Prozent, die einen Wechsel des Arbeitgebers aufgrund nicht erfüllter Arbeitszeitwünsche erwogen, im Gegensatz zu 32 Prozent der paarweise erziehenden Eltern.

Auch die Höhe des monatlichen Nettoeinkommens ist für diese Überlegung relevant: Personen mit einem Nettoeinkommen unter 3.000 Euro spielten häufiger mit diesem Gedanken (37 bis 44 Prozent) als Beschäftigte mit einem Einkommen von 3.000 bis unter 4.000 Euro (29 Prozent) sowie Befragte in der Einkommensklasse ab 4.000 Euro (18 bis 22 Prozent). Außerdem überlegten wegen nicht erfüllter Arbeitszeitwünsche auch mehr der befristet Beschäftigten einen Arbeitgeberwechsel als die Beschäftigten mit unbefristeten Arbeitsverträgen (43 vs. 33 Prozent) genau wie Leiharbeitende häufiger über einen so bedingten Arbeitgeberwechsel nachdachten als andere Beschäftigte (40 vs. 34 Prozent).

Die Lage der Arbeitszeit scheint ebenfalls einen Einfluss auf Überlegungen zu einem Arbeitgeberwechsel zu haben. So geben deutlich mehr Beschäftigte mit ungünstigen Arbeitszeiten an, schon einmal aufgrund ihrer nicht erfüllten Arbeitszeitwünsche über einen Wechsel nachgedacht zu haben. So bejahen Beschäftigte, die auf Abruf arbeiten (50 Prozent), Schichtdienst leisten (45 Prozent) sowie an Sonn- und Feiertagen (44 Prozent) oder in der Nacht arbeiten (45 Prozent) die Frage deutlich häufiger als Beschäftigte mit festen Arbeitszeiten (36 Prozent), Vertrauensarbeitszeit (34 Prozent) oder Gleitzeit (30 Prozent).

In der Branchenbetrachtung haben vor allem Beschäftigte des Einzelhandels über einen Wechsel des Arbeitgebers aufgrund von nicht erfüllten Arbeitszeitwünschen nachgedacht. In dieser Branche bejahen mehr als die Hälfte der Befragten (53 Prozent) die Frage. Andere Branchen mit deutlich überdurchschnittlich hohen Ja-Anteilen sind die Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln (43 Prozent), Telekommunikation und Informationsdienstleistungen (42 Prozent) und der Verleih von Arbeitskräften (41 Prozent).

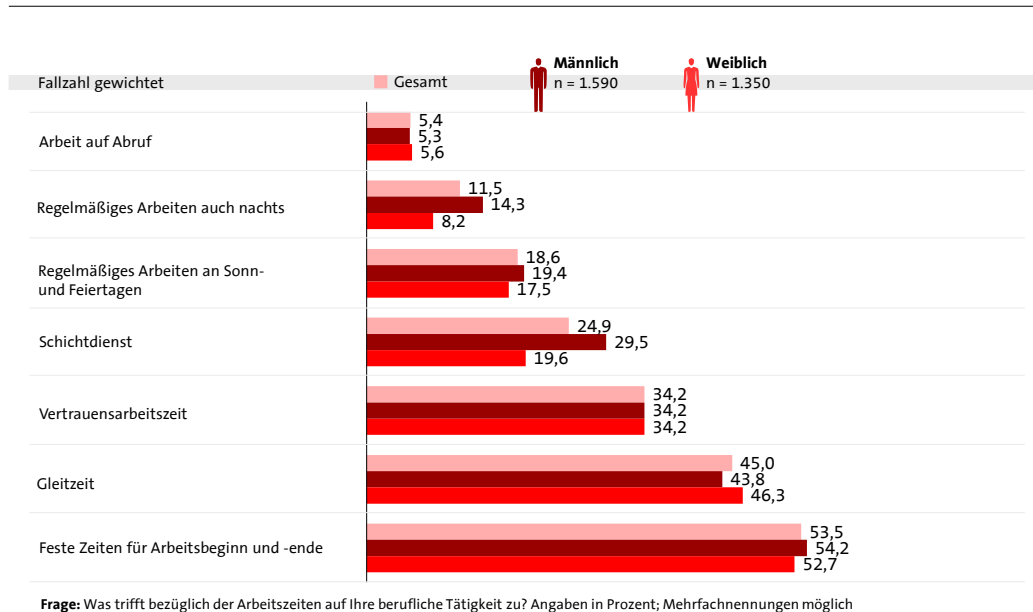
2.4 Lage der Arbeitszeit

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 12).

Von Nachtarbeit sind im Land Bremen 12 Prozent der Beschäftigten betroffen. Allerdings gilt dies für Männer mit 14 Prozent fast doppelt so häufig wie für Frauen (8 Prozent). Schichtarbeit wird von einem Viertel der Befragten (25 Prozent) angegeben, ebenfalls bei Männern häufiger ausgeprägt als bei Frauen (30 vs. 20 Prozent). Bei regelmäßiger Arbeit an Sonn- und Feiertagen (insgesamt 19 Prozent),

Vertrauensarbeit (insgesamt 34 Prozent) und Gleitzeit (insgesamt 45 Prozent), Arbeit auf Abruf (insgesamt 5 Prozent) sowie bei festgelegten Beginn- und Endzeiten (insgesamt 54 Prozent) sind keine oder eher geringe Unterschiede zwischen den Geschlechtern auszumachen.

Abbildung 12 Lage der Arbeitszeit nach Geschlecht



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

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

infas

Arbeiterkammer Bremen

Für eine weiterführende Auswertung werden im Folgenden Beschäftigte, die mindestens eine der atypischen Arbeitszeitlagen angegeben haben (Nachtarbeit, Schichtarbeit, Arbeit an Sonn- und Feiertagen, Arbeit auf Abruf) zu einer Gruppe von Personen mit insgesamt ungünstigen Arbeitszeitlagen zusammengefasst. Auf der anderen Seite stehen dann Beschäftigte, die ausschließlich eher günstige Arbeitszeitlagen (Vertrauensarbeitszeit, Gleitzeit, feste Arbeitszeiten) nennen.

Insgesamt ergibt sich bei einer solchen Zusammenfassung folgendes Bild: Rund ein Drittel aller Beschäftigten (34 Prozent) geben mindestens eine der genannten ungünstigen Arbeitszeitlagen an. Zwei Drittel (66 Prozent) äußern dagegen, ausschließlich in günstigeren Arbeitszeitmodellen zu arbeiten. Bedingt durch die Geschlechterdifferenz bei Nacht- und Schichtarbeit arbeiten insgesamt auch mehr Männer (38 Prozent) als Frauen (29 Prozent) in einem oder mehreren der ungünstigen Arbeitszeitmodelle. Dies trifft in noch höherem Maß auf die jüngsten Beschäftigten der Befragung im Alter von bis zu 24 Jahren zu. Unter ihnen geben deutlich mehr als die Hälfte (59 Prozent) atypische Arbeitszeiten an, als es bei den anderen Alterskohorten der Fall ist (27 bis 34 Prozent). Weitere Personengruppen mit überdurchschnittlich hohen Anteilen an ungünstigen Arbeitszeitlagen sind darüber hinaus ausländische Beschäftigte (60 Prozent mit ungünstigen Arbeitszeitlagen) und Befragte mit Migrationshintergrund (51 Prozent mit ungünstigen Arbeitszeitlagen).

Eher günstige Arbeitszeitmodelle – also Vertrauensarbeitszeit, Gleitzeit und feste Arbeitszeiten – sind dagegen häufiger bei Beschäftigten mit hohem Einkommen sowie hochqualifizierten Beschäftigten zu finden. Im Detail geben 61 bis 65 Prozent der Beschäftigten mit einem Nettoeinkommen von bis unter 3.000 Euro an, ausschließlich in einem oder mehreren der genannten eher günstigen Arbeitszeitmodellen zu arbeiten. Bei den höheren Einkommensgruppen sind es dagegen mit steigender Tendenz 70 Prozent (3.000 bis unter 4.000 Euro) bis 85 Prozent (5.000 Euro und mehr). Mit Blick auf das Ausbildungsniveau geben 78 bis 81 Prozent der Beschäftigten mit Universitäts- oder Fachhochschulabschluss solche Arbeitszeiten an. Bei Befragten mit betrieblicher (61 Prozent) oder schulischer Berufsausbildung (64 Prozent) sind es dagegen deutlich weniger. Noch seltener kommen günstige Arbeitszeitlagen bei Beschäftigten vor, die keinen Berufsabschluss haben. Hier geben nur 35 Prozent an, ausschließlich zu solchen Arbeitszeiten zu arbeiten.

Arbeitszeitplanung und private sowie familiäre Interessen

Bezogen auf alle bremischen Beschäftigten geben insgesamt über vier Fünftel (81 Prozent) an, dass es ihnen (fast) immer oder oft gelingt, bei der Arbeitszeitplanung auf die familiären und privaten Interessen Rücksicht nehmen zu können. Dabei ist das Arbeitszeitmodell für eine solche positive Einschätzung vermutlich ausschlaggebend. So stimmen bei Schichtarbeitenden 66 Prozent, bei Sonn- und Feiertagsarbeitenden 65 Prozent und bei Nachtarbeitenden nur 58 Prozent zu, die Arbeitszeitplanung mit familiären und privaten Interessen oft gut koordinieren zu können. Beschäftigte mit Gleitzeit oder Vertrauensarbeitszeit (jeweils 89 Prozent gelingende Koordination) sind demgegenüber deutlich privilegiert – die Möglichkeiten zur flexibleren Arbeitszeitgestaltung zeigen hier ihre positiven Effekte.

Neben der Arbeitszeitlage ist auch der Umfang der Arbeitszeit für eine Balancierung von Privat- und Berufsleben wichtig. Unter den Vollzeitbeschäftigten zeigen sich 78 Prozent davon überzeugt, bei der Arbeitszeitplanung auf die familiären und privaten Interessen Rücksicht nehmen zu können. Bei den Teilzeitbeschäftigten sind es dagegen mit 87 Prozent deutlich mehr. Bei der Betrachtung der vertraglichen Arbeitszeit bestätigt bzw. verstärkt sich dieser Befund noch einmal. Bei Arbeitszeiten von 12 bis unter 20 Stunden ist die Vereinbarkeit von Arbeits- und Berufsleben mit 89 Prozent demzufolge am höchsten, mit steigender Arbeitszeit sinkt die Zustimmung zu der Aussage. So sehen sich bei den Beschäftigten mit einem Arbeitszeitvolumen von 41 oder mehr Stunden nur 62 Prozent dazu in der Lage, bei der Arbeitszeitplanung die familiären und privaten Interessen zu berücksichtigen.

Darüber hinaus spielt die familiäre Situation eine Rolle bei den Zustimmungswerten zu dieser Aussage. So gelingt es alleinerziehenden Beschäftigten deutlich seltener, Arbeit und Familie zu vereinbaren, als Beschäftigten, die sich die Erziehung mit einem Partner oder einer Partnerin teilen (73 gegenüber 85 Prozent). Allerdings gibt es kaum Unterschiede zwischen Beschäftigten, die Kinder haben und jenen, die keine Kinder haben.

Für die insgesamt 19 Prozent (n=489 Beschäftigte), denen es nach ihren Angaben selten oder (fast) nie gelingt, die Arbeitszeitplanung mit familiären und privaten Interessen hinreichend koordinieren zu können, wurde auch erhoben, in welchem Maße mit diesem Umstand eine Belastung verbunden ist. Etwas weniger

als die Hälfte (48 Prozent) dieser Befragten gab diesbezüglich eine hohe oder sehr hohe Belastung an. Auch hier zeigen sich Vollzeitbeschäftigte häufiger belastet als Teilzeitbeschäftigte (44 Prozent vs. 50 Prozent), ebenso wie Beschäftigte mit Schichtarbeit (56 Prozent), Arbeit an Sonn- und Feiertagen (65 Prozent) und Nachtarbeit (59 Prozent).

Für die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie bzw. Arbeit und Privatleben stellen insgesamt ungünstige Arbeitszeitlagen wie Schichtarbeit, Nacht- und Wochenendarbeit, sowie hohe Wochenarbeitszeiten spürbare Hindernisse und Belastungsmomente dar.

2.5 Arbeitszeitkultur

Aus den vorangegangenen Ergebnissen wird deutlich, dass der betriebliche Umgang mit den Arbeitszeitvorstellungen der Beschäftigten eine wichtige Rolle bei der Personalbeschaffung und -bindung spielt: Fallen persönliche Wünsche oder Erfordernisse und betriebliche Realität stark auseinander, kann dies bei Beschäftigten zu Unzufriedenheit und in letzter Instanz gegebenenfalls zum Jobwechsel oder Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt führen. Vor diesem Hintergrund wurden noch weitere Aspekte bei der Befragung thematisiert, um die betriebliche Arbeitszeitkultur näher zu charakterisieren. Zu diesem Thema wurden den Befragten verschiedene Aussagen vorgelegt, die mit einer vierstufigen Skala beantwortet werden konnten.

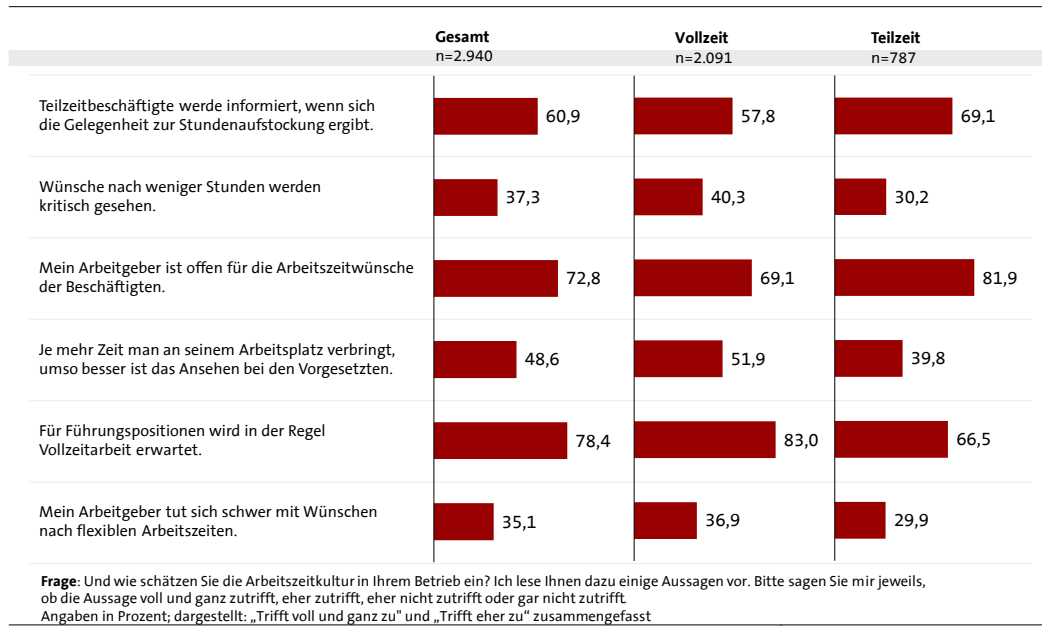
73 Prozent der Beschäftigten geben an, dass ihr Arbeitgeber grundsätzlich offen für die Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sei (vgl. Abbildung 13). Bei Männern herrscht dieser Eindruck etwas seltener (69 Prozent), bei Frauen etwas häufiger vor (78 Prozent). Auch Teilzeitbeschäftigte (die bekanntlich mehrheitlich Frauen sind) bestätigen im Vergleich zu Vollzeitkräften eine überdurchschnittlich ausgeprägte Offenheit ihrer Arbeitgeber für Arbeitszeitwünsche (82 Prozent). Unter den Vollzeitbeschäftigten teilen diese Einschätzung dagegen nur etwas mehr als zwei Drittel (69 Prozent).

Darüber hinaus unterscheiden sich erwartungsgemäß die Antwortmuster bei dieser Frage wiederum nach dem praktizierten Arbeitszeitmodell. So bestätigen Schichtarbeitende (60 Prozent), Beschäftigte mit fest vorgegebenen Arbeitszeiten (65 Prozent), Arbeit an Sonn- und Feiertagen (63 Prozent) oder Nachtarbeit (61 Prozent) nur in vergleichsweise geringem Umfang, dass ihr Arbeitgeber offen für Arbeitszeitwünsche sei. Für Beschäftigte mit Vertrauensarbeitszeit (84 Prozent) oder Gleitzeit (83 Prozent) zeigt sich die betriebliche Offenheit für Arbeitszeitwünsche hingegen überdurchschnittlich häufig.

Umgekehrt betrachtet, sieht mehr als jede oder jeder vierte Beschäftigte (27 Prozent) keine Offenheit beim Arbeitgeber für die Arbeitszeitwünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Überdurchschnittlich oft zeigen sich zudem Arbeitgeber von Beschäftigten aus den Wirtschaftszweigen Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln (54 Prozent), Gastgewerbe (40 Prozent) sowie Kfz-Handel und -Reparatur (38 Prozent) nicht flexibel für die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten. Auffällig ist zudem die Betrachtung von Beschäftigten, die schon einmal über einen Wechsel des Arbeitgebers aufgrund nicht erfüllter Arbeitszeitwünsche

nachgedacht haben (vgl. Abschnitt 2.3). In dieser wechselwilligen Teilgruppe geben 45 Prozent an, dass ihr Arbeitgeber nicht offen für Arbeitszeitwünsche ist (Aussage trifft gar nicht oder eher nicht zu). Bei Beschäftigten, die keinen Wechselwunsch angaben, sind es dagegen nur 23 Prozent.

Abbildung 13 Bewertung der Arbeitszeitkultur im Betrieb



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen



Weiterhin wurde um eine Einschätzung zu der Aussage „Mein Arbeitgeber tut sich schwer mit Wünschen nach flexiblen Arbeitszeiten“ gefragt. Diese Aussage stimmt gut ein Drittel (35 Prozent) voll und ganz oder eher zu, für knapp zwei Drittel (63 Prozent) trifft dies eher nicht bzw. gar nicht zu. Ansonsten zeigen sich auch hier die bereits berichteten Muster: Männer, Vollzeitkräfte und Jüngere stimmen der Aussage häufiger voll und ganz zu als Frauen, Teilzeitkräfte und Ältere. Darüber hinaus scheint das Antwortverhalten auch vom praktizierten Arbeitszeitmodell geprägt zu werden. So attestieren jeweils rund die Hälfte der Beschäftigten mit Schichtdienst und/oder Nachtarbeit ihrem Arbeitgeber (voll und ganz oder eher) eine geringe Bereitschaft zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten (48 und 44 Prozent), bei Beschäftigten mit Vertrauensarbeitszeit oder Gleitzeit trifft dies dagegen nur für 22 bis 25 Prozent zu.

Insbesondere Wünsche nach weniger Stunden werden aus Sicht von 37 Prozent der Befragten von ihrem jeweiligen Arbeitgeber kritisch gesehen, dabei eindeutig stärker ausgeprägt im Fall männlicher Beschäftigter (41 Prozent) im Vergleich zu den Frauen (33 Prozent). Darüber hinaus erachten junge Beschäftigte bis 24 Jahre Anfragen beim Arbeitgeber nach kürzeren Arbeitszeiten als wenig willkommen (54 Prozent), ältere Beschäftigte schätzen dagegen ihre Arbeitgeber als aufgeschlossener gegenüber Arbeitszeitverkürzungen ein (33 bis 38 Prozent).

Die Aussage „Teilzeitbeschäftigte werden informiert, wenn sich die Gelegenheit zur Stundenaufstockung ergibt“ halten 61 Prozent der Befragten für eher oder voll

und ganz zutreffend, 24 Prozent meinen dagegen, dass diese Aussage für ihren Betrieb gar nicht bzw. eher nicht zutrifft. Unterschiede zwischen der Wahrnehmung dieser Aussage sind zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten nur in den beiden positiven Kategorien (trifft eher zu/trifft voll und ganz zu) zu finden. So stimmen der Aussage Teilzeitkräfte häufiger voll und ganz zu als Vollzeitbeschäftigte (43 Prozent vs. 33 Prozent).

Eine weitere Aussage zur Arbeitszeitkultur lautete: „Je mehr Zeit man an seinem Arbeitsplatz verbringt, umso besser ist das Ansehen bei den Vorgesetzten“. Dieser Aussage stimmt die eine Hälfte der Befragten eher oder voll und ganz zu (49 Prozent), während sie für die andere Hälfte (50 Prozent) eher nicht oder gar nicht zutrifft. Männer und Vollzeitkräfte (55/52 Prozent) stimmen dem häufiger voll und ganz oder eher zu als Frauen und Teilzeitbeschäftigte (41/40 Prozent).

In Korrespondenz dazu gehen auch Beschäftigte mit langen vertraglich festgelegten Arbeitszeiten häufiger davon aus, durch die Anwesenheit am Arbeitsplatz Ansehen bei den Vorgesetzten zu gewinnen, Beschäftigte mit 41 oder mehr Wochenarbeitsstunden stimmen der Aussage zu 67 Prozent voll und ganz oder eher zu. Bei den anderen Arbeitszeitkategorien sind es dagegen mit 51 Prozent (35 bis unter 41 Stunden), 41 Prozent (20 bis unter 35 Stunden) und 35 Prozent (12 bis unter 20 Stunden) deutlich weniger. Bei Beschäftigten mit einer Arbeitszeit unter 12 Stunden liegt der Anteil allerdings wieder bei 54 Prozent – wenngleich hier nur 10 Prozent voll und ganz zustimmen (bei den anderen Arbeitszeiten sind es jeweils mehr).

Deutlich mehr Zustimmung findet die Aussage, dass von Führungspositionen im Betrieb in der Regel eine Vollzeitbeschäftigung erwartet wird. Drei Viertel aller Befragten stimmen dem voll und ganz oder eher zu (78 Prozent). Die restlichen Befragten stimmen dem dagegen eher nicht oder gar nicht zu (19 Prozent). Für Männer trifft dies zudem häufiger voll und ganz oder eher zu als für Frauen (85 Prozent vs. 71 Prozent). Ein ähnliches Muster zeigt sich für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte (83 vs. 67 Prozent). Zudem zeigen sich jüngere Beschäftigte häufiger von der Aussage überzeugt als ältere (92 Prozent vs. 73 bis 83 Prozent). In der Gesamtschau ist demnach – aus Sicht der Befragten – nur in wenigen Fällen die Übernahme einer Führungsposition bei gleichzeitiger Teilzeitarbeit möglich.

2.6 Gründe für Vollzeit- und Teilzeitarbeit

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte wurden in diesem Erhebungsjahr auch nach den Gründen für die festgelegte Dauer ihrer Arbeitszeit (im Sinne von Voll- oder Teilzeitarbeit) befragt. Unter den Vollzeitbeschäftigten haben sich nahezu alle Befragten bewusst dafür entschieden, in Vollzeit zu arbeiten (97 Prozent), nur ein geringer Teil verneint die Frage (3 Prozent). Bei den Teilzeitkräften geben 90 Prozent an, sich bewusst für eine Teilzeitvariante entschieden zu haben, für 10 Prozent war dies dagegen anderen Umständen geschuldet.

Bei einer Mehrfachauswahl wird als häufigster Grund für die Arbeit in Vollzeit von 89 Prozent der Vollzeitbeschäftigten das Einkommen genannt, dicht gefolgt von der Absicherung der Rente im Alter (86 Prozent, vgl. Tabelle 6). 84 Prozent der

Befragten geben als weiteres Motiv für ihre Vollzeittätigkeit an, Freude an der Arbeit haben. Darüber hinaus melden 42 Prozent der Vollzeitbeschäftigten zurück, dass für sie Teilzeitarbeit grundsätzlich nicht attraktiv sei. Jede und jeder fünfte Beschäftigte gibt an, die hohe Arbeitsbelastung in Teilzeit nicht bewältigen zu können und sich deshalb für eine Vollzeittätigkeit entscheiden zu haben (20 Prozent). Bei 18 Prozent fehlen die Teilzeitmöglichkeiten beim Arbeitgeber.

Tabelle 6 Gründe für die Arbeit in Vollzeit

	Ich benötige das monatliche Einkommen	Vollzeit lohnt sich für die spätere Rente	Die Arbeitsbelastung wäre mir in Teilzeit zu hoch	Meine Arbeit bringt mir Freude	Mein Arbeitgeber bietet mir keine Teilzeitmöglichkeit	Die Arbeit in Teilzeit ist für mich grundsätzlich nicht attraktiv
Gesamt	89,2	86,0	20,0	83,5	18,4	41,9
Geschlecht						
Männlich	88,6	85,4	18,4	82,0	20,8	45,3
Weiblich	90,5	87,4	23,4	86,8	13,3	34,8
Alter						
15 bis 24 Jahre	86,1	79,6	18,0	82,7	26,4	39,9
25 bis 34 Jahre	90,9	81,5	18,8	84,0	17,6	39,0
35 bis 44 Jahre	86,7	85,5	17,0	83,3	15,1	39,5
45 bis 54 Jahre	90,1	90,2	23,4	85,7	17,5	45,4
55 bis 67 Jahre	90,8	92,1	22,4	81,3	18,6	45,6
Arbeitsvertrag						
befristet	86,2	77,0	16,1	83,4	17,5	43,2
unbefristet	89,7	86,8	20,4	83,0	20,2	33,1

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen, Angaben in Prozent, Mehrfachnennung, Basis: Befragte, die in Vollzeit arbeiten (n=2091)

Auch hier wurden die Befragten im zweiten Schritt darum gebeten, den für sie wichtigsten Grund auszuwählen. Bei Beschäftigten, die nur einen Grund nannten, galt dieser als der wichtigste. Dabei zeigt sich, dass für fast zwei Drittel der Vollzeitbeschäftigten (62 Prozent) der Verdienst und für 14 Prozent die spätere Rente der jeweils wichtigste Grund für ihre Vollzeittätigkeit ist. Finanzielle Gründe sind also für mehr als drei Viertel der Befragten ausschlaggebend. Für 17 Prozent ist die Freude an der Arbeit das wichtigste Motiv.

In der Branchenbetrachtung geben vor allem Beschäftigte aus dem Wirtschaftszweig der Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln (87 Prozent) und dem Kfz-Handel bzw. Reparatur (80 Prozent) als wichtigsten Grund an, auf das monatliche Einkommen aus der Vollzeittätigkeit angewiesen zu sein. Ebenfalls überdurchschnittlich häufig wird dieser Grund bei Befragten aus Krankenhäusern (68 Prozent), der Lagereibranche (72 Prozent), dem Verleih von Arbeitskräften (68 Prozent) sowie dem Großhandel (66 Prozent) genannt.

Bei den Teilzeitbeschäftigten liegen die Gründe für ihre Arbeitszeitvariante vor allem im privaten Bereich (vgl. Tabelle 7/ Tabelle 8). So geben 81 Prozent an, dass sie so mehr Zeit für ihre Familie haben. 73 Prozent nennen als Grund auch mehr

Zeit für ihre eigenen Interessen. Für rund ein Drittel aller befragten Teilzeitkräfte (36 Prozent) ist die Teilzeittätigkeit durch fehlende alternative Kinderbetreuungsmöglichkeiten bedingt. Bei Teilzeitbeschäftigten mit Kindern im Haushalt ist dieser Grund sogar für 71 Prozent relevant.

Etwas mehr als ein Drittel (35 Prozent) der Teilzeitbeschäftigten gibt an, aus gesundheitlichen Gründen in Teilzeit zu arbeiten. Dieses Motiv wird deutlich häufiger von Personen genannt, die ihren eigenen Gesundheitszustand als (sehr) schlecht einschätzen (67 Prozent). Zudem führen besonders häufig Beschäftigte aus den Branchen Einzelhandel (49 Prozent), Gesundheits- und Sozialwesen (45 Prozent) und Gastgewerbe (40 Prozent) an, auch aus gesundheitlichen Gründen in Teilzeit zu arbeiten.¹¹ Dies trifft darüber hinaus auch vermehrt auf Beschäftigte zu, die einen Wunsch nach einer Verkürzung der Arbeitszeit haben: Von diesen Personen arbeiten 43 Prozent aus gesundheitlichen Gründen in Teilzeit. Bei Befragten, die gerne mehr arbeiten wollen, sind gesundheitliche Motive dagegen nur für 29 Prozent relevant, und von den Personen, die mit ihrer Arbeitszeit zufrieden sind, arbeiten 35 Prozent (auch) aus gesundheitlichen Gründen in Teilzeit. Außerdem sind, wie in Kapitel 2.2 bereits erwähnt, gesundheitliche Gründe für ein Drittel der Beschäftigten mit Verkürzungswunsch dafür ausschlaggebend, weniger arbeiten zu wollen. Diese Befunde unterstreichen die Wichtigkeit von Gesundheitsschutz und Angeboten zur Gesundheitsförderung (vgl. Kapitel 5).

Fehlende Vollzeitmöglichkeiten beim Arbeitgeber (20 Prozent) oder im Tätigkeitsbereich generell (15 Prozent) sowie steuerliche Gründe (15 Prozent) werden dagegen seltener als Grund für die Teilzeittätigkeit genannt. Darüber hinaus finden 38 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten eine Vollzeittätigkeit für sich selbst grundsätzlich nicht attraktiv.

Nach dem wichtigsten Grund für eine Teilzeittätigkeit gefragt, geben 35 Prozent der Teilzeitarbeitenden an, damit Zeit für ihre Familie zur Verfügung zu haben. 21 Prozent schätzen die verfügbare Zeit für eigene Interessen als ausschlaggebend für ihre Teilzeitbeschäftigung ein. Für 15 Prozent sind gesundheitliche Gründe der wichtigste Faktor, weshalb sie Teilzeit arbeiten. 15 Prozent geben als wichtigsten Grund an, aufgrund der notwendigen Kinderbetreuung nur in Teilzeit arbeiten zu können. Um zu sehen, wie relevant dieser Grund nur für die Teilzeitbeschäftigten mit Kindern ist, wurde die Wichtigkeit dieses Motivs noch einmal ausschließlich auf diese Teilgruppe bezogen. Im Ergebnis zeigt sich, dass für gut ein Drittel (34 Prozent) wegen fehlender Kinderbetreuung nur eine Teilzeittätigkeit möglich ist. Dies legt nahe, dass es hier um unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung geht (vgl. auch Tobsch & Holst 2019; Leitzmann & Wenzig 2017). Umgekehrt heißt das, dass hier Beschäftigungspotenziale brachliegen, weil es an Möglichkeiten zur Tagesbetreuung fehlt.

¹¹ Da allerdings einige Wirtschaftszweige eine sehr kleine Zellbesetzung mit Teilzeitbeschäftigten aufweisen, sind die Ergebnisse nicht unmittelbar vergleichbar.

Tabelle 7 Gründe für die Arbeit in Teilzeit I

	In meinem Tätigkeitsbereich gibt es kaum Vollzeitstellen	Mein Arbeitgeber bietet mir keine Vollzeitmöglichkeit	Die Zeiten der Kinderbetreuung ermöglichen mir nur eine Teilzeittätigkeit	Ich möchte Zeit für meine Familie haben
Gesamt	15,3	20,0	36,3	80,6
Geschlecht				
Männlich	13,9	11,8	30,9	71,3
Weiblich	15,6	21,9	37,6	82,8
Alter				
15 bis 24 Jahre	*	*	*	*
25 bis 34 Jahre	11,0	16,1	34,7	77,1
35 bis 44 Jahre	15,2	16,5	62,7	87,1
45 bis 54 Jahre	14,6	18,8	39,8	88,7
55 bis 67 Jahre	17,5	27,7	16,1	75,5
Arbeitsvertrag				
befristet	24,4	28,3	35,8	69,5
unbefristet	14,3	19,0	36,5	82,0

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen, Angaben in Prozent, Mehrfachnennung, Basis: Befragte, die in Teilzeit arbeiten (n=787)

Tabelle 8 Gründe für die Arbeit in Teilzeit II

	Ich möchte Zeit für meine eigenen Interessen haben.	Ich möchte aus gesundheitlichen Gründen Teilzeit arbeiten.	Aus steuerlichen Gründen lohnt sich eine Vollzeitstelle für mich nicht.	Die Arbeit in Vollzeit ist für mich grundsätzlich nicht attraktiv.
Gesamt	73,2	35,2	14,7	37,6
Geschlecht				
Männlich	78,2	36,8	12,9	36,7
Weiblich	72,1	34,9	15,1	37,8
Alter				
15 bis 24 Jahre	*	*	*	*
25 bis 34 Jahre	79,2	29,3	13,7	38,5
35 bis 44 Jahre	65,8	27,7	11,7	32,1
45 bis 54 Jahre	73,0	29,0	16,2	35,6
55 bis 67 Jahre	76,5	50,1	16,7	41,4
Arbeitsvertrag				
befristet	82,0	43,8	8,5	39,8
unbefristet	72,3	34,5	15,4	37,6

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen, Angaben in Prozent, Mehrfachnennung, Basis: Befragte, die in Teilzeit arbeiten (n=787)

2.7 Voll- und Teilzeitbeschäftigte in der betrieblichen Praxis

Mit der diesjährigen Befragung wurden auch Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den betrieblichen Arbeitsbedingungen von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten untersucht. Dazu wurde zunächst erschlossen, wie sich - aus Sicht der Befragten im Land Bremen - das zahlenmäßige Verhältnis von Vollzeit- zu Teilzeitkräften in ihrem Betrieb darstellt. Dabei geben 60 Prozent an, dass die Vollzeitkräfte überwiegen, 17 Prozent sehen Teilzeitkräfte und Minijobber in der Mehrheit und bei etwas mehr als einem Fünftel (22 Prozent) sind die Anteile von Vollzeit- zu Teilzeitkräften laut eigener Schätzung ausgewogen.

In der Branchenbetrachtung schätzen vor allem Befragte aus den Wirtschaftszweigen der Lagerei (97 Prozent), des verarbeitenden Gewerbes (92 Prozent) und des Baugewerbes (92 Prozent) in ihren Betrieben den Anteil an Vollzeitkräften als höher ein. Dies sind gleichzeitig auch die Branchen, die - wie in Abschnitt 1.4 dargestellt - die höchsten Anteile von Vollzeitbeschäftigten unter den Befragten haben. Ein überwiegender Anteil von Teilzeitkräften wird dagegen von Befragten aus Unternehmen des Einzelhandels (42 Prozent schätzen, dass der Teilzeitanteil überwiegt) und dem Gesundheits- und Sozialwesen (37 Prozent) angenommen. Ein ausgeglichenes Verhältnis von Vollzeit- und Teilzeitkräften wird darüber hinaus vor allem von Beschäftigten aus dem Gastgewerbe und der öffentlichen Verwaltung angenommen. Dort schätzen jeweils 38 Prozent das Verhältnis als ausgewogen ein, wobei diese Einschätzung insbesondere im Gastgewerbe mit einem sehr hohen Teilzeitanteil die Realität nicht trifft.

In einem zweiten Schritt wurden die Befragten zu Einschätzungen aufgefordert, ob und inwieweit sich die betrieblichen Arbeitsbedingungen von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten ähneln bzw. unterscheiden (vgl. Abbildung 14). So sollte mit Blick auf den eigenen Betrieb unter anderem beurteilt werden, bei welcher Beschäftigtengruppe die Arbeitsbelastung und der Stress eher höher sind. 31 Prozent sehen diesbezüglich eher Vollzeitbeschäftigte, immerhin 8 Prozent aber auch die Teilzeitbeschäftigten stärker belastet. Der größte Teil der Beschäftigten (57 Prozent) stellt aber dazu keine Unterschiede fest. Dabei variiert die Einschätzung zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten kaum.

Im Hinblick darauf, welche Gruppe die interessanteren Aufgaben bekommt, sehen 27 Prozent die Vollzeitbeschäftigten bevorzugt - aber auch hier gibt ein Großteil (70 Prozent) an, keine Unterschiede feststellen zu können. Einhellig erfolgt von 99 Prozent aller Befragten aber die Einschätzung, dass Teilzeitbeschäftigte äußerst selten die interessanteren Aufgaben bekommen. Dabei unterscheiden sich die Einschätzungen jeweils aus der Perspektive von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten. So geben ein Drittel (31 Prozent) der Vollzeitbeschäftigten, aber nur 17 Prozent der Teilzeitbeschäftigten an, dass Vollzeitkräfte die interessanteren Aufgaben bekommen. Bei Teilzeitbeschäftigten ist dafür der Anteil derjenigen höher, die keine Unterschiede sehen (81 Prozent vs. 66 Prozent der Vollzeitbeschäftigten).

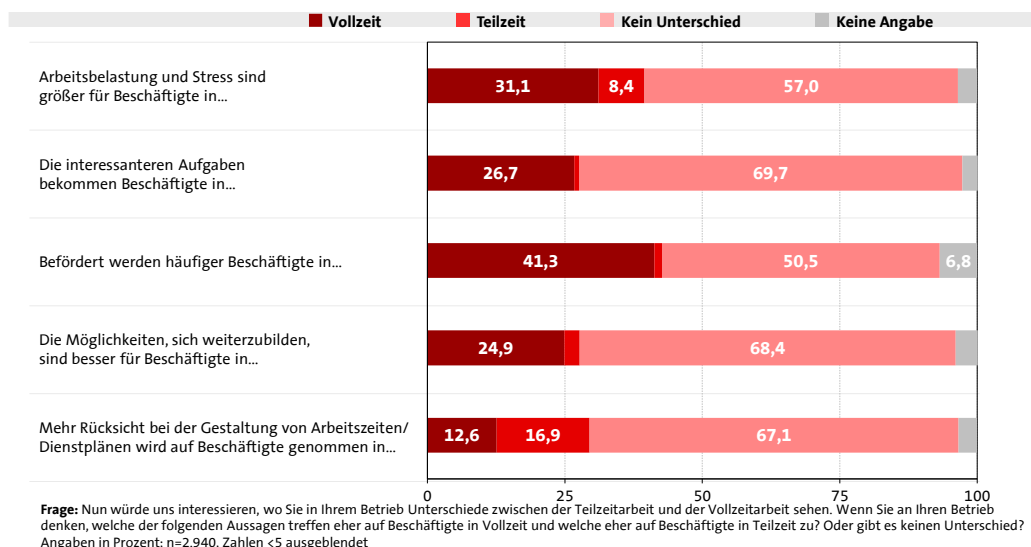
Darüber hinaus scheint eine Anstellung in Vollzeit für viele Befragte ein Faktor zu sein, um aufsteigen zu können. Denn immerhin 41 Prozent der Befragten meinen, dass in ihrem Betrieb Vollzeitbeschäftigte häufiger als Teilzeitbeschäftigte befördert werden - 51 Prozent können wiederum diesbezüglich keine Bevorzugung er-

kennen. Vollzeitkräfte sehen sich selbst dabei häufiger bei Beförderungen bevorzugt (46 Prozent) als dies ihnen Teilzeitkräfte attestieren (30 Prozent). Zugleich sehen insgesamt nur sehr wenige Befragte die Teilzeitbeschäftigten bei diesem Thema im Vorteil (0,4 Prozent der Vollzeitbeschäftigten; 3 Prozent der Teilzeitbeschäftigten).

Ungleichbehandlung scheint es aus Sicht der Befragten auch beim Thema Weiterbildung zu geben. Hier sieht ein Viertel der Befragten bessere Möglichkeiten für Vollzeitbeschäftigte, mehr als zwei Drittel (68 Prozent) berichten dagegen von ausgeglichenen Weiterbildungsmöglichkeiten. Allerdings gehen auch hier Vollzeitbeschäftigte häufiger davon aus, selbst die besseren Weiterbildungsmöglichkeiten zu haben (28 Prozent). Demgegenüber sehen nur 17 Prozent der Teilzeitbeschäftigten die Vollzeitbeschäftigten im Vorteil und gehen überdies häufiger von ausgeglichenen Weiterbildungsmöglichkeiten aus als Vollzeitbeschäftigte (78 Prozent vs. 65 Prozent).

Zuletzt wurde erfragt, ob bei der Planung bzw. Gestaltung von Arbeitszeiten oder Dienstplänen mehr Rücksicht auf Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigte genommen wird. Als einziger Aspekt in diesem Fragenkomplex sehen hier mehr Befragte die Teilzeitbeschäftigten im Vorteil (17 Prozent), eine größere Rücksichtnahme auf die Belange der Vollzeitkräfte melden nur 13 Prozent der Befragten zurück. Allerdings gehen auch zu diesem Aspekt zwei Drittel (67 Prozent) von gar keiner Ungleichbehandlung zwischen Voll- und Teilzeitkräften aus. Wiederum sagen hier sogar anteilig mehr Vollzeitbeschäftigte (17 Prozent), dass bei ihrem Betrieb auf Teilzeitbeschäftigte mehr Rücksicht genommen wird, als Teilzeitbeschäftigte das selbst denken (15 Prozent). Letztere sehen häufiger – wie bei den anderen Fragen auch – ein ausgeglichenes Verhältnis in ihrem Betrieb (73 Prozent vs. 65 Prozent der Vollzeitbeschäftigten).

Abbildung 14 Vorteile für Vollzeit- und Teilzeitkräfte im Betrieb



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

Abgesehen von der Gestaltung der Arbeitszeit oder von Dienstplänen werden also aus Sicht der Befragten tendenziell eher Vollzeitbeschäftigte bevorzugt behandelt. Bei fast allen abgefragten Aspekten sehen nur sehr wenige Befragte die Teilzeitbeschäftigten im Vorteil. Dagegen geben aber auch jeweils rund die Hälfte bis zwei Drittel der Befragten an, überhaupt keine Unterschiede bei der Behandlung erkennen zu können. Insgesamt spiegeln sich in den Einschätzungen der Befragten bei den Themen Aufstiegschancen und Weiterbildung Unterschiede zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten in der betrieblichen Realität wider, die Teilzeitbeschäftigte – und damit überwiegend Frauen – zumeist benachteiligen.

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 (44 Prozent) beinhaltet die Arbeit auch körperliche Tätigkeiten. Von diesen Beschäftigten empfinden 41 Prozent die körperlichen Arbeitstätigkeiten als in hohem oder in sehr hohem Maß belastend. Dabei fühlt sich die älteste Kohorte ab 55 Jahren mit 45 Prozent überproportional belastet.

Unterschiede zeigen sich auch bei der Betrachtung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten. So sind 47 Prozent der Vollzeitbeschäftigten körperlichen Anforderungen ausgesetzt, bei den Teilzeitbeschäftigten sind es 38 Prozent. Dabei zeigen sich aber – sofern die Tätigkeit körperliche Anforderungen enthält – kaum Unterschiede im Belastungsausmaß zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten. In beiden Gruppen geben fast gleichviele Befragte ein hohes oder sehr hohes Ausmaß der Belastung durch die körperliche Tätigkeit an (Vollzeit: 41 Prozent; Teilzeit: 43 Prozent).

Körperliche Tätigkeiten kommen darüber hinaus unterschiedlich häufig in den verschiedenen Berufssegmenten vor. So sind besonders häufig Reinigungsberufe (88 Prozent), Fertigungsberufe (74 Prozent), Gesundheitsberufe (72 Prozent) und Tätigkeiten im Lebensmittel- und Gastgewerbe (71 Prozent) mit körperlicher Arbeit verbunden. Dagegen sind Berufe in der Unternehmensführung und -organisation (8 Prozent) oder unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe (5 Prozent) nur äußerst selten durch körperliche Arbeit geprägt. Auch bei IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen wird körperliche Arbeit nur von einem Zehntel der Befragten (13 Prozent) rückgemeldet.

Belastungseffekte aufgrund körperlicher Tätigkeit werden in (sehr) hohem Maß häufig in den Fertigungsberufen (50 Prozent) sowie den medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen (48 Prozent) erfahren. Ebenfalls überdurchschnittlich hoch sind die Anteile der körperlich stark belasteten Beschäftigten in Bau- und Ausbauberufen (46 Prozent), im Gastgewerbe (44 Prozent) und in Verkehrs- und Logistikberufen (44 Prozent). Aber auch bei anderen Berufsgruppen finden sich unter den Beschäftigten mit körperlichen Tätigkeiten nennenswerte Anteile von Beschäftigten, die sich in sehr hohem oder hohem Maß durch die körperlichen Anforderungen belastet fühlen: So sind es bei IT- und naturwissenschaftlichen Berufen sowie Berufen der Unternehmensführung und -organisation immerhin jeweils 27 Prozent und in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen 28 Prozent.

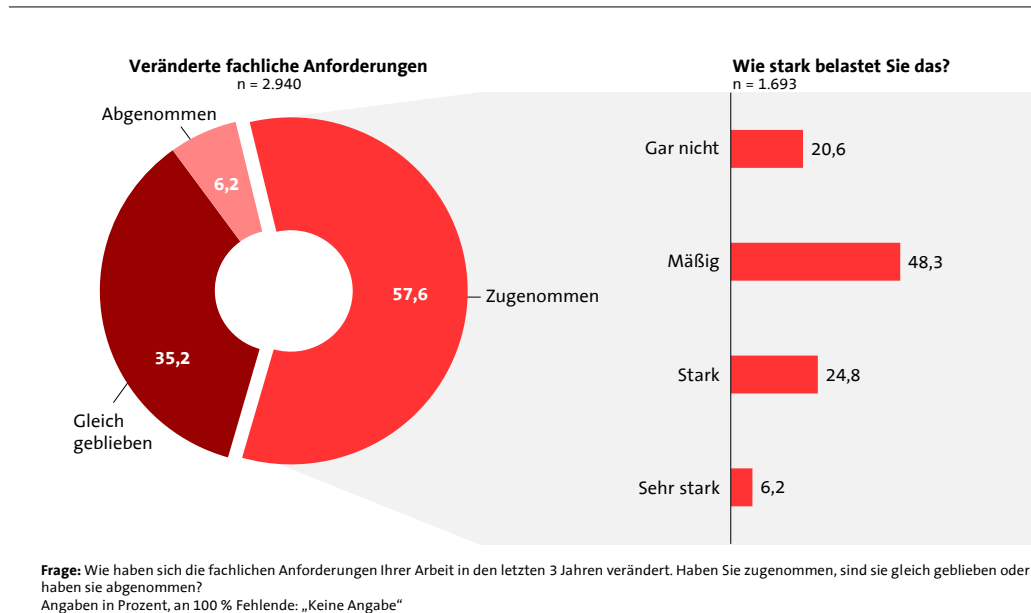
Ebenso stellen sich auch emotionale Anforderungen am Arbeitsplatz. So geben etwas weniger als ein Drittel (30 Prozent) der Befragten an, dass sie ihre Arbeit oft oder fast immer in emotional belastende Situationen bringt. Dies trifft darüber hinaus besonders auf Beschäftigte in medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen zu, von denen mehr als die Hälfte der Befragten (51 Prozent) für

sich einschätzt, oft oder fast immer in emotional belastenden Situationen zu arbeiten. Ähnlich hohe Werte finden sich auch bei Beschäftigten aus kulturellen und sozialen Dienstleistungsberufen (45 Prozent). Seltener kommen emotionale belastende Situationen dagegen bei Beschäftigten in IT- und naturwissenschaftlichen Berufen (20 Prozent) und Reinigungsberufen (18 Prozent) vor.

Als weiterer emotionaler Belastungsfaktor gilt die Notwendigkeit, die eigenen Gefühle am Arbeitsplatz verbergen zu müssen. Ein Drittel der bremischen Beschäftigten fühlt sich dazu oft oder fast immer genötigt (32 Prozent). Auch hier trifft dies wieder häufiger auf Beschäftigte aus Gesundheitsberufen (53 Prozent) und sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (41 Prozent) zu. Aber auch relativ viele Beschäftigte aus Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen bestätigen, oft oder fast immer ihre Gefühle auf der Arbeit verbergen zu müssen (41 Prozent).

Auch fachliche Veränderungen bei der Arbeitstätigkeit können ein Belastungsmoment für Beschäftigte darstellen. Bei über der Hälfte der Befragten (58 Prozent) sind die fachlichen Anforderungen ihrer Arbeit in den vergangenen drei Jahren gestiegen. Fast ein Drittel dieser Beschäftigten (31 Prozent) – und damit um 7 Prozentpunkte mehr als bei der Befragung 2021 – nimmt diese Veränderungen als eine (sehr) starke Belastung wahr (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15 Belastung durch veränderte fachliche Anforderungen



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

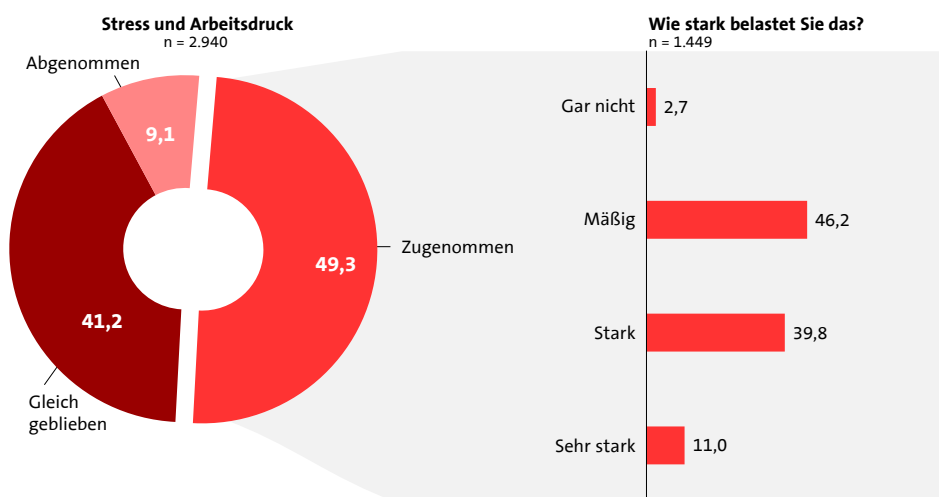
Spezifische Belastungen oder Anforderungen erwachsen darüber hinaus u.a. aus der Menge und Art des Arbeitsanfalls und der Intensität der Tätigkeit. Über die Hälfte der bremischen Beschäftigten (58 Prozent) fühlen sich genötigt, oft oder fast immer sehr schnell zu arbeiten. Bei 47 Prozent staut sich Arbeit an, weil diese aus Sicht der Befragten ungleich verteilt ist. Über ein Drittel der Befragten (41 Pro-

zent) hat zudem das Gefühl, oft nicht genug Zeit für alle Arbeitsaufgaben zu haben. Ebenfalls mehr als ein Drittel (34 Prozent) fühlt sich der Notwendigkeit zu häufigen Überstunden ausgesetzt.

Rund die Hälfte aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (49 Prozent) berichtet dementsprechend von gestiegenem Stress und Arbeitsdruck im Zeitraum der letzten drei Jahre (vgl. Abbildung 16). Dabei empfinden 51 Prozent derjenigen, die eine Zunahme des Stresses angeben, dies auch als (sehr) starke Belastung. Frauen fühlen sich deutlich häufiger durch den veränderten Stress und Arbeitsdruck belastet als Männer (55 gegenüber 47 Prozent). Zudem scheinen jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deutlich besser mit den gestiegenen Anforderungen umgehen zu können, da ein kontinuierlicher Anstieg der Stressbelastung über die einzelnen Altersgruppen erkennbar ist. Sehen sich unter den jüngsten Beschäftigten zwischen 15 und 24 Jahren sowie zwischen 25 und 34 Jahren mehr als ein Drittel durch die Veränderung des Arbeitsdrucks belastet (44 und 42 Prozent), sind es bei den Beschäftigten ab 35 Jahren jeweils mehr als die Hälfte (51 bis 57 Prozent).

Besondere Faktoren der Stressbelastung sind darüber hinaus vor allem im Bereich der Arbeitszeit zu finden. Über die Hälfte der Personen, die regelmäßig Überstunden leisten, fühlt sich durch die Zunahme von Stress und Arbeitsdruck in hohem bzw. sehr hohem Maß belastet (52 Prozent). Unter den Beschäftigten, die keine solche regelmäßige Mehrarbeit leisten, sind es dagegen 46 Prozent. Auch bei Personen, die regelmäßig nachts (54 Prozent), an Sonn- und Feiertagen (57 Prozent) oder im Schichtdienst (57 Prozent) – und damit zu ungünstigen Zeiten – arbeiten, zeigt sich eine erhöhte Belastung.

Abbildung 16 Belastung durch veränderten Stress und Arbeitsdruck



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

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

3.2 Eigene Gestaltungsmöglichkeiten und Betriebskultur

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

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

Insgesamt geben drei Viertel (76 Prozent) an, in (sehr) hohem Maß über selbstständige Gestaltungsmöglichkeiten bei den Arbeitsabläufen zu verfügen, ein Viertel (24 Prozent) sieht diese Gestaltungsfreiräume als wenig gegeben an. Mehr als zwei Drittel (70 Prozent) der Befragten empfinden ihre Arbeit als (sehr) abwechslungsreich, weniger als ein Drittel (30 Prozent) nicht. Hingegen gibt lediglich ein Drittel (32 Prozent) der Befragten an, auch auf die Menge der übertragenen Arbeit (sehr) 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 (36 bis 55 Prozent), als bei den niedrigeren Einkommensklassen (23 bis 33 Prozent). Beschäftigte aus dem Segment der IT- oder naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufe (41 Prozent) geben darüber hinaus am häufigsten einen großen Einfluss auf ihre Arbeitsmenge an. Am unteren Ende finden sich vor allem Beschäftigte in Verkehrs- und Logistikberufen (25 Prozent) und in Gesundheitsberufen (23 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 88 Prozent sind sie eher oder sehr wichtig. Besonders viele Personen aus den Berufssegmenten Bau- und Ausbauberufen sowie IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe (je 93 Prozent), Unternehmensführung (92 Prozent), aber auch aus sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (91 Prozent) sehen dieses Kriterium als wichtig an.

Das Merkmal Abwechslungsreichtum bei der Arbeit genießt ebenfalls einen hohen Stellenwert (82 Prozent). Beschäftigte aus Bau- und Ausbauberufen (93 Prozent), IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen (87 Prozent), sowie aus sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (87 Prozent) bemessen diesem Merkmal überdurchschnittlich häufig Wichtigkeit zu.

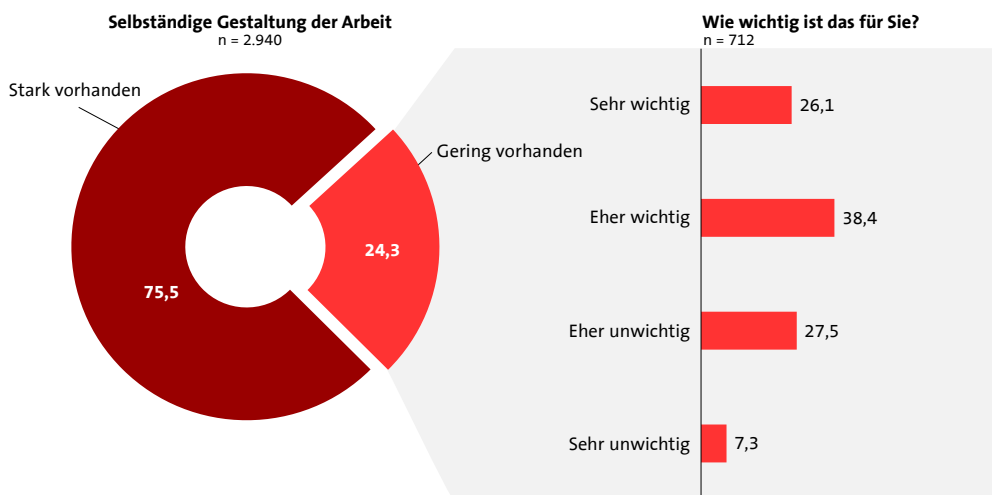
Die Wichtigkeit des Einflusses auf die Arbeitsmenge wird ebenfalls hoch, aber etwas zurückhaltender eingeschätzt. Hier geben nur 70 Prozent der Befragten insgesamt an, dass ihnen der Einfluss auf die Menge der eigenen Arbeit eher oder sehr wichtig ist. 78 Prozent der Beschäftigten aus Fertigungsberufen halten die

mögliche Einflussnahme auf die Menge der Arbeit für wichtig. Umgekehrt ist dieser Einflussfaktor verhältnismäßig wenig Personen aus den Gruppen der Verkehrs- und Logistikberufen (65 Prozent) und den Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (62 Prozent) wichtig.

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

In den folgenden Grafiken ist die Wichtigkeit für jedes der drei Merkmale für die Beschäftigten ausgewiesen, die darüber bisher nur wenig verfügen. So geben 65 Prozent der Befragten, die bisher nur wenig eigene Gestaltungsfreiräume am Arbeitsplatz haben, an, dass ihnen Gestaltungsfreiräume am Arbeitsplatz wichtig wären (Kategorien sehr wichtig und eher wichtig; vgl. Abbildung 17). Dagegen zeigen sich die restlichen 35 Prozent eher zurückhaltend: Sie haben nur wenig Entscheidungsfreiheit bei der Arbeit und gleichzeitig ist ihnen dieses Merkmal nach den eigenen Angaben auch nicht wichtig.

Abbildung 17 Handlungsfreiräume und Teilhabe am Arbeitsplatz I



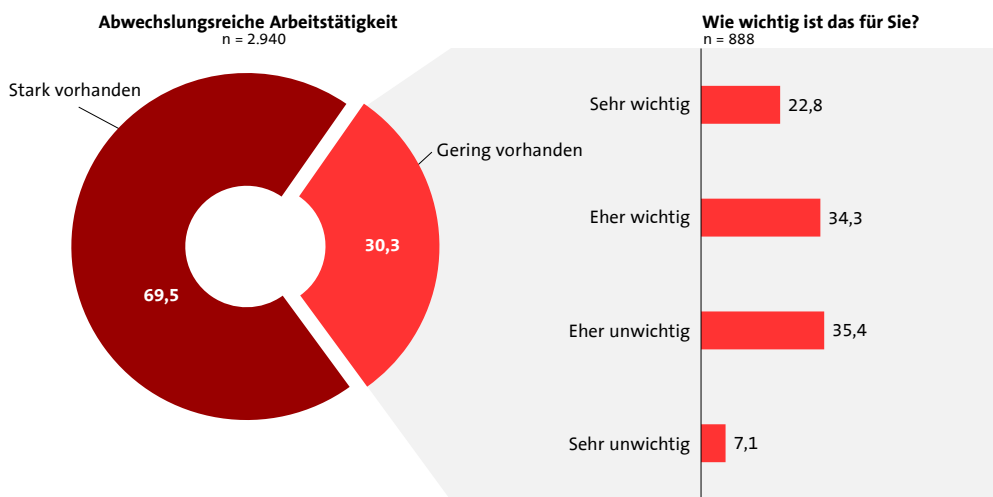
Frage: In welchem Maße können Sie selbständig Ihre Arbeitsabläufe gestalten?
Angaben in Prozent, an 100 % Fehlende: „Keine Angabe“

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

Gefragt nach dem Abwechslungsreichtum am Arbeitsplatz äußern sich die Befragten ähnlich (vgl. Abbildung 18). Hier wäre es mehr als der Hälfte der Arbeitskräfte ohne abwechslungsreiche Tätigkeit wichtig, mehr Abwechslungsreichtum am Arbeitsplatz verwirklicht zu sehen (57 Prozent). Trotzdem ist es auch zwei Fünfteln (43 Prozent) der Befragten ohne viel Abwechslung am Arbeitsplatz nicht wichtig, diese zu haben.

Bei dem Aspekt der Einflussmöglichkeit auf die Menge der Arbeit, der bei zwei Dritteln aller Befragten kaum vorhanden ist (68 Prozent), wünscht sich mehr als die Hälfte (59 Prozent), die übertragene Arbeitsmenge mitbestimmen zu können (vgl. Abbildung 19). Dieser Aspekt erhält im Vergleich der drei Merkmale den niedrigsten Zustimmungswert, wenngleich alle drei Merkmale den Befragten in einem ähnlichen Maß wichtig bzw. unwichtig erscheinen.

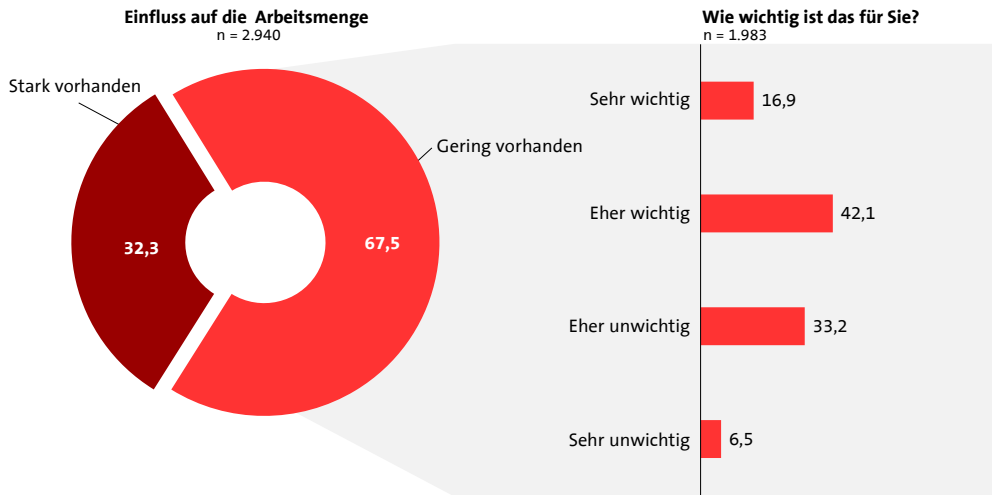
Abbildung 18 Handlungsfreiräume und Teilhabe am Arbeitsplatz II



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

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

Abbildung 19 Handlungsfreiräume und Teilhabe am Arbeitsplatz III



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

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

infas

Arbeiterkammer
Bremen

3.3 Arbeit im Home-Office

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

Durch die Corona-Pandemie nahm die Nutzung von Home-Office in der gesamten Bundesrepublik deutlich zu (vgl. Frodermann 2021). Auch im Land Bremen zeigt sich eine Verdopplung der Home-Office-Arbeitenden von 19 Prozent im Jahr 2019 auf 41 Prozent in 2021. Im Jahr 2023 ist das Niveau konstant geblieben (42 Prozent).

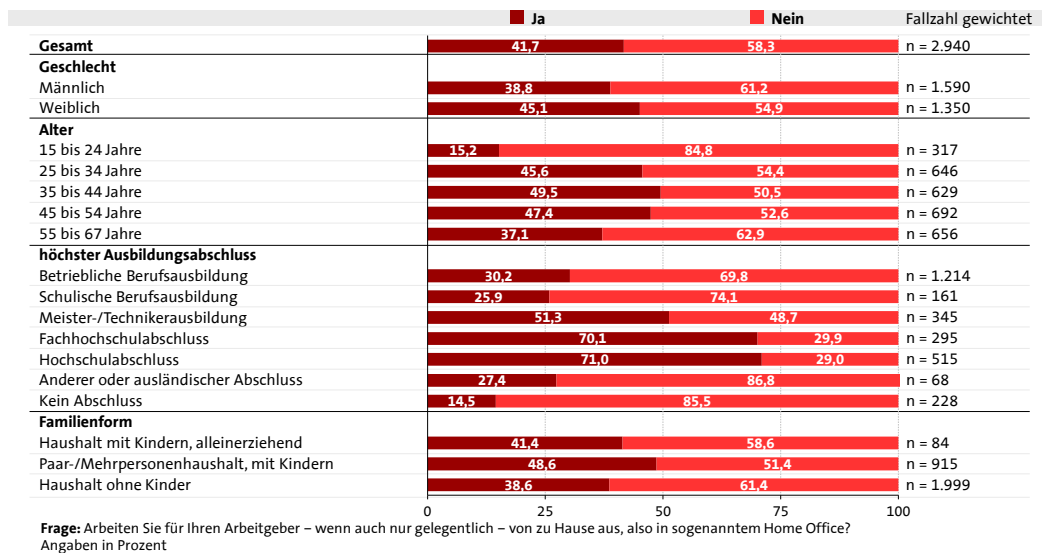
Frauen arbeiten in Bremen etwas häufiger von zu Hause als Männer (45 vs. 39 Prozent, vgl. Abbildung 20). Darüber hinaus geben vor allem Befragten in der mittleren Alterskohorte von 35 bis 44 Jahren an, zumindest gelegentlich im Home-Office zu arbeiten (50 Prozent). Bei den jüngsten (15 Prozent) und ältesten Beschäftigten (37 Prozent) liegen die Anteile dagegen teilweise deutlich unter diesem Wert.

Mit Blick auf den Ausbildungsabschluss arbeiten vor allem Personen mit (Fach)-Hochschulabschluss von zu Hause aus (70/71 Prozent). Bei Beschäftigten mit einer Meister- oder Technikerausbildung sind es noch etwas mehr als die Hälfte (51 Prozent) und bei Befragten mit schulischer oder betriebliche Berufsausbildung ein

Viertel bis ein Drittel. Beschäftigte ohne Ausbildungsabschluss arbeiten dagegen mit 15 Prozent äußerst selten in dieser Arbeitsform.

Die Arbeit von zu Hause wird deutlich häufiger von Beschäftigten mit Kindern als jenen ohne Kinder in Anspruch genommen. So gibt rund die Hälfte der Befragten mit mindestens einem Kind im Haushalt an, zumindest gelegentlich von zu Hause aus zu arbeiten (48 Prozent). Bei den Beschäftigten ohne Kinder im Haushalt sind es dagegen 10 Prozentpunkte weniger (39 Prozent). Von Alleinerziehenden wird dieses Arbeitsmodell allerdings seltener genutzt. 41 Prozent dieser Beschäftigten, aber 49 Prozent der Befragten mit Kindern und Partner/in arbeiten auch von zu Hause aus.

Abbildung 20 Nutzung von Home-Office I

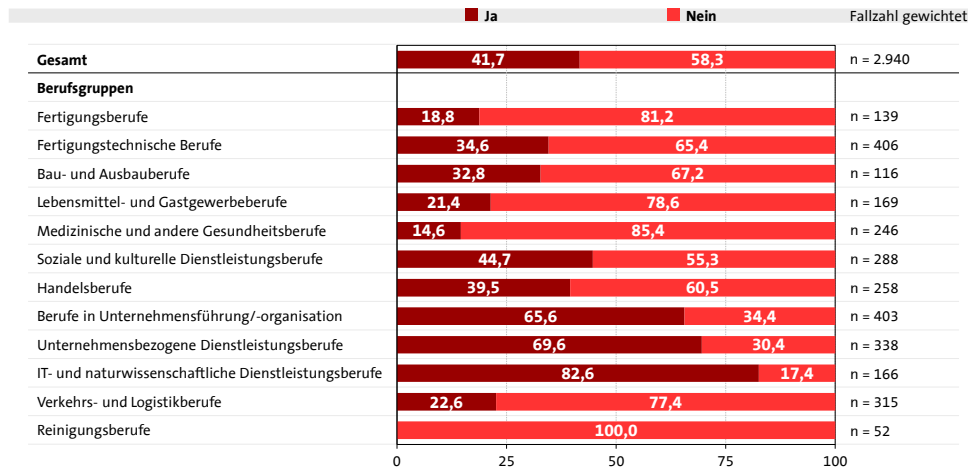


Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen



Des Weiteren unterscheiden sich die Nutzungsanteile deutlich nach ausgeübtem Beruf (vgl. Abbildung 21). So gehen 83 Prozent der Beschäftigten in IT- oder naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen ihrer Tätigkeit auch von zu Hause aus nach. Ähnliches trifft für Personen in unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen zu, bei denen 70 Prozent mindestens gelegentlich aus dem Home-Office arbeiten. Im Gegenteil dazu nutzen vor allem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Gesundheitsberufen (15 Prozent), dem Lebensmittel- und Gastgewerbe (21 Prozent), Fertigungsberufen (19 Prozent) das Home-Office nur zu geringen Teilen bzw. gar nicht (Reinigungsberufe)– aufgrund der in diesen Tätigkeiten stark geforderten physischen Präsenzpfllichten keine Überraschung (vgl. auch Abschnitt 3.1).

Abbildung 21 Nutzung von Home-Office II



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

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

infas

Arbeitsnehmerkammer
Bremen

Die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten, die Home-Office in Anspruch nehmen, sind fast zur Hälfte im Rahmen von Betriebs- oder Dienstvereinbarungen (46 Prozent), bei knapp einem Fünftel mündlich (21 Prozent), bei einem Zehntel als Zusatz zum Arbeitsvertrag und bei 8 Prozent tariflich geregelt. Bei 15 Prozent der Beschäftigten sind die Arbeitsbedingungen gar nicht geregelt. Damit gelten in dieser Befragungswelle für deutlich mehr Beschäftigte als 2021 Betriebs- oder Dienstvereinbarungen als in der letzten (2021: 33 Prozent), während gleichzeitig der Anteil mündlicher Regelungen zurückgegangen ist (2021: 34 Prozent). Allerdings verbleibt der Anteil von Beschäftigten, bei denen es keine feste Regelung zur Nutzung von Home-Office gibt, auf demselben Niveau wie 2021.

Die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten, die von zu Hause arbeiten, wertet dieses Arbeitsmodell als vorteilhaft (87 Prozent) – 2021 waren es 83 Prozent. In diesem Jahr wurden aber auch Beschäftigte gefragt, die nicht zu Hause arbeiten, wie sie diese Arbeitsform bewerten. Unter diesen Personen sehen nur 45 Prozent Vorteile des Home-Offices. Dies hängt aber vermutlich damit zusammen, dass sich viele Tätigkeiten dieser Befragten nicht von zu Hause durchführen lassen.

Diese starken Bewertungsunterschiede mit Blick auf die Nutzung oder Nicht-Nutzung von Home-Office zeigen sich dann auch in der Betrachtung unterschiedlicher Merkmale deutlich. So bewerten diejenigen Altersgruppen, die am häufigsten von zu Hause aus arbeiten (25 bis 54-Jährige, siehe Abbildung 20), die Arbeit von zu Hause häufiger vorteilhaft: Bei den 25 bis 34-Jährigen sehen 70 Prozent überwiegend Vorteile und bei den 35 bis 44-Jährigen 68 Prozent. Bei den Befragten im Alter zwischen 45 und 54 Jahren geben immer noch 60 Prozent an, dass die Vorteile der Arbeit von zu Hause überwiegen. Bei den Altersgruppen mit geringeren Nutzungsanteilen sind es dagegen jeweils 55 Prozent (15 bis 24 Jahre; 55 bis 67 Jahre). Nur mit Blick auf Beschäftigte, die auch von zu Hause arbeiten, stellen

sich die Ergebnisse etwas anders dar. Hier sind es vor allem die jüngsten Befragten, die überwiegend Vorteile des Home-Office sehen. 94 Prozent der 15 bis 24-Jährigen und 89 Prozent der 25 bis 44-Jährigen stimmen dem zu. Bei den älteren Altersgruppen sind es dagegen nur noch 84 Prozent (45 bis 54 Jahre) bzw. 83 Prozent (55 Jahre und älter).

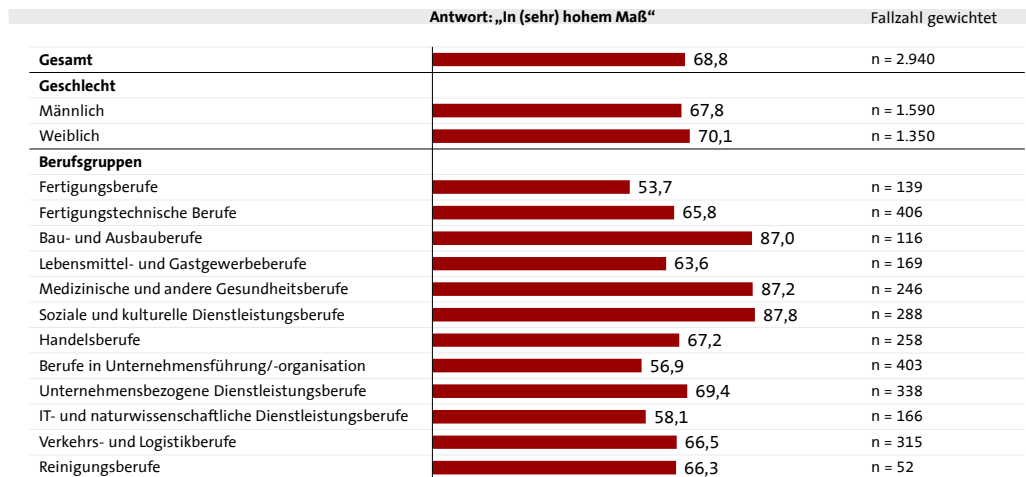
Ähnliche Differenzierungen sind bei Betrachtung der Berufsgruppen aufschlussreich. Denn insgesamt erfährt Home Office insbesondere hohe Zustimmung bei Beschäftigten in IT und naturwissenschaftlichen sowie unternehmensbezogenen Dienstleistungen (76 und 75 Prozent), aber auch in Berufen der Unternehmensführung und -organisation (75 Prozent). Nachteile sehen hingegen häufiger Beschäftigte aus den Fertigungsberufen (33 Prozent), Bau- und Ausbauberufen (32 Prozent) sowie sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (30 Prozent). Die hohen beziehungsweise niedrigen Zustimmungswerte korrespondieren dabei jeweils mit den Nutzungsanteilen in den jeweiligen Berufen (siehe Abbildung 21). Werden nur Beschäftigte betrachtet, die auch im Home-Office arbeiten, bewegen sich die Zustimmungsteile zwischen 79 Prozent (soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe) und 92 Prozent (Fertigungsberufe, Handelsberufe, Verkehrs- und Logistikberufe).

4 Identifikation und Anerkennung

4.1 Identifikation und gesellschaftliche Bedeutung

Für die bremische Arbeitnehmerschaft insgesamt ist weiterhin mit 81 Prozent eine ausgesprochen hohe, wenn auch leicht abnehmende Identifikation mit der eigenen Arbeit im Laufe der Erhebungsjahre festzustellen (2021: 82 Prozent, 2019: 83 Prozent, 2017: 85 Prozent). Überdies sind mehr als zwei Drittel (69 Prozent) auch in hohem Maße davon überzeugt, mit ihrer Arbeit einen gesellschaftlich relevanten Beitrag zu leisten (vgl. Abbildung 22), wobei auch hier die Werte über alle Erhebungswellen etwas zurückgehen (2021: 69 Prozent, 2019: 73 Prozent, 2017: 75 Prozent). Dieser Wert fällt wiederum bei Frauen etwas höher aus als bei Männern (70 Prozent gegenüber 68 Prozent). In weiblich dominierten Berufen der Gesundheitsbranche und in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (u.a. Erziehungs- und Lehrberufe, soziale und hauswirtschaftliche Berufe) ist die Überzeugung, mit der eigenen Arbeit etwas Wichtiges für die Gesellschaft zu leisten, nach wie vor ganz besonders hoch ausgeprägt (87 bzw. 88 Prozent). Deutlich geringer fällt die Einschätzung bei Berufen in Unternehmensführung und -organisation aus. Hier teilen nur etwas mehr als die Hälfte der Befragten diese Überzeugung (57 Prozent).

Abbildung 22 Gesellschaftliche Relevanz der eigenen Arbeitstätigkeit



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

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

infas

A **Arbeitnehmerkammer**
Bremen

4.2 Gesellschaftliche Anerkennung

Zwischen der gesellschaftlichen Relevanz, die die Beschäftigten ihrer Arbeit zu messen, und der empfundenen gesellschaftlichen Anerkennung des eigenen Berufs klafft eine gewisse Lücke. Zwar zeigen sich 69 Prozent der bremischen Befragten insgesamt (73 Prozent der Männer, 65 Prozent der Frauen) mit der Anerkennung ihres Berufs zufrieden – im Vergleich zu 2021 (71 Prozent) sind hier in der Gesamtschau keine Unterschiede festzustellen. Das Ergebnis zeigt sich über mehrere Befragungsjahre konstant (2019: 70 Prozent; 2017: 72 Prozent). Gleichwohl zeigen sich deutliche Unterschiede etwa nach Einkommen, Wirtschaftszweigen, Berufsgruppen oder dem Arbeitsmarktstatus.

Beschäftigte mit niedrigen bis mittleren Einkommen (bis unter 3.000 Euro) sind nur zu 64 bis 67 Prozent mit der beruflichen Anerkennung (sehr) zufrieden und zeigen sich damit deutlich unzufriedener als der Durchschnitt bzw. die höheren Einkommensklassen (78 bis 91 Prozent). Im Wirtschaftszweig der Telekommunikations- und Informationsdienstleistungen finden sich die meisten Beschäftigten, die mit der gesellschaftlichen Anerkennung ihres Berufs zufrieden sind (87 Prozent). Daneben ergeben sich auch bei den Beschäftigten des verarbeitenden Gewerbes (84 Prozent), der wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (78 Prozent) sowie des Großhandels (75 Prozent) ebenfalls hohe Zufriedenheitswerte. Am wenigsten zufrieden mit der Anerkennung ihres Berufes sind 2023 dagegen insbesondere Beschäftigte aus dem Gastgewerbe (44 Prozent), sowie Beschäftigte aus Kfz-Handel und Reparatur (59 Prozent) und der Verkehrsbranche (65 Prozent). Beschäftigte aus dem Gesundheits- und Sozialwesen, die in der Erhebung 2021 am seltensten mit der Anerkennung zufrieden waren, finden sich auch jetzt mit niedrigen Anteilswerten wieder. So zeigen sich 52 Prozent der Beschäftigten aus Krankenhäusern (2021: 55 Prozent), 54 Prozent der Beschäftigten aus Arztpraxen (2021: 63 Prozent) und nur 43 Prozent der Befragten aus Pflege- und Altenheimen (2021: 64 Prozent) mit der gesellschaftlichen Anerkennung ihres Berufs zufrieden. Im Sozialwesen äußern sich aktuell 60 Prozent zufrieden, 2021 waren es mit 59 Prozent fast genauso viele.

Die Zufriedenheit mit der beruflichen Anerkennung nach Berufsgruppen korrespondiert weithin mit der Betrachtung nach Branchen. So sind die meisten Personen aus der Gruppe der IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufe (88 Prozent) zufrieden mit der gesellschaftlichen Anerkennung ihres Berufes, dicht gefolgt von den Berufen in Unternehmensführung und -organisation (80 Prozent). Umgekehrt sind besonders Beschäftigte in medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen (52 Prozent) deutlich seltener zufrieden mit der Anerkennung ihres Berufs (vgl. Abbildung 23). Im Vergleich zu 2021 gibt es auch bei der Betrachtung der Berufsgruppen nur wenige Unterschiede. Bemerkenswert ist allenfalls, dass in diesem Erhebungsjahr weniger Personen aus dem Lebensmittel- und Gastgewerbe zufrieden mit der gesellschaftlichen Anerkennung ihres Berufs sind (2023: 54 Prozent; 2021: 64 Prozent), wobei in diesem Jahr damit das Niveau von 2019 wieder erreicht wurde.

Darüber hinaus sind stabile Arbeitsverhältnisse ebenfalls zuträglich für die subjektiv erfahrene Anerkennung des eigenen Berufs in der Gesellschaft. So berichten 70 Prozent der Beschäftigten, die nicht als Leiharbeitskraft beschäftigt sind, eher bzw. sehr zufrieden mit der Anerkennung zu sein. Leiharbeitskräfte berichten dies

dagegen nur zu 60 Prozent. Überdurchschnittlich unzufrieden mit der gesellschaftlichen Anerkennung ihres Berufs zeigen sich zudem vor allem Wochenend- und Nachtarbeitende (40 bis 52 Prozent vs. 29 Prozent im Durchschnitt aller Beschäftigten).

Neben der direkten Abfrage der erfahrenen gesellschaftlichen Anerkennung wird in der Studie „Koordinaten der Arbeit“ seit 2017 auch die Zufriedenheit mit der finanziellen Anerkennung – also dem Lohn bzw. dem Gehalt – erfragt. Dabei zeigt sich die Zufriedenheit auch in der vierten Erhebungswelle konstant, da sich aktuell 69 Prozent eher bzw. sehr zufrieden mit ihrem Gehalt zeigen (2017: 69 Prozent; 2019: 70 Prozent; 2021: 71 Prozent).

Die Zufriedenheit nimmt nach wie vor ab einem Nettoeinkommen von über 1.500 Euro stark zu. Unter den Beschäftigten mit einem Nettoverdienst von unter 3.000 Euro sind rund 53 bis 67 Prozent mit ihrem Gehalt zufrieden. In den Einkommensklassen oberhalb von 4.000 Euro wird sogar ein Zufriedenheitswert von 87 bis 93 Prozent erreicht. Zudem zeigen sich vor allem Beschäftigte, die den aktuellen Mindestlohn von 12 Euro (brutto) pro Stunde oder sogar weniger erhalten, mit nur 41 Prozent sehr selten mit ihrer Entlohnung zufrieden. Bei Befragten mit einem höheren Einkommen sind es mit 72 Prozent deutlich mehr.

Abbildung 23 Zufriedenheit mit gesellschaftlicher Anerkennung des eigenen Berufs nach Berufsgruppen

	Antwort: „Eher zufrieden“ und „Sehr zufrieden“	Fallzahl gewichtet
Gesamt	69,3	n = 2.940
Geschlecht		
Männlich	73,0	n = 1.590
Weiblich	64,9	n = 1.350
Berufsgruppen		
Fertigungsberufe	70,6	n = 139
Fertigungstechnische Berufe	76,2	n = 406
Bau- und Ausbauberufe	71,2	n = 116
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	53,6	n = 169
Medizinische und andere Gesundheitsberufe	52,4	n = 246
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	62,1	n = 288
Handelsberufe	68,4	n = 258
Berufe in Unternehmensführung/-organisation	79,5	n = 403
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	69,3	n = 338
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	87,6	n = 166
Verkehrs- und Logistikberufe	68,4	n = 315
Reinigungsberufe	61,0	n = 52

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

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

infas

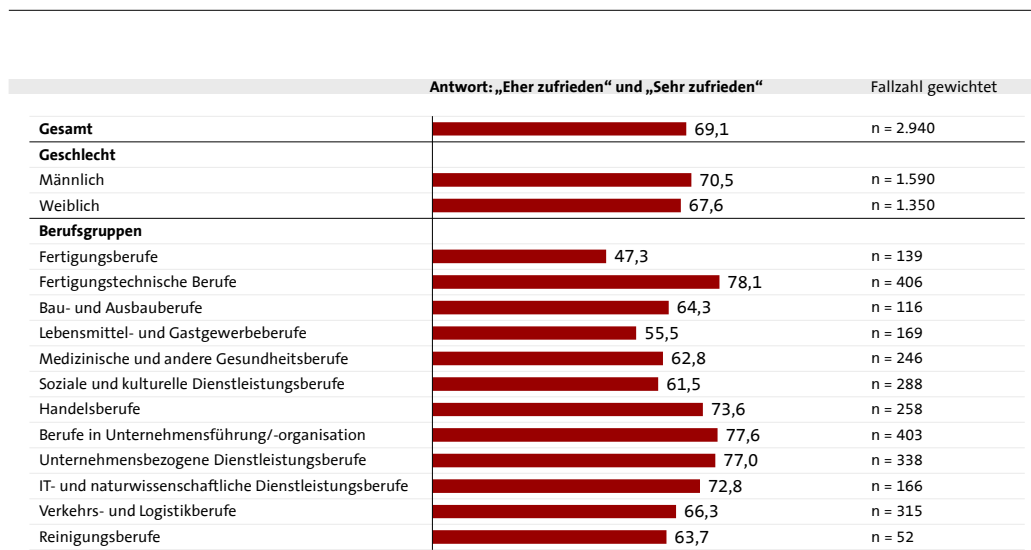
Arbeitnehmerkammer
Bremen

Auch nach Berufssegmenten zeigen sich deutlich Unterschiede (vgl. Abbildung 24). Beschäftigte in fertigungstechnischen Berufen sowie in Unternehmensführung oder -organisation sind am häufigsten mit ihrem Gehalt zufrieden (je 78 Prozent). Auch in unternehmensbezogenen Berufen (77 Prozent) und Handelsberufen (74 Prozent) ist der Großteil mit dem Gehalt zufrieden. Weniger zufrieden sind

dagegen Beschäftigte aus Fertigungsberufen (47 Prozent) sowie Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (56 Prozent) und Gesundheitsberufen (62 Prozent).

Im Vergleich der Wirtschaftszweige zeigen sich insbesondere Beschäftigte aus den Branchen Gastgewerbe, Kfz-Handel/Reparatur, Einzelhandel, Post-, Kurier- und Expressdienstleistungen, dem Gesundheits- und Sozialwesen und der Herstellung von Nahrungs- oder Futtermitteln unzufriedener mit ihrem Gehalt (zwischen 26 und 47 Prozent unzufrieden).

Abbildung 24 Zufriedenheit mit dem Gehalt nach Berufsgruppen



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

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

5 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.

5.1 Arbeit und Gesundheit

Der allgemeine Gesundheitszustand wird von den bremischen Beschäftigten mehrheitlich (60 Prozent) als gut bzw. sehr gut wahrgenommen,¹² 13 Prozent betrachten ihren Gesundheitszustand als weniger gut oder schlecht. Das gesundheitliche Wohlbefinden sinkt dabei deutlich mit zunehmendem Alter. So fällen 68 bis 70 Prozent der zwei jüngsten Kohorten (15 bis 24 Jahre; 25 bis 34 Jahre) ein positives Urteil, aber nur 50 bis 56 Prozent der zwei ältesten Kohorten (45 bis 54 Jahre; 55 Jahre und älter).

Auch die soziale und berufliche Lage gehen bei der Bewertung des Gesundheitszustands ein. Alleinerziehende (53 Prozent), sowie Beschäftigte in Verkehrsberufen (50 Prozent) zeigen sich durchweg zurückhaltender bei einer positiven Einordnung ihres allgemeinen Gesundheitszustandes als andere Beschäftigtengruppen. Zudem spielen Arbeitszeit und Arbeitszeitlage eine Rolle. So schätzen im Schichtdienst Beschäftigte (53 Prozent) und an Sonn- und Feiertagen (51 Prozent) sowie nachts Arbeitende (53 Prozent) ihren Gesundheitszustand ebenfalls zurückhaltender ein.

Die Beschäftigten im Land Bremen wurden auch gefragt, ob und inwieweit die persönliche Arbeitstätigkeit ihre Gesundheit beeinflusst. Fast ein Fünftel der Befragten konstatiert einen positiven Einfluss der Arbeit auf die Gesundheit (19 Prozent). Zwei Fünftel (40 Prozent) machen dagegen einen negativen Einfluss der Arbeit auf die eigene Gesundheit aus. Eine differenziertere Analyse scheint besonders bei der Betrachtung der ausgeübten Tätigkeit (bzw. des jeweiligen Berufssegments) vielversprechend. Einen überwiegend negativen Einfluss sehen vor allem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Gesundheitsberufen (55 Prozent) und Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (46 Prozent), also zwei Berufsgruppen mit stark körperlicher und emotionaler Belastungsexposition und hohen Anteilen von Mehrarbeit und Überstunden.

5.2 Arbeiten trotz Krankheit

Das Phänomen des „Präsentismus“, also krank zur Arbeit zu gehen, hat im Vergleich zur vergangenen Erhebungswelle, die unter anderem durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie geprägt war, wieder zugenommen. Zwei Drittel (66 Prozent) der Beschäftigten geben an, in den vergangenen 12 Monaten trotz Krankheit mindestens an einem Tag gearbeitet zu haben. 2021, also in einer akuten

¹² Aufgrund einer anderen Skalierung sind diese Ergebnisse nicht mit der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung vergleichbar, in der dieselbe Frage gestellt wird.

Phase der Corona-Pandemie, waren es 48 Prozent. Nur rund ein Drittel der Befragten (30 Prozent) ist bei der Befragung 2023 an keinem einzigen Tag krank zur Arbeit gegangen. 2021 waren es mit 49 Prozent immerhin knapp die Hälfte.

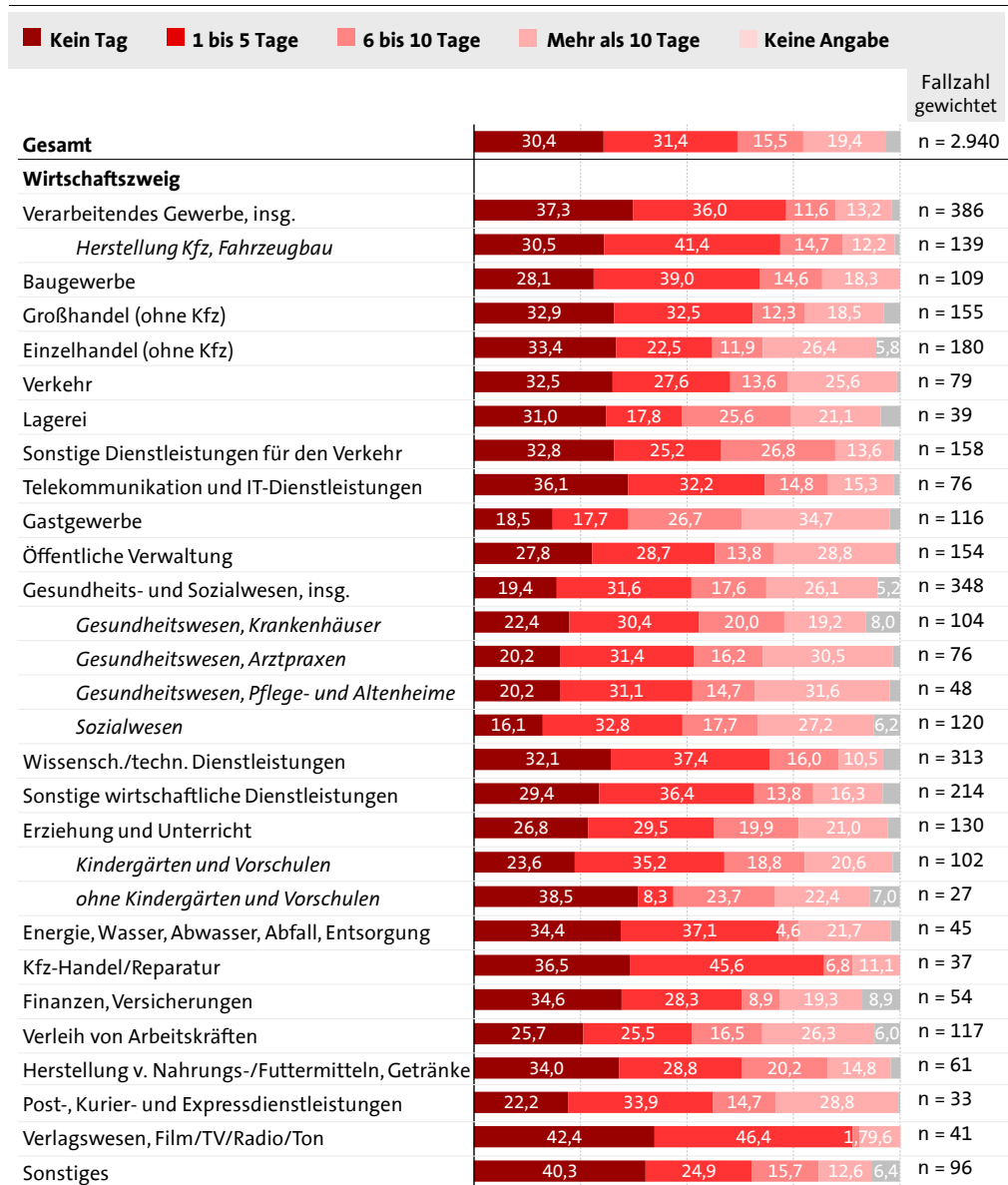
Im Durchschnitt gingen 2023 die Beschäftigten im Land Bremen in den vergangenen 12 Monaten an 9 Tagen krank zur Arbeit. 2021 waren es 6 Tage. Damit ist wieder etwa das Niveau der Befragungsjahre vor der Pandemie (2017: 11 Tage; 2019: 10 Tage) erreicht. 7 Prozent geben an, an sogar 11 bis 15 Tagen krank zur Arbeit gegangen zu sein (2021: 4 Prozent, 2019: 7 Prozent, 2017: 10 Prozent) und 12 Prozent erschienen sogar an mehr als 15 Tagen trotz Krankheit an ihrem Arbeitsplatz (2021: 9 Prozent, 2019: 13 Prozent, 2017: 18 Prozent).

Generell ist ein Muster erkennbar zwischen der Einschätzung des allgemeinen Gesundheitszustands und der Tendenz, auch im Krankheitsfall zur Arbeit zu gehen. So sind unter den Beschäftigten, die ihren Gesundheitszustand selbst als (sehr) gut einschätzen, mehr als ein Drittel (36 Prozent) an keinem Tag in den letzten 12 Monaten krank zur Arbeit gegangen. Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit einem zufriedenstellenden sowie mit einem schlechten bzw. weniger guten Gesundheitszustand waren es hingegen nur 27 beziehungsweise 15 Prozent. Personen mit einem schlechten Gesundheitszustand gingen im Durchschnitt an 21 Tagen krank zur Arbeit, die Befragten mit allgemein guter Gesundheit kommen im Durchschnitt lediglich auf 5,5 Tage. Auch bei Beschäftigten mit ungünstigen Arbeitszeitlagen (Schichtdienst, Nacht-, und Sonn- und Feiertagsarbeit jeweils 13 Tage) liegen die Werte höher als im Durchschnitt.

Von Interesse ist beim Präsentismus die Frage, welche Personen- oder Berufsgruppen sich gehäuft genötigt sehen, auch im Krankheitsfall am Arbeitsplatz zu erscheinen. So geben 22 Prozent der Alleinerziehenden an, an mehr als 10 Tagen trotz Krankheit zur Arbeit gegangen zu sein. Entsprechend liegt der Durchschnittswert für „krank zur Arbeit“ bei Alleinerziehenden mit 12 Tagen deutlich über dem Durchschnitt. Bei den Personen, die die Kinder nicht alleine erziehen, sind es dagegen 9 Tage.

Hohe kumulierte Arbeitspräsenzen trotz Krankheit treffen zudem vor allem auf das Gastgewerbe zu (35 Prozent, die mehr als 10 Tage krank zur Arbeit gingen; vgl. Abbildung 25). Auch im Gesundheitswesen sind die Werte hoch: 32 Prozent der Beschäftigten in Pflege- und Altenheimen und 31 Prozent der Befragten aus Arztpraxen gingen an mehr als 10 Tagen krank zur Arbeit. Ähnliche Anteile finden sich auch bei Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung und bei Post-, Kurier- und Expressdienstleistungen (jeweils 29 Prozent). Diese Befunde korrespondieren mit der Betrachtung nach Berufen. In den Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen ist knapp jede/jeder fünfte Beschäftigte an mehr als 15 Tagen trotz Krankheit bei der Arbeit erschienen (20 Prozent), in den medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen waren es 17 Prozent. Auch bei den Reinigungsberufen lag der Anteil der Beschäftigten, die mehr als 15 Tage krank gearbeitet hat, mit 15 Prozent sehr hoch.

Abbildung 25 Anwesenheitstage trotz Krankheit (Präsentismus)



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

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, 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 26 Prozent der Befragten, die nie krank zur Arbeit gingen, aber 65

Prozent der Befragten, die an 11 oder mehr Tagen krank auf der Arbeit erschienen, bewerten die gesundheitlichen Auswirkungen der Arbeit überwiegend negativ.¹³

5.3 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. Deutlich mehr als die Hälfte der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (60 Prozent) gibt an, dass solche Maßnahmen der präventiven Gesundheitsförderung im genannten Zeitraum in ihrem Betrieb angeboten wurden (2017: 49 Prozent, 2019: 57 Prozent; 2021: 57 Prozent). Hier ist eine positive Entwicklung zu verzeichnen. Frauen und Beschäftigte mit Migrationshintergrund erhalten solche Angebote seltener als der Gesamtdurchschnitt. Auch Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen berichten deutlich seltener als der Durchschnitt von solchen Angeboten. Ähnliches trifft für Beschäftigte ohne Ausbildungsabschluss oder mit schulischer bzw. betrieblicher Berufsausbildung zu. Von den Beschäftigten in Reinigungsberufen, Handelsberufen und Gesundheitsberufen werden die wenigsten Angebote der Gesundheitsförderung berichtet (31, 45 und 47 Prozent). Dies sind gleichzeitig Berufsgruppen, in denen überdurchschnittlich hohe Anteile von Beschäftigten mit körperlicher Arbeit zu finden sind. Auch bei Beschäftigten aus Berufen mit den höchsten Anteilen körperlich Tätiger (Fertigungsberufe, Lebensmittel- und Gastgewerbe) fällt das Angebot von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung unterdurchschnittlich aus (48 und 51 Prozent geben „Ja“ an). Nach Altersgruppen betrachtet fällt auf, dass die die jüngste (15-24 Jahre) und die älteste (55-67 Jahre) Teilgruppe am seltensten über Angebote der Gesundheitsförderung berichten (47 bzw. 41 Prozent).

5.4 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 wird deshalb thematisiert, ob Beschäftigte erwarten, ihre aktuelle Tätigkeit bis zum regulären Rentenalter ausüben zu können.

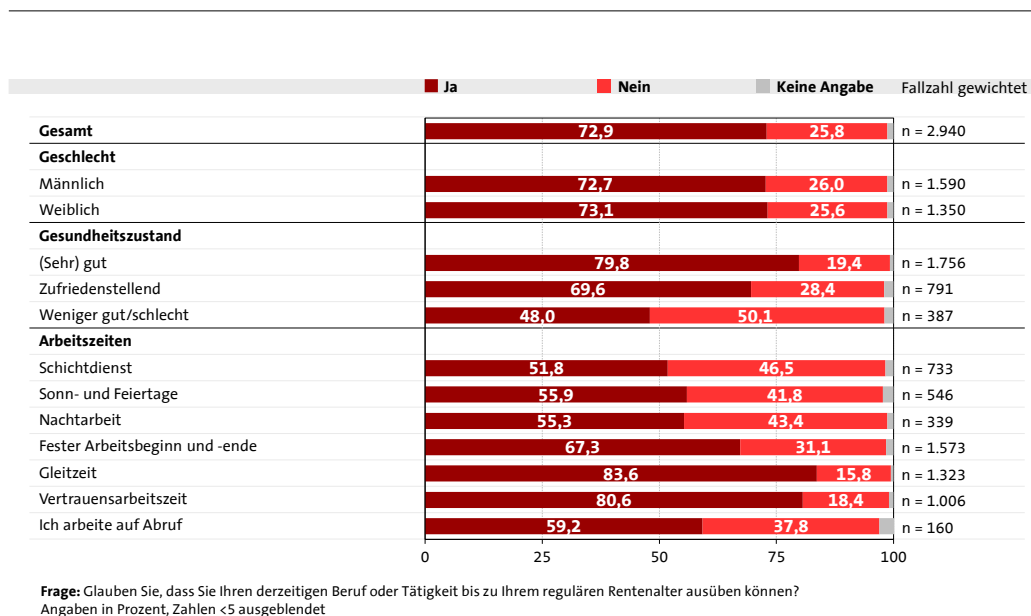
Immerhin ein Viertel der Befragten (26 Prozent) glaubt nicht, dass sie ihren Beruf bis zum Rentenalter ausüben können, wobei Unterschiede zwischen Männern und Frauen kaum ins Gewicht fallen (vgl. Abbildung 26). Nach Alter differenziert zeigen sich vor allem die älteren Kohorten zuversichtlich. So gehen vier Fünftel (81 Prozent) der Personen im Alter zwischen 55 und 67 Jahren von ihrer Arbeitsfähigkeit bis zum regulären Renteneintritt aus. Bei den Jüngsten im Alter zwischen 15 und 24 Jahren sind es dagegen nur 49 Prozent. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Älteren den verbleibenden Zeitraum bis zum Rentenalter besser

¹³ Dieser deskriptive Befund darf nicht als Ursache-Wirkungszusammenhang fehlinterpretiert werden; für Kausalanalysen reichen die Datenbasis und deskriptive Methode nicht aus. Zudem wurde nicht erhoben, an wie vielen Arbeitstagen die Befragten insgesamt krank waren. Eine Präsentismusquote kann dementsprechend nicht berechnet werden.

überschauen und einschätzen können als jüngere Menschen, die noch weite Strecken ihres Erwerbslebens vor sich haben. Dass ein knappes Fünftel der älteren Beschäftigten befürchtet, ihren Beruf nicht bis zum Renteneintritt ausüben zu können, ist daher ein beachtenswerter Befund.

Von denjenigen, die sich zum Befragungszeitpunkt einen weniger guten oder schlechten Gesundheitszustand attestieren, ist nur fast die Hälfte überzeugt, die aktuelle Tätigkeit bis zum regulären Renteneintritt ausüben zu können (48 Prozent). Bei Beschäftigten mit positiver Beurteilung der eigenen Gesundheit fallen hingegen die Erwartungswerte eines regulären Renteneintritts überdurchschnittlich hoch aus: 80 Prozent glauben in dieser Gruppe, bis zum regulären Rentenalter in ihrer aktuellen Tätigkeit arbeiten zu können. Das gilt auch für Beschäftigte mit eher arbeitnehmerfreundlicher Lage der Arbeitszeit. Im Vergleich dazu halten nur 52 bis 56 Prozent der Beschäftigten mit schwieriger Arbeitszeitsituation (Schicht-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeitende) einen regulären Renteneintritt für wahrscheinlich.

Abbildung 26 Erhalt der Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter I

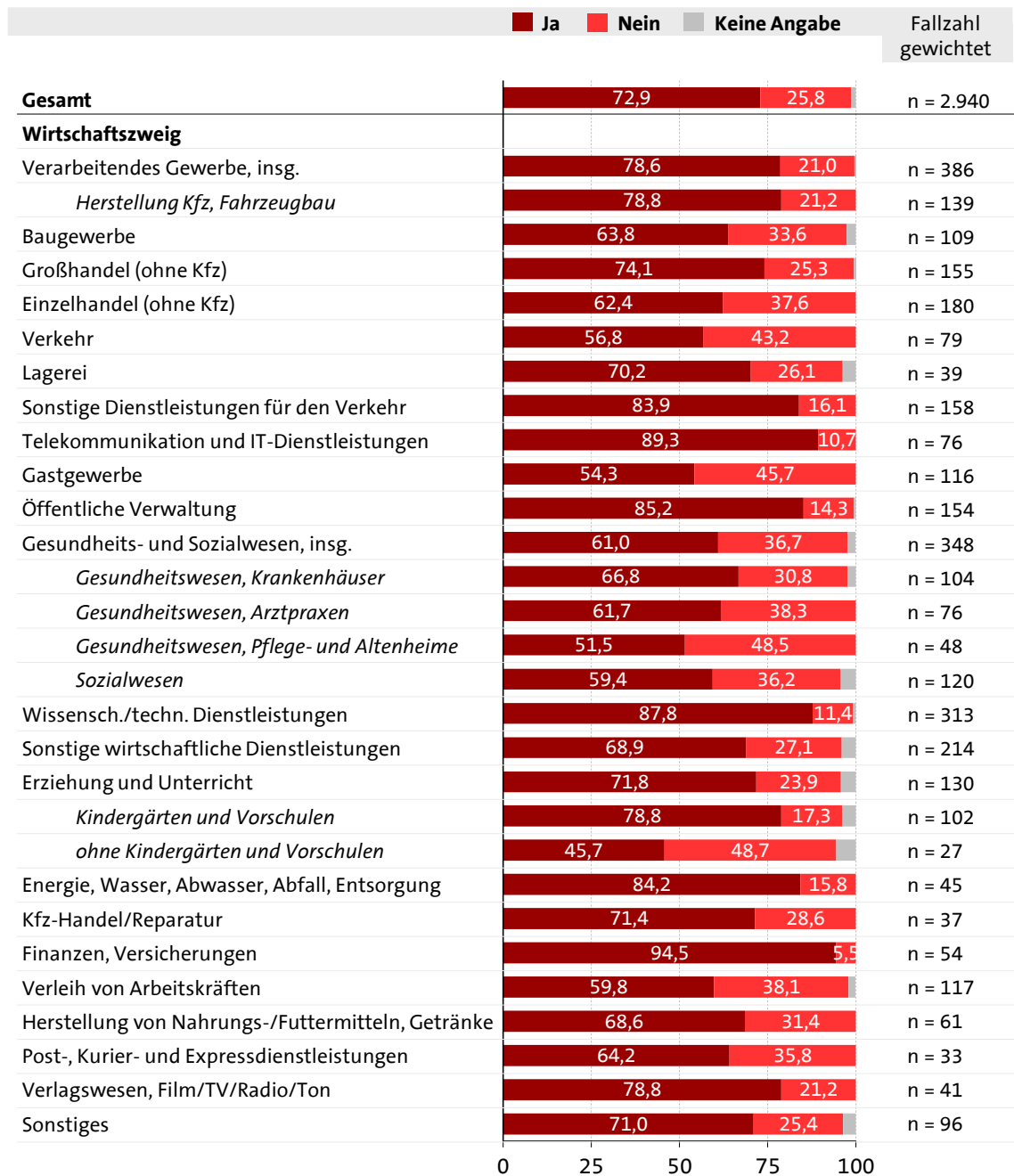


Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

In Branchenbetrachtung sind es vor allem die Beschäftigten aus dem Informations- und Kommunikationssektor, die den Erhalt ihrer Arbeitskraft bis zum Rentenalter überdurchschnittlich optimistisch einschätzen: 89 Prozent dieser Beschäftigten gehen davon aus, in ihrer Tätigkeit bis zum regulären Rentenalter arbeiten zu können (vgl. Abbildung 27). Daneben sehen auch große Teile der Beschäftigten aus dem Bereich der wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen und dem Bereich der öffentlichen Verwaltung die Belastung durch ihre aktuelle Tätigkeit unkritisch und gehen von ihrer Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter aus (88 bzw. 89 Prozent). Demgegenüber stehen die meisten Beschäftigten aus dem Bau- und dem Gastgewerbe dieser Einschätzung – wie schon in den vergangenen Erhebungsjahren – skeptisch gegenüber. Auch im Gesundheits- und

Sozialwesen sind die Einschätzungen unterdurchschnittlich. Deutlich mehr als ein Drittel dieser Beschäftigten (37 Prozent) glaubt, die Arbeitsfähigkeit bis zum Renteneintrittsalter nicht erhalten zu können.

Abbildung 27 Erhalt der Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter II



Frage: Glauben Sie, dass Sie Ihren derzeitigen Beruf oder Tätigkeit bis zu Ihrem regulären Rentenalter ausüben können? Angaben in Prozent, Werte <5 ausgeblendet

Die Einschätzungen unterscheiden sich zudem zwischen den verschiedenen Berufssegmenten. Beschäftigte aus Berufen der Unternehmensführung (91 Prozent) und den IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen sowie den unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen (jeweils 86 Prozent) schätzen die Verbleibmöglichkeit in ihrer Tätigkeit im Vergleich als relativ optimistisch ein. Auf der anderen Seite geben besonders wenige Beschäftigte aus medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen (50 Prozent), Reinigungsberufen (57 Prozent) und Fertigungsberufen (61 Prozent) die Erwartung an, bis zu ihrem regulären Rentenalter arbeiten zu können. Gleichzeitig sind diese Berufssegmente häufig auch durch körperliche Tätigkeiten geprägt – im Gegensatz zu den oben erwähnten Segmenten (vgl. Kapitel 3.1). Generell erwarten zwei Drittel aller Befragten (66 Prozent) ohne körperliche Tätigkeitsanforderungen, ihren Beruf voraussichtlich bis zum Rentenalter ausüben zu können. Bei Beschäftigten, die dagegen bei ihrer Tätigkeit körperliche Arbeit ausüben, geht davon dagegen nur etwas mehr als ein Drittel aus (35 Prozent).

Zwei Fünftel (41 Prozent) der Beschäftigten, die angeben, ihre derzeitige Berufstätigkeit nicht bis regulären Rentenalter ausüben zu können, schätzen, maximal bis zu einem Alter von 50 Jahren durchhalten zu können. Weitere 13 Prozent glauben, dass die aktuelle Tätigkeit nur bis zu einem Alter von 51 bis 55 Jahren für sie praktikierbar bleibt, 21 Prozent gehen von einem Alter von 56 bis 60 Jahren aus. Im Durchschnitt liegt die geschätzte Altersobergrenze, um die aktuelle Tätigkeit ausüben zu können, bei 53 Jahren. Dieser Wert hat sich im Vergleich zu den Erhebungen 2019 und 2021 nicht verändert.

6 Perspektiven der beruflichen Entwicklung und Arbeitsplatzsicherheit

6.1 Perspektiven der beruflichen Weiterbildung

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

Betriebliche Möglichkeiten zur Weiterbildung

Möglichkeiten für berufliche Weiterbildung bilden einen Qualitätsaspekt der Arbeit ab, der über das gesamte Erwerbsleben entscheidend zur beruflichen Weiterentwicklung und zur aussichtsreichen Positionierung am Arbeitsmarkt beitragen kann. Fast die Hälfte der bremischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gibt an, im Betrieb kaum Möglichkeiten zur Weiterbildung vorzufinden (49 Prozent in geringem oder sehr geringem Maß). Die anderen Befragten sehen diese Möglichkeiten optimistischer (51 Prozent). Frauen liegen bei einer solchen Einschätzung jedoch noch einmal 5 Prozentpunkte hinter den Männern zurück (vgl. Abbildung 28).

Es treten auch klare Altersunterschiede bei den Weiterbildungsmöglichkeiten auf. Mit fast zwei Dritteln (63 Prozent) bewertet die zweitjüngste Altersgruppe (25 bis 34 Jahre) diese Möglichkeiten am häufigsten für sich positiv. Im Vergleich dazu sehen bei den Älteren ab 45 Jahren 41 bis 47 Prozent die persönlichen Weiterbildungsmöglichkeiten im Betrieb seltener als gegeben an.

Nach Betriebsgrößen werden die Weiterbildungsmöglichkeiten in Kleinbetrieben mit bis zu 19 Beschäftigten besonders ungünstig eingeschätzt. 61 Prozent der Beschäftigten in solchen Betrieben betrachten die Weiterbildungsmöglichkeiten als gering oder sehr gering. Mit dem Anstieg der Betriebsgröße steigen auch die Möglichkeiten zur betrieblichen Weiterbildung, aber auch in Betrieben ab 250 Beschäftigten betrachten mit 40 Prozent immer noch zwei Fünftel der Beschäftigten die persönlichen Weiterbildungsmöglichkeiten als gering. Positiv wirken sich die betriebliche Mitbestimmung und auch die Tarifgebundenheit aus. 57 Prozent der Beschäftigten aus Unternehmen mit Mitbestimmung erachten die Möglichkeit für betriebliche Weiterbildung als günstig, aber nur 41 Prozent in Unternehmen ohne betriebliche Mitbestimmung. Zwischen Unternehmen mit und ohne Tarifbindung beträgt der Unterschied 10 Punkte (55 vs. 45 Prozent).

Auch das erreichte Ausbildungsniveau ist relevant für die Einschätzung der Weiterbildungsmöglichkeiten. Über die Hälfte der Beschäftigten mit Universitäts- oder Fachhochschulabschluss (jeweils 60 Prozent) sehen für sich positive Weiterbildungsoptionen, dagegen betrachten über die Hälfte der Beschäftigten ohne Berufsabschluss (60 Prozent) in ihrem Betrieb ihre persönlichen Möglichkeiten zur Weiterentwicklung durch Weiterbildung als gering oder sehr gering.

Differenziert nach Beschäftigungsformen schätzen rund die Hälfte der Vollzeitarbeitenden (47 Prozent) und der befristeten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (52 Prozent) ihre Weiterbildungsmöglichkeiten als gering ein. Unter den Beschäftigten in Teilzeit geben dies sogar 54 Prozent an. Besonders kritisch ist die Einschätzung der Minijobber, von denen die Hälfte geringe bis gar keine Möglichkeiten zur Weiterbildung im Betrieb sehen (50 Prozent), genauso wie die Einschätzung der Leiharbeitskräfte, die die Weiterbildungsmöglichkeiten zu knapp zwei Dritteln (63 Prozent) als gering beurteilen.

Abbildung 28 Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung I

	Antwort: „In geringem Maß“ und „In sehr geringem Maß“	Fallzahl gewichtet
Gesamt	48,6	n = 2.940
Geschlecht		
Männlich	46,5	n = 1.590
Weiblich	51,1	n = 1.350
Alter		
15 bis 24 Jahre	45,2	n = 317
25 bis 34 Jahre	36,9	n = 646
35 bis 44 Jahre	47,8	n = 629
45 bis 54 Jahre	52,3	n = 692
55 bis 67 Jahre	58,6	n = 656
Migrationshintergrund		
Mit Migrationshintergrund	51,4	n = 726
Ohne Migrationshintergrund	47,7	n = 2.214
Beschäftigungsform		
Leiharbeitskraft	63,2	n = 124
Vollzeit	46,5	n = 2.091
Teilzeit	54,1	n = 787
Minijobber	50,2	n = 56
Befristeter Arbeitsvertrag	51,6	n = 279

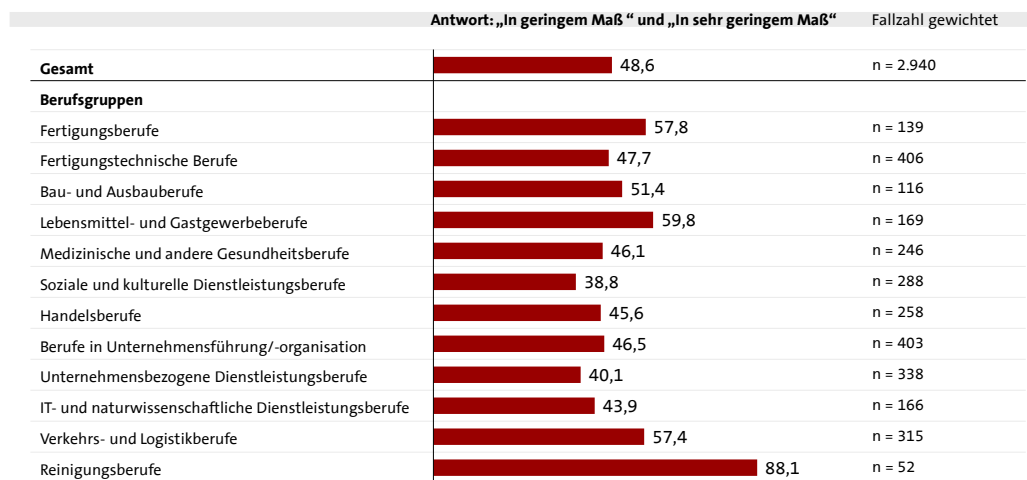
Frage: In welchem Maße haben Sie Möglichkeiten, sich in Ihrem Betrieb weiter zu qualifizieren?
Angaben in Prozent

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen



Die Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung werden auch nach Berufsgruppen unterschiedlich beurteilt (vgl. Abbildung 29). Gute Möglichkeiten sehen für sich insbesondere Beschäftigte in IT- und naturwissenschaftlichen sowie in unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen (56 und 60 Prozent) und in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (60 Prozent). Im Gegensatz dazu werden die Weiterbildungsmöglichkeiten der Beschäftigten in Reinigungsberufen (12 Prozent), in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (39 Prozent) und in Verkehrs- und Logistikberufen (40 Prozent) deutlich seltener als gegeben eingeschätzt.

Abbildung 29 Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung II



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

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

infas

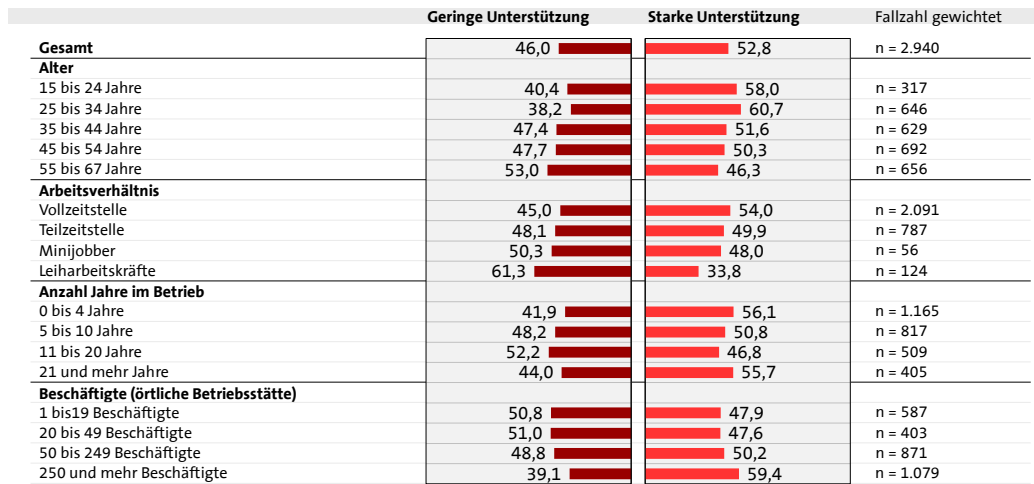
Arbeitskammer
Bremen

Die Möglichkeiten zur Weiterbildung hängen auch unmittelbar mit der Unterstützung der Weiterbildung durch den Arbeitgeber zusammen. Auch hier bietet sich ein gespaltenes Bild. Die eine Hälfte der Beschäftigten im Land Bremen bewertet sie als hoch oder sehr hoch (53 Prozent), die andere Hälfte sieht sich in geringem oder sehr geringem Maß unterstützt (46 Prozent; vgl. Abbildung 30).

Die Weiterbildungsunterstützung sinkt dabei mit zunehmendem Alter. So werden 53 Prozent der 55 bis 67-Jährigen nicht durch den Arbeitgeber unterstützt, sich weiterzubilden – bei den Jüngsten sind es mit 40 Prozent weniger als die Hälfte. Die Unterstützung des Arbeitgebers bei der Weiterbildung differiert zudem deutlich nach der Form des Beschäftigungsverhältnisses. Vollzeitarbeitende (54 Prozent) werden häufiger unterstützt als sozialversichert Teilzeitarbeitende (50 Prozent). Leiharbeitskräfte geben darüber hinaus – analog zu den Möglichkeiten zur Weiterbildung – nur zu geringen Teilen an, Unterstützung bei der Weiterbildung durch den Arbeitgeber zu erhalten: 61 Prozent sehen sich nicht unterstützt.

Es gibt auch klare Unterschiede nach Betriebsgröße. So erhalten Beschäftigte in großen Betrieben (250 und mehr Beschäftigte) deutlich häufiger Unterstützung bei der Weiterbildung (59 Prozent) als in kleineren Betrieben (48 bis 50 Prozent). Auch in Unternehmen mit betrieblicher Mitbestimmung ist die Arbeitgeberunterstützung für Weiterbildung überdurchschnittlich (57 Prozent), in Betrieben ohne Mitbestimmung dagegen unterdurchschnittlich (47 Prozent).

Abbildung 30 Unterstützung durch den Arbeitgeber bei der Weiterbildung



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

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

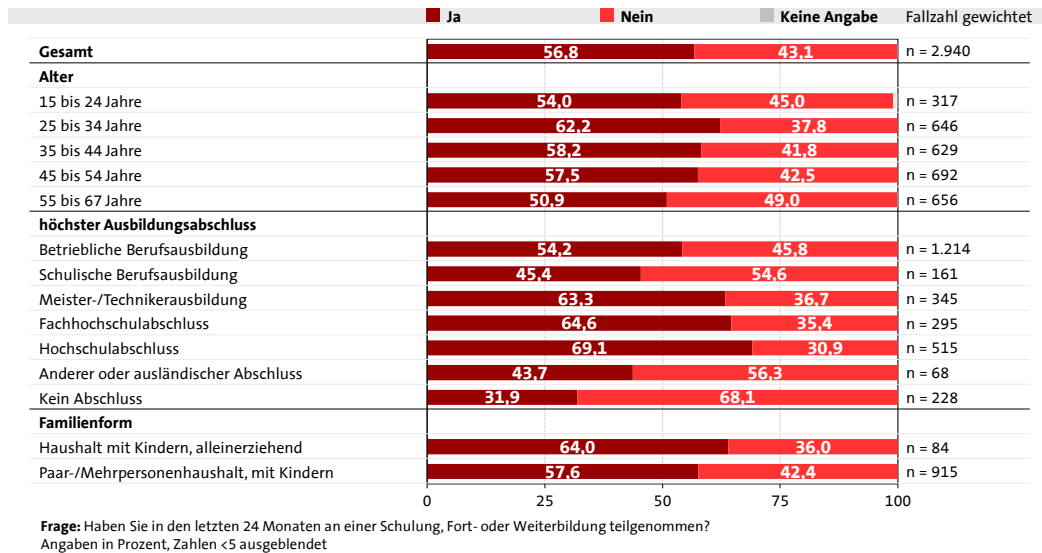


Weiterbildungsteilnahme

Mit Blick auf die tatsächliche Weiterbildungsteilnahme wurde mit den letzten 24 Monaten ein etwas längerer Zeitraum in den Blick genommen und nach der Teilnahme an einer Schulung, Fort- oder Weiterbildung in dieser Zeit gefragt. 57 Prozent der Beschäftigten haben in den vergangenen zwei Jahren an einer Weiterbildung teilgenommen. Gefragt nach der wichtigsten Weiterbildung in diesem Zeitraum, nahmen rund die Hälfte der Beschäftigten an einer mehrtägigen Bildungsveranstaltung mit einer Dauer zwischen 2 und 5 Tagen teil (51 Prozent). Bei 27 Prozent dauerte die wichtigste Weiterbildung mindestens 6 Tage. Aber ein Fünftel der Beschäftigten (21 Prozent) nahm als wichtigste Weiterbildung nur an einer sehr kurzen, maximal eintägigen Weiterbildung teil, die auf die Aufgabenerledigung und Produktivität am Arbeitsplatz abzielt und weniger auf die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten des oder der Beschäftigten.

Jüngere bejahten die Frage nach einer Weiterbildungsteilnahme in den letzten 24 Monaten häufiger als Ältere – abgesehen von den Befragten im Alter zwischen 15 und 24 Jahren (vgl. Abbildung 31). Die Weiterbildungsteilnahme von Beschäftigten mit Migrationshintergrund liegt mit 49 Prozent um 11 Prozentpunkte niedriger als bei Beschäftigten ohne Migrationshintergrund. Die Weiterbildungsbeteiligung im Land Bremen unterscheidet sich auch nach dem Arbeitsort. So nahmen im Referenzzeitraum 58 Prozent der in der Stadt Bremen Beschäftigten an einer Weiterbildung teil, bei den in Bremerhaven Arbeitenden waren es dagegen 52 Prozent.

Abbildung 31 Teilnahme an beruflicher Weiterbildung I

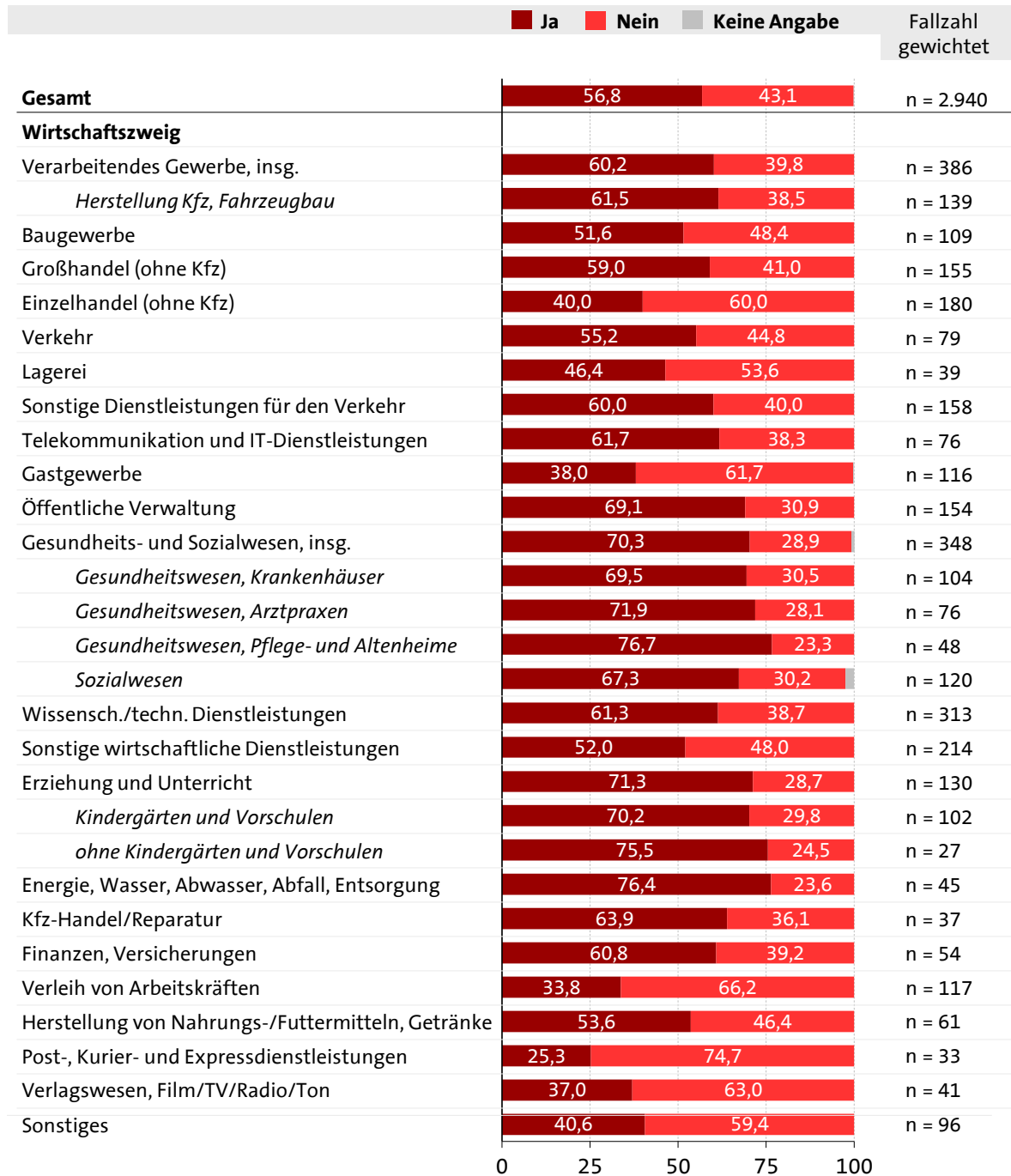


Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen



Besondere häufig fanden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Wirtschaftszweigen Erziehung und Unterricht, der öffentlichen Verwaltung, in der Branche Energie, Wasser, Abwasser, Abfall, Entsorgung sowie im Gesundheits- und Sozialwesen Zugang zu Weiterbildung (vgl. Abbildung 32). In diesen Branchen nahmen rund 69 bis 76 Prozent der Beschäftigten in den letzten 24 Monaten an einer Weiterbildung teil. Im Gegensatz dazu erhielten nur 25 Prozent der Beschäftigten bei Unternehmen mit Post-, Kurier- und Expressdienstleistungen, 34 Prozent in der Verleihbranche und 38 Prozent im Gastgewerbe eine Weiterbildung.

Abbildung 32 Teilnahme an beruflicher Weiterbildung II

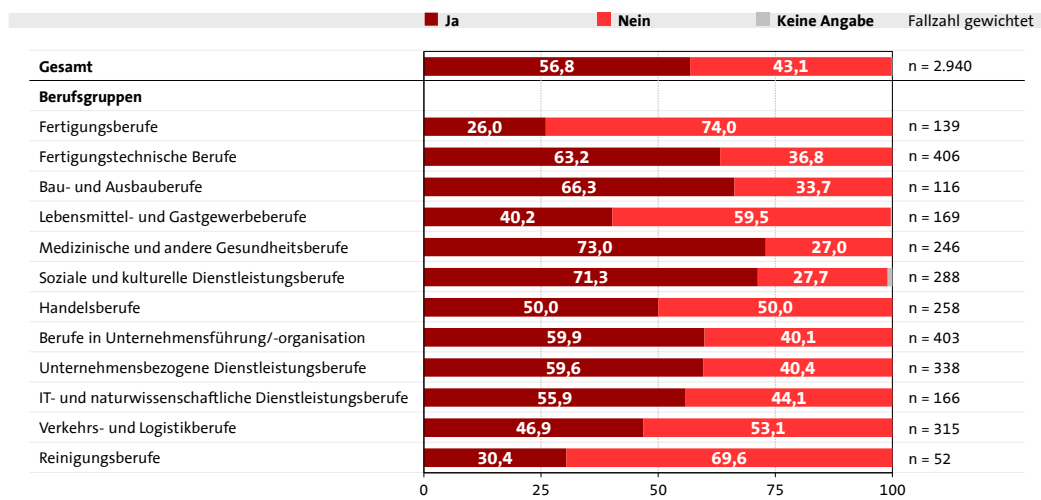


Frage: Haben Sie in den letzten 24 Monaten an einer Schulung, Fort- oder Weiterbildung teilgenommen? Angaben in Prozent, Werte <5 ausgeblendet

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

Nach Berufssegmenten durften 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 zwei Drittel (73 bzw. 71 Prozent) der Beschäftigten in den letzten 24 Monaten an einer Weiterbildung teilgenommen. Am unteren Ende finden sich mit deutlichem Abstand die Fertigungsberufe, bei denen nur jede/r Vierte (26 Prozent) eine Weiterbildung erhalten hat.

Abbildung 33 Teilnahme an beruflicher Weiterbildung III



Frage: Haben Sie in den letzten 24 Monaten an einer Schulung, Fort- oder Weiterbildung teilgenommen?
Angaben in Prozent, Zahlen <5 ausgeblendet, nur Berufsgruppen mit n>30

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

Auch bei der realisierten Teilnahme an einer Weiterbildung zeigen sich Unterschiede nach den Unternehmen, in denen die Beschäftigten jeweils arbeiten. In Unternehmen mit betrieblicher Mitbestimmung ist die Weiterbildungsteilnahme deutlich höher als in Unternehmen ohne Mitbestimmung (61 vs. 50 Prozent). Ebenso ergibt die Tarifbindung einen Unterschied (7 Prozentpunkte): In tarifgebundenen Betrieben ist die Weiterbildungsteilnahme deutlich besser als in Betrieben ohne Tarifvertrag (60 vs. 53 Prozent). Auch die Betriebsgröße spielt eine Rolle. In Kleinbetrieben bis 19 Beschäftigten liegt die Weiterbildungsbeteiligung mit 49 Prozent am niedrigsten, in Großbetrieben über 250 Beschäftigten mit 63 Prozent am höchsten, die anderen Betriebsgrößenklassen liegen dazwischen (54 bis 55 Prozent).

Bei Beschäftigten mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen zeigen sich stark unterdurchschnittliche Weiterbildungsquoten. Bei der Leiharbeit umfasst die Weiterbildungsteilnahme nur 32 Prozent der Beschäftigten, bei den Minijobbern 45 Prozent. Auch befristet Beschäftigte berichten seltener von einer Weiterbildungsteilnahme als unbefristet Beschäftigte (46 bzw. 58 Prozent). Sozialversicherte Teilzeitbeschäftigte liegen bei 55 Prozent, während bei den Vollzeitbeschäftigten 58 Prozent an einer Weiterbildung teilgenommen haben.

Schließlich fällt auch die niedrige Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten mit erhöhtem Entlassungsrisiko (34 Prozent) und von Beschäftigten auf, die ihren Arbeitsplatz als technologisch bedingt bedroht ansehen (45 Prozent). Wenn die berufliche Weiterbildung dem immer wieder postulierten Anspruch gerecht werden soll, etwaige Sorgen über die beruflichen Perspektiven bei Arbeitsplatzverlust zu mindern und Wiederbeschäftigungschancen zu steigern, lässt sich hier Nachholbedarf erkennen. Daran anschließend ist die Unterstützung durch den Betrieb bei der Weiterbildung sehr förderlich für die tatsächliche Teilnahme an einer Weiterbildung. Rund 74 Prozent der Beschäftigten, die von ihrem Arbeitgeber bei der Weiterbildung in (sehr) hohem Maß unterstützt werden, haben in den letzten 2 Jahren an einer Weiterbildung teilgenommen. Bei den Beschäftigten, die nur eine (sehr) geringe Unterstützung erfahren, sind es dagegen nur 38 Prozent – und dies sind wiederum nochmal weniger Personen als im Jahr 2021 (42 Prozent).

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

6.2 Sorgen um den Arbeitsplatz

Im Befragungsjahr 2021 machten sich noch 8 Prozent der unbefristet Beschäftigten Sorgen um die Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes, bei der aktuellen Befragung 2023 hat sich dieser Wert halbiert. Nur noch 4 Prozent zeigten sich besorgt, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Dagegen hatte knapp ein Drittel der befristet Beschäftigten (31 Prozent) in (sehr) hohem Maß Angst davor, dass ihr Arbeitsvertrag nicht verlängert wird. Bei den Auszubildenden machen sich 8 Prozent Sorgen, nach ihrer Ausbildung vom Betrieb nicht übernommen zu werden. Insgesamt – also befristet und unbefristet Beschäftigte zusammengenommen – machen sich im Bundesland Bremen 4 Prozent aller Beschäftigten Sorgen um ihren Arbeitsplatz. 2021 waren es noch 8 Prozent (2019: 8 Prozent, 2027: 9 Prozent).

Bei den unbefristet Beschäftigten sehen vor allem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Ausbildungsabschluss oder mit Migrationshintergrund ihren Arbeitsplatz überdurchschnittlich häufig gefährdet (jeweils 9 Prozent).

Zudem zeigen sich deutliche Unterschiede in Bezug auf den Gesundheitszustand. Sind bei den Befragten mit einem (sehr) guten Gesundheitszustand nur 4 Prozent besorgt, sind es unter den Beschäftigten, die ihren Gesundheitszustand als weniger gut bzw. schlecht einstufen, doppelt so viele (8 Prozent). Ein subjektiv schlechter Gesundheitszustand geht also gleichzeitig mit einer erhöhten Sorge um den eigenen Arbeitsplatz einher, wobei die kausale Wirkungsrichtung an dieser Stelle of-

fen bleiben muss. So kann grundsätzlich die Sorge um den Arbeitsplatz den Gesundheitszustand negativ beeinflussen, umgekehrt kann ein schlechter Gesundheitszustand wegen eventuell verminderter Leistungsfähigkeit Sorgen um eine mögliche Entlassung auslösen oder verstärken.

Im Vergleich zwischen den Berufsgruppen lassen sich weitere Unterschiede feststellen. Machen sich insgesamt 4 Prozent der Beschäftigten Sorgen um ihren Arbeitsplatz, so fürchten Personen in Fertigungsberufen mit 15 Prozent fast viermal so häufig eine Entlassung durch den Betrieb, aber auch 9 Prozent der Reinigungskräfte und 8 Prozent der Beschäftigten in Verkehrs- und Logistikberufen äußern diese Sorge (vgl. Abbildung 34). Auf einem niedrigen Unsicherheitsniveau befinden sich hingegen beispielsweise Beschäftigte aus IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen oder sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (jeweils 2 Prozent).

Abbildung 34 Sorgen um die Arbeitsplatzsicherheit (Unbefristete)

	Geringe Sorgen	Starke Sorgen	Fallzahl gewichtet
Gesamt	95,5	4,3	n = 2.940
Berufsgruppen			
Fertigungsberufe	84,8	14,7	n = 95
Fertigungstechnische Berufe	98,1	1,5	n = 363
Bau- und Ausbauberufe	97,8	1,9	n = 98
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	93,1	6,4	n = 137
Medizinische und andere Gesundheitsberufe	95,4	4,6	n = 208
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	98,0	2,0	n = 220
Handelsberufe	97,3	2,7	n = 224
Berufe in Unternehmensführung/-organisation	97,1	3,0	n = 373
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	96,2	3,8	n = 302
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	97,8	2,2	n = 159
Verkehrs- und Logistikberufe	91,2	8,4	n = 266
Reinigungsberufe	91,5	8,5	n = 47

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

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

infas

Arbeitnehmerkammer
Bremen

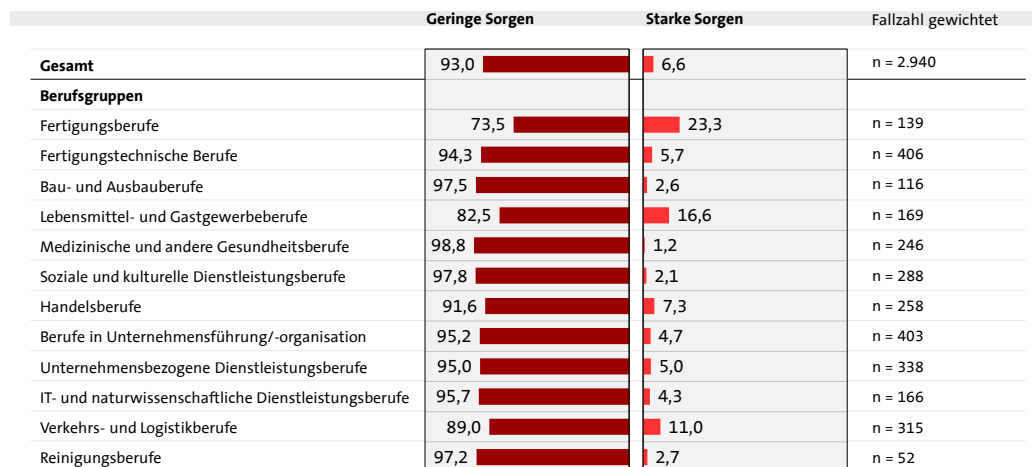
Technologisch bedingte Arbeitsplatzsorgen

Die Beschäftigten wurden auch nach ihren Befürchtungen gefragt, ob neue Technologien ihren Arbeitsplatz überflüssig machen könnten. Dabei werden neue Technologien heute wesentlich mit der zunehmenden Digitalisierung in Verbindung gebracht. Für etwas weniger als ein Zehntel der bremischen Arbeitnehmerschaft ist dies ein Anlass zur Sorge (7 Prozent) – 2021 (7 Prozent), 2019 (10 Prozent) und 2017 (9 Prozent) lagen die Anteile auf demselben bzw. einem ähnlichen Niveau. Männer machen sich dabei etwas häufiger Sorgen als Frauen (7 Prozent gegenüber 6 Prozent), die Unterschiede haben sich aber im Vergleich zu 2017, zu 2019 und zu 2021 verringert.

Beschäftigte, die noch am Anfang ihres Berufslebens stehen, machen sich zudem deutlich häufiger Sorgen als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anderer Alterskohorten. So geben 15 Prozent der 15 bis 24-Jährigen an, dass ihr Arbeitsplatz durch die Einführung neuer Technologien überflüssig werden könnte. Bei den übrigen Alterskategorien liegen die Anteilswerte dagegen nur rund halb so hoch (5 bis 7 Prozent). Deutlichere Unterschiede zeigen sich bei Unterscheidung nach Ausbildungsabschlüssen. Beschäftigte mit akademischen Abschlüssen machen sich deutlich weniger Sorgen als Beschäftigte, die keinen oder einen beruflichen Ausbildungsabschluss haben. So machen sich konkret 6 bis 7 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer betrieblichen oder schulischen Berufsausbildung Sorgen über einen Wegfall ihres Arbeitsplatzes aus technologischen Gründen. Bei Beschäftigten, die keinen Berufsabschluss haben, sind dies 14 Prozent. Bei den Beschäftigten mit Universitätsabschluss sind es dagegen nur 4 Prozent. Auszubildende stehen ihrer Zukunft in dieser Frage überdies deutlich skeptischer gegenüber (15 Prozent).

Zentral ist darüber hinaus auch der Blick auf die einzelnen Berufssegmente. Den Befragungsergebnissen zufolge sind es besonders Beschäftigte aus Fertigungsberufen, die ihren Arbeitsplatz durch den Einsatz neuer Technologien gefährdet sehen (vgl. Abbildung 35). 23 Prozent der Beschäftigten, die in diesem Berufssegment arbeiten, äußern entsprechende Sorgen. Weitere hohe Anteile finden sich auch bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (17 Prozent) und in Verkehrs- und Logistikberufen (11 Prozent). Nur sehr selten finden sich Befürchtungen vor einem Jobverlust aufgrund des Einsatzes neuer Technologien dagegen bei Beschäftigten aus Gesundheitsberufen (1 Prozent), sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (2 Prozent) und Bau- und Ausbauberufen (3 Prozent).

Abbildung 35 Sorgen um möglichen Wegfall des Arbeitsplatzes (aufgrund neuer Technologien) nach Berufsgruppe

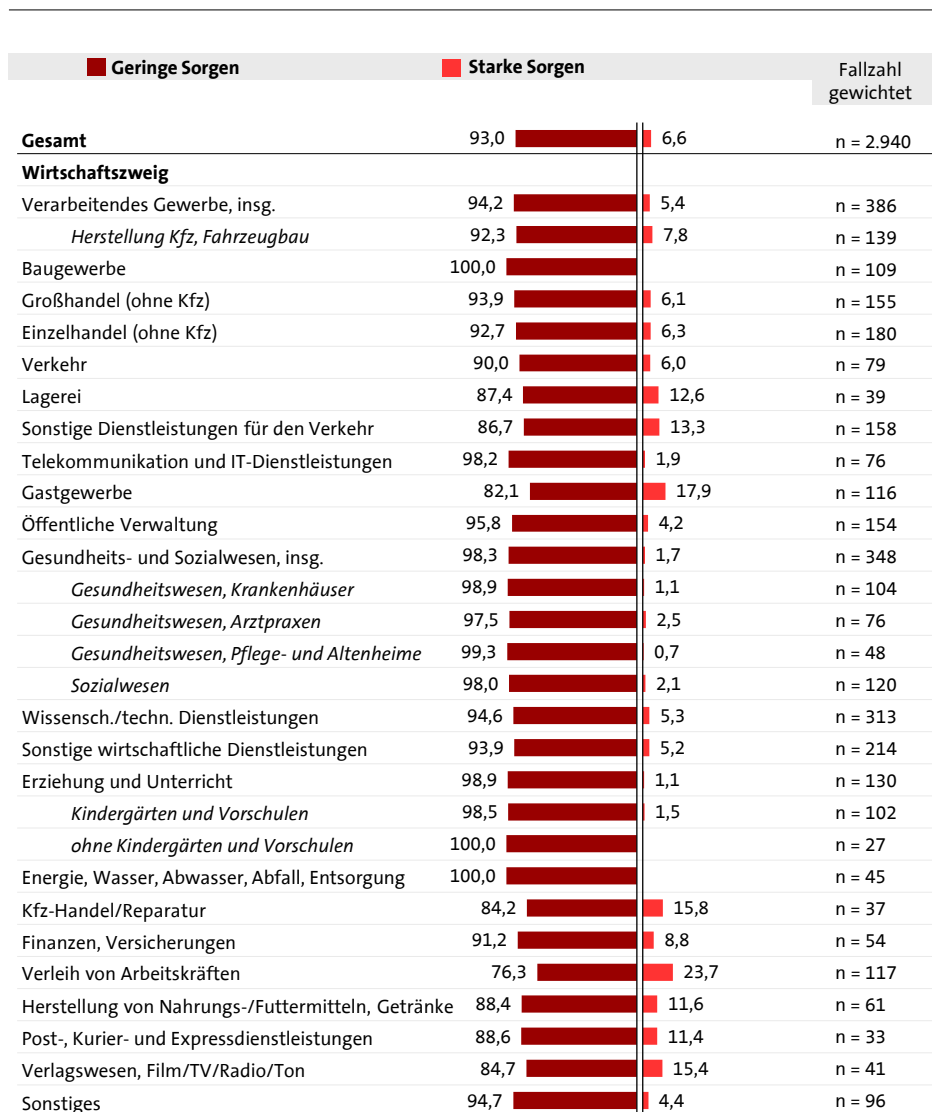


Frage: In welchem Maße machen Sie sich Sorgen, dass neue Technologien Ihren Arbeitsplatz überflüssig machen?
 „Geringe Sorgen“: Antwort „In geringem Maß“ und „In sehr geringem Maß“; „Starke Sorgen“: Antwort „In sehr hohem Maße“ und „In hohem Maße“
 Angaben in Prozent, an 100% Fehlende: „Keine Angabe“,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

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

In der Branchenbetrachtung machen sich vor allem Beschäftigte aus dem Verleih von Arbeitskräften (24 Prozent), dem Gastgewerbe (18 Prozent) sowie dem Kfz-Handel und -Reparatur (16 Prozent) Sorgen, dass ihr Arbeitsplatz aufgrund des technologischen Wandels überflüssig werden könnte (vgl. Abbildung 36). Besonders selten befürchten dagegen Beschäftigte aus dem Baugewerbe (0 Prozent), dem Bereich Erziehung und Unterricht (1 Prozent) und dem Gesundheits- und Sozialwesen (2 Prozent) einen Verlust ihres Arbeitsplatzes aufgrund des Einsatzes neuer Technologien.

Abbildung 36 Sorgen um möglichen Wegfall des Arbeitsplatzes (aufgrund neuer Technologien) nach Wirtschaftszweig



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

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

Die Sorge vor einer Streichung ihres Arbeitsplatzes herrscht überdies vor allem bei Befragten aus mittleren Unternehmen vor. Fast jeder Zehnte aus einem Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten zeigt sich stark besorgt, dass neue Technologien den Arbeitsplatz überflüssig machen könnten (8 Prozent). Bei den Betrieben mit weniger Beschäftigten oder mehr als 250 Beschäftigten sind es dagegen nur 5 bis 7 Prozent.

Zusammengefasst sind die Sorgen um einen möglichen Wegfall des Arbeitsplatzes aufgrund des Einsatzes neuer Technologie im Vergleich zum Jahr 2021 konstant geblieben, aber haben sich im Vergleich zum Jahr 2019 verringert. Auch die differenzierte Betrachtung der Berufssegmente spiegelt das Bild von 2021 in der Tendenz wider: Durch den digitalen Wandel in der Arbeitswelt fühlen sich nach wie vor besonders Berufsgruppen bedroht, in deren Berufscharakterisierung eher einfache und routinemäßige Tätigkeiten dominieren. Gut ausgebildete Fachkräfte, deren Tätigkeit von einem hohen Maß an Eigenständigkeit und Gestaltungsfreiheit geprägt ist (vgl. auch Kapitel 3.2), sehen den digitalen Wandel dagegen eher unkritisch. Diese Befunde stehen in Einklang mit weiten Teilen der Literatur zu subjektiven und objektiven Substituierbarkeitspotentialen von Berufen bzw. Tätigkeiten (vgl. Dengler & Matthes 2021; Hawksworth et al. 2018; Lewalder et al. 2018; Nedelkoska & Quintini 2018; Arnold et al. 2016).

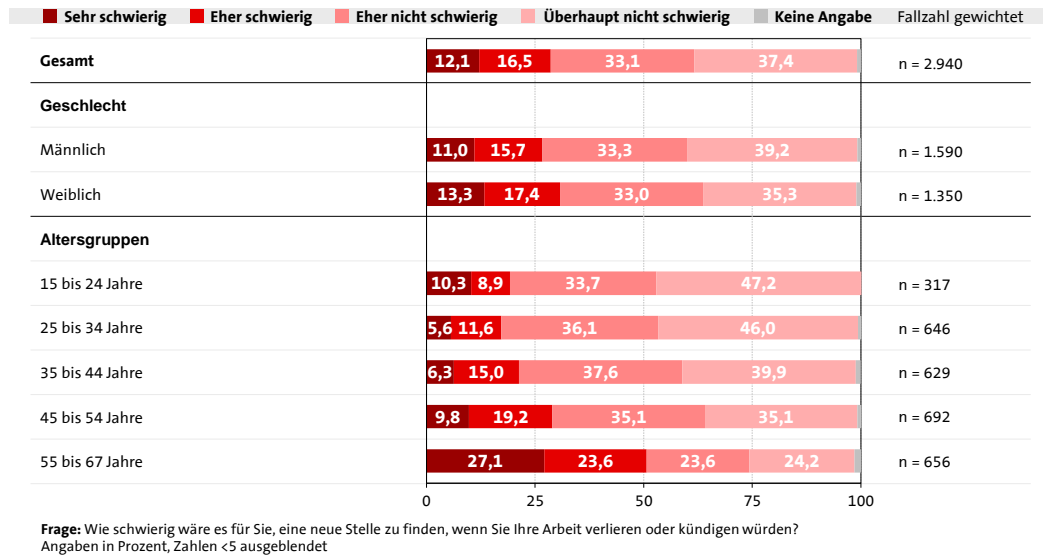
6.3 Arbeitsmarktchancen nach Arbeitsplatzverlust

In Hinblick auf die möglichen Schwierigkeiten, nach einem Arbeitsplatzverlust eine neue Stelle zu finden, überwiegt die Zuversicht (vgl. Abbildung 37). 71 Prozent erwarten kaum oder keine Schwierigkeiten, sich im Arbeitsmarkt zu behaupten und eine neue Stelle zu finden, 29 Prozent gehen hingegen von Schwierigkeiten aus. Diese Einschätzung hat sich im Vergleich zu den Vorjahresehebungen deutlich verbessert. So rechneten 2021 noch 43 Prozent mit Problemen bei einer neuen Stellensuche (2019: 42 Prozent; 2017: 47 Prozent).

Deutlich ausgeprägte Unterschiede gibt es jedoch nach Lebensalter. Nur rund die Hälfte der 55 bis 67-Jährigen (48 Prozent) hält es für möglich, nochmals eine neue Stelle zu finden. Bei den jungen und mittleren Erwerbskohorten äußern sich dagegen 78 bis 81 Prozent zuversichtlich.

Zudem sind Männer in der Frage ihrer Arbeitsmarktoptionen optimistischer als Frauen. 73 Prozent erwarten keine oder kaum Schwierigkeiten, bei den Frauen sind es nur 68 Prozent. Dasselbe gilt für Beschäftigte ohne Migrationshintergrund (72 Prozent). Bei den Menschen mit Migrationshintergrund befürchten dagegen immerhin ein Drittel Schwierigkeiten, eine Anschlussbeschäftigung zu finden. Auch Alleinerziehende beurteilen die Schwierigkeiten negativer als der Durchschnitt. Mehr als ein Drittel (36 Prozent) geht davon aus, dass es schwierig wäre, eine neue Stelle zu finden. In dieser eher pessimistischen Bewertung der eigenen Arbeitsmarktoptionen spiegeln sich möglicherweise Erfahrungen mit der Arbeitsmarktlage und aus absolvierten Bewerbungsprozessen wider. Mit Vorbehalten von Arbeitgebern, sowie Problemen, Arbeitsstellen mit zu dem Familienmodell kompatiblen Arbeitszeitlagen zu finden, sehen sich vor allem Alleinerziehende konfrontiert (vgl. BMFSFJ 2011; Deutscher Verein für öffentliche und private Vorsorge e.V. 2015).

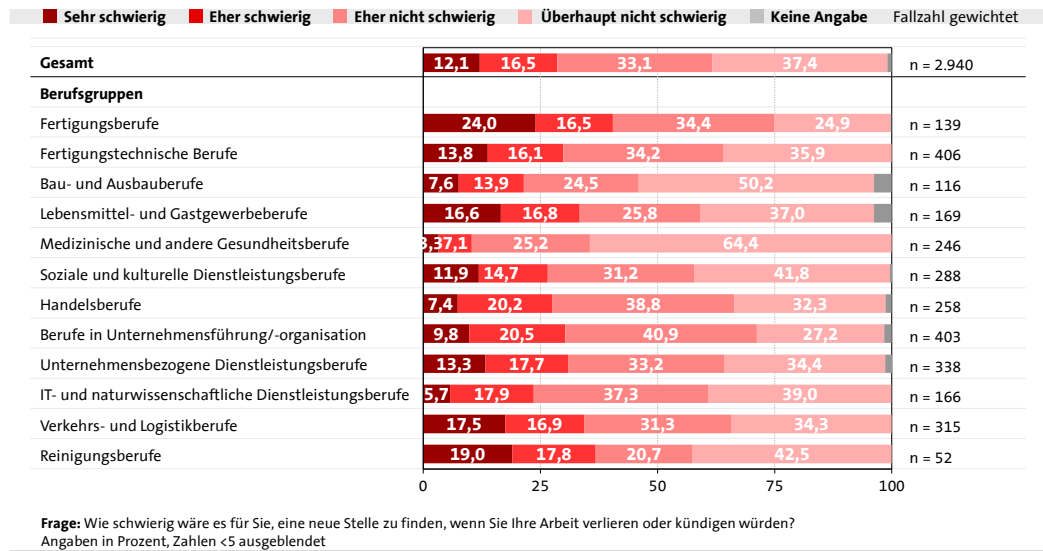
Abbildung 37 Schwierigkeit, nach Arbeitsplatzverlust neue Stelle zu finden I



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen



Abbildung 38 Schwierigkeit, nach Arbeitsplatzverlust neue Stelle zu finden II



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen



Nach Berufssegmenten betrachtet, sehen es 41 Prozent der Beschäftigten in Fertigungsberufen und 37 Prozent derjenigen in Reinigungsberufen als eher oder sehr schwierig an, nach einem Jobverlust eine neue Stelle zu finden (vgl. Abbildung 38). Auch Befragte aus Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (33 Prozent) und Verkehrs- und Logistikberufen (34 Prozent) erwarten überdurchschnittlich häufig Schwierigkeiten bei einer möglichen Stellensuche. Auch das Qualifikationsniveau spielt eine Rolle bei der Einschätzung, wie schwierig eine Neueinstellung nach Jobverlust oder Kündigung würde. Mehr als zwei Drittel der Beschäftigten mit einer schulischen Berufsausbildung (69 Prozent), 71 Prozent mit einer betrieblichen Berufsausbildung und 73 Prozent mit einem Fortbildungsabschluss sehen keine Schwierigkeiten, eine neue Anstellung zu finden. Auch Hochschulabsolvent/innen (Uni, FH) sind überwiegend optimistisch (73 bzw. 69 Prozent). Beschäftigte ohne Berufsausbildung bewerten die Chancen auf eine reibungslose Wiedereinstellung dagegen deutlich verhaltener (59 Prozent).

Diese Werte fallen deutlich optimistischer aus als noch in den Vorjahren. Möglicherweise zeichnet sich hier ab, dass sich der Arbeitsmarkt für Beschäftigte inzwischen insgesamt verbessert hat. Zugleich würde dann aber auch sichtbar, dass die vielfach prognostizierten günstigeren Voraussetzungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Arbeitsmarkt nicht auf alle Beschäftigtengruppen gleichermaßen zutreffen. Schul- und Ausbildungsniveau, Geschlecht, soziale und familiäre Herkunft, aber auch Berufsfeldentscheidungen bleiben wichtige Determinanten für die Positionierung am Arbeitsmarkt.

Literatur

- Anbuhl, M. (2015): Die Zwei-Klassen-Gesellschaft. DGB-Analyse zur sozialen Spaltung in der Weiterbildung 2015. DGB-Bundesvorstand, Berlin.
- Arbeitnehmerkammer Bremen (2018): Aus aller Welt. Beschäftigte mit Migrationshintergrund im Fokus. Bremen. (https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user_upload/Downloads/Politik/Arbeitsmarkt/Koordinaten_der_Arbeit_Migration_August_2018.pdf)
- Arbeitnehmerkammer Bremen (2022): 60 Jahre später. Beschäftigte mit Migrationshintergrund im Fokus. Bremen. https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user_upload/Downloads/Kammer_kompakt/Koordinaten_der_Arbeit_Beschaeftigte_mit_Migrationshintergrund.pdf
- Arnold, D.; Butschek, S.; Steffes, S.; Müller, D. (2016). Digitalisierung am Arbeitsplatz: Bericht. (Forschungsbericht /BMAS/IAB/ZWE), Köln.
- Bertelsmann Stiftung (2018): Deutscher Weiterbildungsatlas. Teilnahme und Angebot in Kreisen und kreisfreien Städten. Gütersloh.
- Bläsche, A.; Brandherm, R.; Eckhardt, C.; Käßlinger, B.; Knuth, M.; Kruppe, T.; Kuhnhenne, M.; Schütt, P.: (2017): Qualitätsoffensive strukturierte Weiterbildung in Deutschland. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- BMFSFJ (2011): Lebenswelten und -wirklichkeiten von Alleinerziehenden. Berlin.
- Dengler, K.; Matthes, B. (2021): Folgen des technologischen Wandels für den Arbeitsmarkt: Auch komplexere Tätigkeiten könnten zunehmend automatisiert werden. IAB-Kurzbericht, 13/2021, Nürnberg.
- Frodermann, C.; Grunau, P.; Haas, G. C.; Müller, D. (2021): Homeoffice in Zeiten von Corona: Nutzung, Hindernisse und Zukunftswünsche. IAB-Kurzbericht, 05/2021, Nürnberg.
- Hawksworth, J.; Berriman, R.; Goel, S. (2018): Will robots really steal our jobs?, An international analysis of the potential long term impact of automation, PricewaterhouseCoopers.
- Illing, H.; Oberfichtner, M.; Pestel, N.; Schmieder, J.; Trenkle, S. (2022): Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktwirkung der Covid-19-Pandemie: Ähnlicher Arbeitszeitausfall, aber bei Müttern höhere zusätzliche Belastung durch Kinderbetreuung IAB-Kurzbericht, 3/2022, Nürnberg.
- Klinger, S.; Weber, E. (2017): Zweitbeschäftigungen in Deutschland: Immer mehr Menschen haben einen Nebenjob. IAB-Kurzbericht, 22/2017, Nürnberg.
- Kruppe, T.; Trepesch, M. (2017): Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland, IAB-Discussion Paper, 16/2017, Nürnberg.
- Leitzmann, T. & C. Wenzig (2017): Welche Vorstellungen über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bestehen. IAB-Kurzbericht 10/2017, Nürnberg.
- Lewalder, A. C.; Lukowski, F.; Neuber-Pohl, C.; Tiemann, M. (2018): Operationalisierung von Ersetzungspotentialen in Erwerbstätigkeiten durch Technologie, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.
- Lohmann-Haislah, A. (2012): Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. Dortmund, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin [basierend auf Ergebnissen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigen-Befragung 2011/2012]
- Nedelkoska, L.; Quintini, G. (2018): Automation, Skills Use and Training. OECD Social, Employment and Migration. Working Papers, Nr. 202, Paris.
- Nübling, M., Lincke, H., Schröder, H., Knerr, P., Gerlach, I., Laß, I. (2015): Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität – Abschlussbericht der repräsentativen Befragung im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Freiburg, Bonn, Münster. (BMAS-Forschungsbericht 456).
- Schäfer, H., Stettes, O. (2023): Zeitarbeiterbefragung – Zeitarbeit in der Pflegebranche. Kurzstudie; Herausgeber Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V., Köln
- Schütz, H. & N. Thiele (2021): Koordinaten der Arbeit im Land Bremen. Befragung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 2021. Eine Studie von infas im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Bremen. Bremen/Bonn [<https://www.arbeitnehmerkammer.de/beschaeftigtenbefragung.html>]
- Tobsch, V. & E. Holst (2019): Potenziale unfreiwilliger Teilzeit in Deutschland. SOEPPapers on Multidisciplinary Panel Data Research, No. 1032/2019, Berlin
- 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 67 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 mithelfende Familienangehörige.

Grundlage der Befragung 2023 war zum einen eine Panelstichprobe aus Personen, die sich im Jahr 2019 oder 2021 letztmalig an der Befragung beteiligt haben und ihre Bereitschaft zu einer erneuten Kontaktierung für eine Folgebefragung erklärt haben. Zum anderen wurde wie in den Vorjahren eine Auffrischerstichprobe eingesetzt, die ergänzend aus der Beschäftigtendatei der Bundesagentur für Arbeit gezogen wurde.

Das grundlegende Stichprobenkonzept für die Komposition der Grundgesamtheit blieb zu den vorausgegangenen Wellen unverändert. Beide Teilstichproben enthalten die Merkmale Geschlecht, Alter, Betriebsgröße und Wirtschaftszweig proportional zu ihren Anteilen in der Grundgesamtheit. Die Auswahl der Personen zwischen den Stadtgebieten Bremen (80 Prozent) und dem Stadtgebiet Bremerhaven (20 Prozent) wurde disproportional geschichtet. Die Auswahlgesamtheit für die Zufallsstichprobe bilden alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Land Bremen, die in den Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des IAB gelistet sind.¹⁴

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

Die Panelstichprobe für die Erhebung im Jahr 2023 umfasste 3.254 wiederbefragungsbereite Personen. Die vom IAB gelieferte Auffrischerstichprobe umfasste 22.582 Adressen. Nach Bereinigung und Telefonnummernrecherche standen 15.306 Auffrischeradressen mit Telefonnummer für die Haupterhebung zur Verfügung. Für den Pretest wurden zum einen 66 Personen kontaktiert, die bei der

¹⁴ Die Auswahlbasis für die Auffrischerstichprobe bildeten die monatlichen Daten der BA-Statistik mit Stand vom 31.12.2021. In der Folgezeit stattgefundenen Änderungen der gemeldeten Sozialversicherungsdaten sind entsprechend in der Stichprobe nicht erfasst.

letzten Erhebung im Pretest mitgemacht hatten und panelbereit waren (Panelfälle)¹⁵ und zum anderen 500 Auffrischerfälle aus den bereinigten Auffrischeradressen. Dabei wurden 49 Interviews realisiert, 19 Interviews mit Panelfällen und 30 mit Auffrischerfällen. Für die Haupterhebung wurden

A.2 Feldrealisierung

Die Feldfähigkeit des eingesetzten Fragebogens wurde in einem Pretest im Januar 2023 mit insgesamt 47 realisierten Interviews überprüft. Die Haupterhebung der Arbeitnehmerbefragung in Bremen und Bremerhaven begann am 08.02.2023 und endete am 23.05.2023. Alle Zielpersonen mit vollständigen Adressangaben erhielten knapp eine Woche vor Beginn der Erhebung ein informierendes Anschreiben, um die Studie und Kontaktaufnahme anzukündigen und über den Datenschutz aufzuklären.

Insgesamt konnten in den fünfzehn Wochen Feldzeit 2.940 gültige Interviews realisiert werden. Mehr als vier Fünftel der Interviews entfallen wie bei der Vorwelle auf Befragte mit Arbeitsort Bremen Stadt und fast ein Fünftel auf den Arbeitsort Bremerhaven (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9 Anzahl realisierter Interviews nach Arbeitsort

	Gesamt	
Interview gesamt	2.940	100,0
Arbeitsort		
Arbeitsplatz in Bremen	2.412	82,0
Arbeitsplatz in Bremerhaven	528	18,0

Quelle: CATI-Befragung, ungewichtete Methodendaten; Basis n=2.940 realisierte Fälle

Die Panelbereitschaft stellte sich insgesamt als sehr hoch dar. Bezogen auf alle realisierten Interviews liegt die Panelbereitschaft bei 92 Prozent. Von den insgesamt 1.434 Personen, die durch die Auffrischungstichprobe hinzugekommen sind, erklärten sich 84 Prozent (n= 1.208) dazu bereit, für eine Folgebefragung nochmals kontaktiert zu werden. Lediglich 16 Prozent (n=226) waren mit einer erneuten Kontaktierung nicht einverstanden. Von den 3.254 Panelbereiten aus den vorherigen Erhebungen konnten insgesamt lediglich 46 Prozent wieder befragt werden. Dies hängt vor allem mit dem Herausfallen aus der Zielgruppe (11 Prozent), Nicht-Erreichbarkeit (11 Prozent) und Verweigerungen (16 Prozent) zusammen (siehe unten A.3).

¹⁵ Diese Panelfälle zählen nicht zu den oben genannten 3.254 Panelfällen, die in der Haupterhebung eingesetzt wurden.

Tabelle 10 Panelbereitschaft

	Gesamt		Panel		Auffrischer	
	<i>abs.</i>	%	<i>abs.</i>	%	<i>abs.</i>	%
Panelbereit	2.714	92,3	1.506	100,0	1.208	84,2
Nicht panelbereit	226	7,7	-	-	226	15,8
Gesamt	2.940	100,0	1.506	100,0	1.434	100,0

Quelle: CATI-Befragung, ungewichtete Methodendaten; Basis n=2.940 realisierte Fälle

In Tabelle 3 wird die Interviewdauer in Minuten mit und ohne Berücksichtigung des Intros ausgewiesen. Die reine Interviewzeit betrug im Durchschnitt 29 Minuten; inklusive des Kontaktgesprächs liegt die Interviewdauer bei durchschnittlich 33 Minuten. Die tatsächliche durchschnittliche Interviewzeit (ohne Intro) fällt knapp über 1 Minute kürzer aus als im Vorfeld geplant. Dabei schlägt sich der relativ große Anteil an panelerfahrenen Befragten (51 Prozent) nieder, deren Befragungszeit kürzer ausfällt als die der Auffrischer (Befragungsneulinge, 49 Prozent) (siehe Tabelle 3). Der Zusammenhang von kürzerer Befragungsdauer und Panelerfahrung wird auch durch die Methodenforschung bestätigt.¹⁶

Tabelle 11 Interviewdauer in Minuten nach Panel- und Au

Interviewdauer in Minuten	Gesamtdauer		Panel		Auffrischer	
	<i>mit Intro</i>	<i>ohne Intro</i>	<i>mit Intro</i>	<i>ohne Intro</i>	<i>mit Intro</i>	<i>ohne Intro</i>
Anzahl Fälle	2.940	2.940	1.506	1.506	1.434	1.434
Mittel	32,7	28,9	31,8	27,4	33,6	30,6
Min.	16,4	7,9	16,6	10,2	16,4	7,9
Max.	82,3	80,3	71,4	55,8	82,3	80,3
Standardabweichung	7,5	6,4	7,03	5,4	7,8	7,0

Quelle: CATI-Befragung, Methodendaten

¹⁶ Vgl. Kreuter, F., Eckman, S., und Tourangeau, R. (2020): The Saliency of Survey Burden and Its Effect on Response Behavior to Skip Questions: Experimental Results from Telephone and Web Surveys, in: *Advances in Questionnaire Design, Development, Evaluation and Testing*, eds. P. Beatty, D. Collins, L. Kaye, J. Padilla, G. Willis, and A. Wilmot, Hoboken, NJ: Wiley, pp. 213–227.

A.3 Stichprobenausschöpfung (Feldergebnis)

Differenzierte Berechnungen des Feldergebnisses und der Stichprobenausschöpfung orientieren sich an den Standards der *American Association for Public Opinion Research* (AAPOR).¹⁷ 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. Während bei den Panelfällen bereits aus Vorwellen bekannt ist, dass unter der Telefonnummer ein Interview erfolgreich realisiert werden könnte, so ist dies bei den Auffrischern nicht der Fall. Bei den Auffrischern trifft dies auf 18 Prozent zu, während es mit 11 Prozent bei den Panelfällen geringer ausfällt. 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. In Hinblick auf die eingesetzten Stichproben fallen hierunter 20 Prozent aus der Auffrischer- bzw. 15 Prozent aus der Panelstichprobe. Es wurde dann jedoch mit diesen Personen nicht unmittelbar ein Interview realisiert, sondern z.B. ein Wiederanruf zu einem günstigeren Zeitpunkt vereinbart oder das Erstan schreiben 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

¹⁷ Vgl. American Association for Public Opinion Research (2016): Standard Definitions. Final Dispositions of Case Codes and Outcome Rates for Surveys. Revised Version 2016.

nicht ausreichende Sprachkenntnisse besaßen, in dieser Rubrik verbucht. In die Kategorie „nicht befragbar“ (NR-NA) fallen Personen, die zur Zielgruppe gehören, aber aus gesundheitlichen Gründen (Krankheit, körperliche Einschränkung oder Behinderung) nicht an einem Interview teilnehmen können. Der Anteil an diesen Fällen zur Einsatzstichprobe sind sowohl bei den Panelfällen (0,6 Prozent) als auch bei den Auffrischern (1,1 Prozent) gering. Die Gruppe der „nicht teilnahmebereiten“ Personen (NR-R) umfasst schließlich alle Personen, die trotz intensiver Bemühungen der Interviewer ein Interview verweigerten. Dies trifft auf fast ein Viertel der Auffrischer und knapp ein Sechstel der Panelfälle zu.

Die Datenprüfung nach der Erhebung ergab ausschließlich vollständige, gültig realisierte Interviews. Die 2.940 gültigen Interviews entsprechen insgesamt einer Bruttoausschöpfung von 16 Prozent, bezogen auf das bereinigte Brutto ergibt sich eine Nettoausschöpfung von 22 Prozent. Darüber hinaus gibt es – sowohl bei den Panelfällen als auch den Auffrischern – nennenswerte Anteile, die in der Feldzeit nicht erreichbar waren oder bei denen sprachliche Verständigungsschwierigkeiten vorlagen (NR-O). Die Verweigerungsraten (NR-R) sind nicht besonders hoch und insofern nicht auffällig.

Tabelle 12 Feldendstand (Final Outcome)

Spalten%	Gesamt		Panel		Auffrischer	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Einsatzstichprobe	18.060	100,0	3.254	100,0	14.806	100,0
Zielgruppenzugehörigkeit unbekannt (UE)	3.684	20,4	192	5,9	3.492	23,6
ZP nicht (mehr) in Zielgruppe (NE)/ außerhalb Grundgesamtheit	979	5,4	350	10,7	629	4,2
Bereinigtes Brutto: Einsatzstichprobe abzüglich UE u. NE	13.397	74,2	2.712	83,4	10.685	72,2
Interview partiell realisiert (IP)	26	0,1	3	0,1	23	0,2
Nonresponse – Nicht erreicht (NR-NC)	2.921	16,2	180	5,5	2.741	18,5
Nonresponse – Nicht befragbar (NR-NA)	177	1,0	19	0,6	158	1,1
Nonresponse – Sonstiges (NR-O)	3.381	18,7	474	14,6	2.907	19,6
Nonresponse – Nicht teilnahmebereit (NR-R)	3.952	21,9	530	16,3	3.422	23,1
Gültige realisierte Interviews	2.940	16,3	1.506	46,3	1.434	9,7

Quelle: CATI-Befragung, Methodendaten der Haupterhebung

A.4 Hinweise zur Gewichtung

In der 4. Befragungswelle wurde bei der Gewichtung der Panelstichprobe wieder berücksichtigt, dass es einerseits Befragte mit letzter Teilnahme in der 3. Welle gab (Wiederholer) und andererseits Befragte mit letzter Teilnahme in der 2. Welle, die nicht komplett verweigert hatten bzw. in Welle 3 aussetzen wollten (temporäre Ausfälle). Die Gesamtstichprobe setzte sich aus der Panelstichprobe und einer neuen Auffrischungsstichprobe zusammen. Bei der Gewichtung der Panelstichprobe musste berücksichtigt werden, dass inzwischen einige Befragte ihre Panelbereitschaft zurückgezogen hatten oder aus anderen Gründen dem Panel nicht mehr zur Verfügung standen (Panelmortalität). Ein weiterer notwendiger Schritt war die Integration der Panel- und Auffrischungsfälle in eine gemeinsame Stichprobe. Die mehrstufige Gewichtung umfasste folgende Schritte:

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

Designgewichtung neue Auffrischungsstichprobe

Für beide Teilstichproben (Bremen / Bremerhaven) erfolgte die Auswahl aus der Grundgesamtheit disproportional geschichtet über die Merkmale Branche (Hotel und Gastronomie / Leiharbeit / Sonstige) und Beschäftigungsverhältnis (SVP / geringfügig). Die Teilstichproben summierten sich wieder auf 80% aus dem Stadtgebiet Bremen und 20% aus dem Stadtgebiet Bremerhaven. Die implizite Schichtung der Randverteilungen Geschlecht, Alter, Betriebsgröße und Wirtschaftsklassen erfolgte proportional.

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

dw (Designgewicht) = $1/prop_1$, wobei:

$prop_1$ = Auswahl / Grundgesamtheit

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

Ausfallmodelle neue Auffrischungstichprobe

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

Tabelle 13 Logistisches Regressionsmodell für Ausfälle Telefonnummer Ja/Nein

telja	Odds Ratio	P>z
Geschlecht		
männlich	Referenz	
weiblich	0,827	0,000
Alter gruppiert		
15-24 Jahre	0,796	0,000
25-34 Jahre	1,481	0,000
35-44 Jahre	1,868	0,000
45-54 Jahre	Referenz	
55 Jahre und älter	0,791	0,000
Betriebsgröße		
1-9 MA	1,236	0,000
10-19 MA	1,251	0,000
20-49 MA	1,177	0,002
50-99 MA	1,263	0,000
100-249 MA	1,011	0,825
250-499 MA	1,061	0,257
500 und mehr MA	Referenz	
Wirtschaftsklassen		
Land-/Forstwirtschaft, Fischerei/Verarbeitendes Gewerbe, Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, sonstige Industrie	0,760	0,000
Baugewerbe	0,729	0,000
Handel, Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe	Referenz	
Information und Kommunikation	0,760	0,001
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	0,511	0,000
Grundstücks- und Wohnungswesen	1,035	0,788
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	1,086	0,121
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen	0,980	0,669
Sonstige Dienstleistungen	0,772	0,050

Branche		
Hotel und Gastronomie	1,148	0,042
Leiharbeit	1,195	0,010
Sonstige	Referenz	
Beruflicher Bildungsabschluss		
Ohne Berufsabschluss	0,818	0,000
Anerkannte Berufsausbildung	Referenz	
Meister-/Techniker- oder gleichw. Abschl.	1,393	0,000
Bachelor	0,831	0,019
Diplom/Magister/Master/Staatsexamen	0,958	0,363
Promotion	0,968	0,794
Abschluss unbekannt	0,575	0,000
Beschäftigungsumfang		
Vollzeit	Referenz	
Teilzeit	0,877	0,002
Personengruppe		
Beschäftigte, Seeleute und- Lotsen	1,000	
Geringfügig Beschäftigte	0,550	0,000
Auszubildende	0,800	0,023
Staatsangehörigkeit		
deutsch	Referenz	
nicht deutsch	0,519	0,000
Tagesentgeltklasse		
unter 50 Euro	3,284	0,000
50 bis unter 85 Euro	3,070	0,000
85 bis unter 120 Euro	2,134	0,000
120 Euro und mehr	Referenz	
Teilstichprobe		
Bremen	Referenz	
Bremerhaven	1,127	0,002
Pseudo R² (McFadden)	0,066	
Fallzahl	22483	

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 14 Logistisches Regressionsmodell für Realisierungswahrscheinlichkeit

teilm_w4	Odds Ratio	P>z
Geschlecht		
männlich	Referenz	
weiblich	1,078	0,258
Alter gruppiert		
15-24 Jahre	0,861	0,292
25-34 Jahre	0,790	0,006
35-44 Jahre	0,803	0,008
45-54 Jahre	Referenz	
55 Jahre und älter	1,177	0,049
Betriebsgröße		
1-9 MA	0,959	0,712
10-19 MA	1,019	0,868
20-49 MA	0,930	0,469
50-99 MA	0,948	0,582
100-249 MA	1,012	0,895
250-499 MA	0,862	0,143
500 und mehr MA	Referenz	
Wirtschaftsklassen		
Land-/Forstwirtschaft, Fischerei/Verarbeitendes Gewerbe, Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, sonstige Industrie	1,285	0,013
Baugewerbe	0,891	0,539
Handel, Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe	Referenz	
Information und Kommunikation	1,926	0,000
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	0,803	0,406
Grundstücks- und Wohnungswesen	0,850	0,539
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	1,240	0,032
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen	1,238	0,016
Sonstige Dienstleistungen	1,240	0,397
Branche		
Hotel und Gastronomie	0,705	0,025
Leiharbeit	0,709	0,014
Sonstige	Referenz	
Beruflicher Bildungsabschluss		
Ohne Berufsabschluss	0,763	0,016
Anerkannte Berufsausbildung	Referenz	
Meister-/Techniker- oder gleichw. Abschl.	1,106	0,493
Bachelor	1,518	0,002
Diplom/Magister/Master/Staatsexamen	1,886	0,000
Promotion	1,265	0,311
Abschluss unbekannt	0,711	0,008

Beschäftigungsumfang		
Vollzeit	Referenz	
Teilzeit	1,364	0,000
Personengruppe		
Beschäftigte, Seeleute und- Lotsen	1,000	
Geringfügig Beschäftigte	0,389	0,000
Auszubildende	2,040	0,000
Staatsangehörigkeit		
deutsch	Referenz	
nicht deutsch	0,556	0,000
Tagesentgeltklasse		
unter 50 Euro	0,691	0,004
50 bis unter 85 Euro	0,816	0,026
85 bis unter 120 Euro	0,959	0,601
120 Euro und mehr	Referenz	
Teilstichprobe		
Bremen	Referenz	
Bremerhaven	0,879	0,082
Pseudo R² (McFadden)	0,046	
Fallzahl	14806	

Quelle: infas, eigene Berechnung

Die gesamte Realisierungswahrscheinlichkeit der Auffrischung (prop_gesamt) ergibt sich dann entsprechend des zweistufigen Regressionsmodells aus der Multiplikation der Recherchewahrscheinlichkeit (prop_2) für Telefonnummern x Teilnahmewahrscheinlichkeit (prop_3). Mithilfe der reziproken Realisierungswahrscheinlichkeit wird dann das Designgewicht wie folgt adjustiert:

$$dw_adj = dw * (1/prop_gesamt)$$

Ausfallmodell Panelstichprobe

Für die Panelstichprobe wurden zwei getrennte Ausfallmodelle berechnet, für Befragte mit letzter Teilnahme in der 3. Welle (Wiederholer) und Befragte mit letzter Teilnahme in der 2. Welle, die nicht komplett verweigert hatten bzw. in Welle 3 aussetzten wollten (temporäre Ausfälle). In diesen weiteren logistischen Regressionsmodellen wurde dann jeweils der Ausfall der Panelstichprobe, unter dem Einfluss der bekannten Variablen aus den vorangegangenen Modellen geschätzt. Modelliert wurde am Interview der 4. Welle teilzunehmen, ausgehend von der bereits realisierten Teilnahme an der 2. bzw. 3. Welle. Die Basis des Modells für Wiederholer stellen alle Befragten der 3. Welle dar, bei den temporären Ausfällen war es die 2. Welle. In der folgenden Übersicht sind die Ergebnisse der logistischen Regressionsmodelle dargestellt.

Tabelle 15 Logistisches Regressionsmodell Wiederholer (Panelstichprobe)

teilm_w4	Odds Ratio	P>z
Gesundheitszustand		
sehr gut	0,973	0,801
gut	Referenz	
zufriedenstellend	1,190	0,064
weniger gut	0,871	0,316
schlecht	0,482	0,005
Geschlecht		
männlich	0,994	0,947
weiblich	Referenz	
Alter gruppiert		
15-24 Jahre	0,449	0,014
25-34 Jahre	0,571	0,000
35-44 Jahre	0,811	0,054
45-54 Jahre	1,163	0,114
55-64 Jahre	Referenz	
65-66 Jahre	0,027	0,000
Beruflicher Bildungsabschluss		
Ohne Berufsabschluss	0,640	0,018
Anerkannte Berufsausbildung	Referenz	
Meister-/Techniker- oder gleichw. Abschl.	1,516	0,029
Bachelor	1,319	0,227
Diplom/Magister/Master/Staatsexamen	1,578	0,000
Promotion	1,557	0,104
Abschluss unbekannt	0,815	0,189
Betriebsgröße		
1-9 MA	1,119	0,470
10-19 MA	0,863	0,361
20-49 MA	0,772	0,059
50-99 MA	0,724	0,019
100-249 MA	0,806	0,076
250-499 MA	0,813	0,111
500 und mehr MA	Referenz	
Wirtschaftsklassen 2008		
Land-/Forstwirtschaft, Fischerei	3,430	0,322
Verarbeitendes Gewerbe, Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, sonstige Industrie	0,831	0,138
Baugewerbe	0,598	0,044
Handel, Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe	0,949	0,645
Information und Kommunikation	0,807	0,382
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	0,668	0,134
Grundstücks- und Wohnungswesen	1,253	0,535

Erbringung von freib., wiss., tech. u. sons. wirt. Dienstleistungen	1,083	0,525
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers., Erz. u. Unterricht, Gesundheits- u. Sozialwesen	Referenz	
Sonstige Dienstleistungen	1,072	0,686
Beschäftigungsumfang		
Vollzeit	Referenz	
Teilzeit	1,223	0,065
Personengruppe		
Beschäftigte	Referenz	
Geringfügig Beschäftigte	0,834	0,504
Auszubildende	1,014	0,971
Staatsangehörigkeit		
deutsch	Referenz	
nicht deutsch	0,496	0,000
Tagesentgeltklasse		
unter 50 Euro	0,708	0,041
50 bis unter 85 Euro	0,765	0,031
85 bis unter 120 Euro	0,917	0,428
120 Euro und mehr	Referenz	
Teilstichprobe		
Bremen	Referenz	
Bremerhaven	0,890	0,230
Pseudo R² (McFadden)	0,0625	
Fallzahl	3055	

Quelle: infas, eigene Berechnung

Tabelle 16 Logistisches Regressionsmodell temporäre Ausfälle (Panelstichprobe)

teilm_w4	Odds Ratio	P>z
Geschlecht		
männlich	Referenz	
weiblich	0,973	0,918
Alter gruppiert		
15-34 Jahre	0,545	0,111
35-44 Jahre	0,710	0,331
45-54 Jahre	1,532	0,100
55 Jahre und älter	Referenz	
Betriebsgröße		
1-9 MA	0,675	0,387
10-19 MA	1,000	1,000
20-49 MA	0,959	0,908
50-99 MA	0,806	0,553
100-249 MA	0,816	0,536
250-499 MA	0,541	0,170
500 und mehr MA	Referenz	
Beruflicher Bildungsabschluss		
Ohne Berufsabschluss	0,718	0,480
Anerkannte Berufsausbildung; Meister-/Techniker- oder gleichw. Abschl.	Referenz	
Bachelor/Diplom/Magister/Master/Staatsexamen/Promotion	1,021	0,940
Abschluss unbekannt	0,737	0,451
Beschäftigungsumfang		
Vollzeit	Referenz	
Teilzeit	0,894	0,684
Teilstichprobe		
Bremen	Referenz	
Bremerhaven	0,971	0,914
Pseudo R² (McFadden)		
	0,027	
Fallzahl		
	843	

Quelle: infas, eigene Berechnung

Mit der reziproken Teilnahme- oder Bleibewahrscheinlichkeit der Panelstichprobe ($prop_4$) aus dem Regressionsmodell wird dann das Designgewicht der Panelstichprobe getrennt für Wiederholer und temporäre Ausfälle adjustiert, Ausgangsgewicht (Designgewicht) ist dabei das finale kalibrierte Gewicht der 2. ($wt2$) bzw. 3. Welle ($wt3$). Bei den temporären Ausfällen wird zudem die Nicht-Teilnahmewahrscheinlichkeit (ntw_w3) der 3. Welle benötigt, sie ergibt sich aus 1-Teilnahmewahrscheinlichkeit der 3. Welle:

- Wiederholer: $dw_adj = wt3 \cdot (1/prop_4)$
- Temporäre Ausfälle: $dw_adj = wt2 \cdot (1/prop_4 \cdot ntw_w3)$

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

Integration der Panel- und Auffrischungstichprobe

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

Kalibrierung

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

Tabelle 17 Soll-Ist-Vergleich

		Grundgesamtheit		Netto ungewichtet		Netto gewichtet	
		abs.	%	abs.	%	abs.	%
Gesamt		352.502	100,0	2.940	100,0	352.502	100,0
	Geschlecht						
Bremen	Männlich	161.017	45,7	1.193	40,6	161.017	45,7
	Weiblich	136.576	38,7	1.219	41,5	136.576	38,7
Bremerhaven	Männlich	29.589	8,4	263	9,0	29.589	8,4
	Weiblich	25.320	7,2	265	9,0	25.320	7,2
	Alter gruppiert						
Bremen	15-24 Jahre	31.862	9,0	81	2,8	31.862	9,0
	25-34 Jahre	66.385	18,8	330	11,2	66.385	18,8
	35-44 Jahre	63.500	18,0	499	17,0	63.500	18,0
	45-54 Jahre	70.061	19,9	578	19,7	70.061	19,9
	55-64 Jahre	62.901	17,8	881	30,0	62.901	17,8
	65-66 Jahre	2.884	0,8	43	1,5	2.884	0,8
Bremerhaven	15-24 Jahre	6.158	1,7	16	0,5	6.158	1,8
	25-34 Jahre	11.041	3,1	72	2,5	11.041	3,1
	35-44 Jahre	11.875	3,4	122	4,2	11.875	3,4
	45-54 Jahre	12.944	3,7	135	4,6	12.944	3,7
	55-64 Jahre	12.282	3,5	173	5,9	12.282	3,5
	65-66 Jahre	609	0,2	10	0,3	609	0,2
	Betriebsgröße						
Bremen	1-9 Mitarbeiter	33.280	9,4	252	8,6	33.280	9,4
	10-19 Mitarbeiter	25.413	7,2	208	7,1	25.413	7,2
	20-49 Mitarbeiter	39.891	11,3	315	10,7	39.891	11,3
	50-99 Mitarbeiter	40.248	11,4	304	10,3	40.248	11,4
	100-249 Mitarbeiter	46.081	13,1	391	13,3	46.081	13,1
	250-499 Mitarbeiter	39.605	11,2	319	10,9	39.605	11,2
	500 und mehr Mitarbeiter	73.075	20,7	623	21,2	73.075	20,7
Bremerhaven	1-9 Mitarbeiter	6.306	1,8	44	1,5	6.306	1,8
	10-19 Mitarbeiter	5.385	1,5	39	1,3	5.385	1,5
	20-49 Mitarbeiter	8.472	2,4	63	2,1	8.472	2,4
	50-99 Mitarbeiter	7.301	2,1	71	2,4	7.301	2,1
	100-249 Mitarbeiter	10.805	3,1	113	3,8	10.805	3,1
	250-499 Mitarbeiter	5.082	1,4	47	1,6	5.082	1,4
	500 und mehr Mitarbeiter	11.558	3,3	151	5,1	11.558	3,3

		Grundgesamtheit		Netto ungewichtet		Netto gewichtet	
		abs.	%	abs.	%	abs.	%
Gesamt		352.502	100,0	2.940	100,0	352.502	100,0
	Wirtschaftsklassen 2008						
Bremen	Land-/Forstwirtschaft, Fischerei	191	0,1	2	0,1	191	0,1
	Verarbeitendes Gewerbe, Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, sonstige Industrie	48.358	13,7	392	13,3	48.358	13,7
	Baugewerbe	11.737	3,3	52	1,8	11.737	3,3
	Handel, Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe	78.745	22,3	493	16,8	78.745	22,3
	Information und Kommunikation	12.665	3,6	141	4,8	12.665	3,6
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	5.771	1,6	41	1,4	5.771	1,6
	Grundstücks- und Wohnungswesen	4.948	1,4	32	1,1	4.948	1,4
	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	52.515	14,9	428	14,6	52.515	14,9
	Bremen: Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen	78.080	22,2	807	27,5	78.080	22,2
	Bremen: Sonstige Dienstleistungen	4.611	1,3	24	0,8	4.583	1,3
Bremerhaven	Verarbeitendes Gewerbe, Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, sonstige Industrie	10.555	3,0	77	2,6	10.555	3,0
	Baugewerbe	1.321	0,4	13	0,4	1.321	0,4
	Handel, Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe	16.812	4,8	151	5,1	16.812	4,8
	Information und Kommunikation	1.471	0,4	3	0,1	1.471	0,4
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	681	0,2	8	0,3	709	0,2
	Grundstücks- und Wohnungswesen	1.582	0,4	5	0,2	1.582	0,5
	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	10.354	2,9	86	2,9	10.354	2,9
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen	11.862	3,4	178	6,1	11.862	3,4
	Sonstige Dienstleistungen	243	0,1	7	0,2	243	0,1

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 18 Kennwerte der Gewichte

Variable	Gewicht Welle 4
Fallzahl	2.940
Summe der Gewichte	352.502
Mittelwert	119,8986
Standardabweichung	101,6562
Min.	7,676609
Max.	832,5478
Effektive Fallzahl	1.710
Effektivitätsmaß	58,4%

Quelle: infas, eigene Berechnung

Die effektive Fallzahl gibt letztlich die minimale Anzahl der Fälle an, auf denen im ungünstigsten Fall (keine Korrelation eines Merkmals mit den aktiven Gewichtsmerkmalen) die Berechnung der korrigierten Standardfehler, d.h. der Konfidenzintervalle bei einer Schätzung der Populationsverteilungen mit den gewichteten Merkmalen beruht. Zu beachten ist dabei, dass in der Gewichtung hier unterschiedliche Aspekte der Stichprobe berücksichtigt sind. Dies betrifft sowohl das Design der Studie (Disproportionalität Stadtgebiete und weitere Merkmale), als auch Selektionseffekte (Ausfallmodelle) und die Kalibrierung. Angesichts dieses mehrstufigen Gewichtungsverfahrens, bei dem jeder Gewichtungsschritt die Varianz der Gewichte erhöht, sind ein Effektivitätsmaß von 58,4 Prozent und eine entsprechend effektive Fallzahl von 1.710 Fällen ein sehr gutes Ergebnis.

Koordinaten der Arbeit im Land Bremen

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



**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