



# Ein Gewinn – auch für die Arbeitswelt

Schwerpunkt Zuwanderung

---

Bericht zur Lage der Arbeitnehmerinnen  
und Arbeitnehmer im Land Bremen 2026

[www.arbeitnehmerkammer.de](http://www.arbeitnehmerkammer.de)



---

Arbeitnehmerkammer  
Bremen



# Ein Gewinn – auch für die Arbeitswelt

Schwerpunkt Zuwanderung

---

# Ein Gewinn – auch für die Arbeitswelt

- 6 **Beschäftigung, Einkommen,  
Ausbildung und Arbeitslosigkeit  
in Zahlen**

---

*Sebastian Möller*

- 10 **Zwischen Krise und Aufschwung**  
Wirtschafts- und Beschäftigungs-  
entwicklung in der Stadt Bremen

---

*Lennart Härtlein*

- 14 **Rezession drückt auf den  
Bremerhavener Arbeitsmarkt**  
Wirtschafts- und Beschäftigungs-  
entwicklung in Bremerhaven

- 18 **Beschäftigungsentwicklung  
nach Branchen**

- 20 **Schwerpunkt**  
Ein Gewinn auch für die Arbeitswelt  
– Schwerpunkt Zuwanderung

---

POSITION DES PRÄSIDENTEN

*Peter Kruse*

- 22 **Wir brauchen Offenheit und  
Akzeptanz**

---

*Dr. Marion Salot*

- 24 **Zahl des Jahres**

---

LEITARTIKEL

*Dr. Aenne Dunker*

- 26 **Zuwanderung ermöglichen,  
Unterstützung absichern**

Zugewanderte Menschen sind eine  
Chance für den Bremer Arbeitsmarkt

---

*Dr. Jan Zier*

- 38 **Stimmt es, dass Menschen in unsere  
Sozialsysteme einwandern?**

---

GASTBEITRAG

*Dr. Maria Metzling*

- 40 **Zukunftsorientierte Migrationspolitik  
ist eine Chance**

---

*Dr. Aenne Dunker, Dr. Maria Metzling*

- 46 **Bremen pfui, Bayern hui?**

Daten und Erklärungen zur Arbeits-  
marktintegration Zugewanderter

---

PORTRÄT

*Anna Zacharias*

- 50 **Eine Chance in der Pflege**

---

PORTRÄT

*Dr. Jan Zier*

- 52 **Auf Augenhöhe**

---

*Dr. Regina Becker*

- 54 **Arbeitsbedingungen verbessern**

Zur Situation von Bremer Beschäf-  
tigten mit Migrationsgeschichte

- 56 **Themenwechsel**  
Was das Land Bremen noch bewegt

---

PFLEGE

- Dr. Jennie Auffenberg*  
58 **Personalmessung in der Pflege**  
Entwicklung und Umsetzung aktueller Instrumente

---

PFLEGE

- Dr. Kai Huter*  
64 **Pflegende Angehörige unter Druck**  
Zur Situation der im Land Bremen beschäftigten pflegenden Angehörigen

---

RENTE

- Dr. Magnus Brosig*  
70 **Gute Renten für alle – oder Unruhestand?**  
Alterssicherung verlässlich und erreichbar machen

---

ARBEITSMARKTPOLITIK

- Peer Rosenthal im Interview mit Dr. Jan Zier*  
76 **„Wir brauchen einen Förderturbo in der Arbeitsmarktpolitik“**

---

AUSBILDUNG

- Dr. Janis Vossiek*  
80 **Stabilere Ausbildungen statt Abbrüche**  
Welche Konzepte nötig sind, um die Krise am Ausbildungsmarkt zu überwinden

---

WOHNEN

- Dr. Dominik Santner*  
86 **Mehr günstiger Wohnraum für Auszubildende**  
Viele Berufsanfänger\*innen sind mit ihrer Wohnsituation unzufrieden

---

WOHNEN

- Elke Heyduck*  
92 **Wohnungsnot verschärft Fachkräftemangel**

---

FINANZPOLITIK

- Kevin Rösch*  
94 **Zwischen Investitionen und Konsolidierung**  
Finanzpolitik in Bund und Land unter Spannung

---

MITBESTIMMUNG UND DEMOKRATIE

- Michaela Gröne*  
100 **Betriebsräte stärken die Demokratie**  
Wer Mitbestimmung erlebt, fühlt sich seltener abgehängt und benachteiligt

---

ANTIDISKRIMINIERUNG

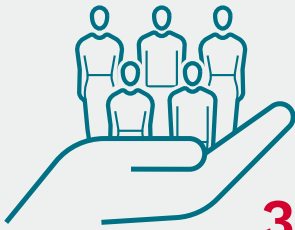
- Sabrina Warsönke*  
106 **Sexuelle Belästigung gehört nie dazu**  
Belästigung im Job war lange ein Tabuthema – dabei geht es um Arbeitsschutz

---

RECHTSBERATUNG

- Kaarina Hauer im Interview mit Nathalie Sander*  
112 **„Rechtsverstöße sind kein Betriebsunfall – sie haben System“**  
116 **Impressum**

# Beschäftigung in Zahlen



## 348.167

Menschen waren im Juni 2025 im Land Bremen sozialversichert beschäftigt. So viele wie noch nie. Weitere **39.148** sind ausschließlich geringfügig beschäftigt.

**2.850** Stellen sind im Vergleich zum Vorjahr dazugekommen. Allerdings wuchs die Zahl der Beschäftigten nur in Bremen-Stadt, in Bremerhaven sank sie. Sowohl in Bremen-Stadt als auch in Bremerhaven sind vor allem im Bereich der wissensintensiven Dienstleistungen (freiberuflich, wissenschaftlich, technisch) Stellenzuwächse zu verzeichnen.



## 44,1%

betrug der Frauenanteil unter den Beschäftigten. Der Wert stagniert seit mehr als zehn Jahren und ist der geringste aller Bundesländer. Weniger als die Hälfte aller Frauen im Land Bremen übt einen Vollzeitjob aus.

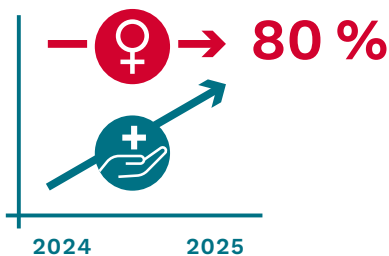


## 44.492

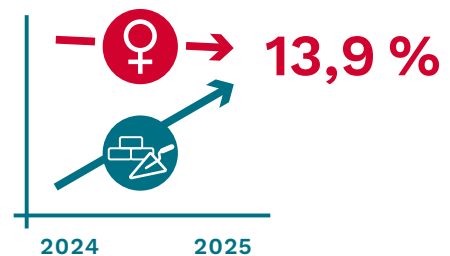
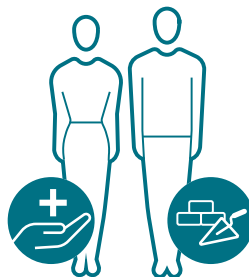
Beschäftigte im Land Bremen arbeiten in der Metall- und Elektroindustrie sowie der Stahlindustrie, der beschäftigungsstärksten Branche. Der Frauenanteil beträgt hier nur gut 15%.

### Frauen- und Männerdomänen: Beschäftigungswachstum führt nicht zu mehr Frauenerwerbstätigkeit

Sozialversichert Beschäftigte im Land Bremen, Stichtag jeweils 30. Juni



Im Gesundheitswesen gab es 2024 **25.169** und 2025 **25.706** sozialversichert Beschäftigte. Der Anteil weiblicher Beschäftigter blieb nahezu konstant bei **80%**.



Im Baugewerbe gab es 2024 **13.318** und 2025 **13.700** sozialversichert Beschäftigte. Der Frauenanteil sank hier sogar noch leicht um 0,3% auf **13,9%**.

# Einkommen in Zahlen

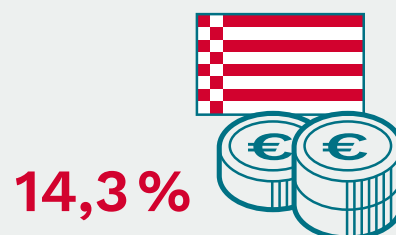
Die neuesten Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Sozialdaten für das Land Bremen gibt es bei der Arbeitnehmerkammer immer aktuell im Statistik-Portal:  
[www.arbeitnehmerkammer.de/statistik](http://www.arbeitnehmerkammer.de/statistik)



betrug der mittlere Bruttomonatslohn bei Vollzeit im Land Bremen 2024. Im Bundesländervergleich bedeutet dies Platz 6 – wie in den Vorjahren.



Der Unterschied der mittleren Bruttomonatsgehälter (inklusive Sonderzahlungen) zwischen Vollzeitbeschäftigten mit deutscher Staatsangehörigkeit und mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit beträgt **30 %** (Foreign Pay Gap).



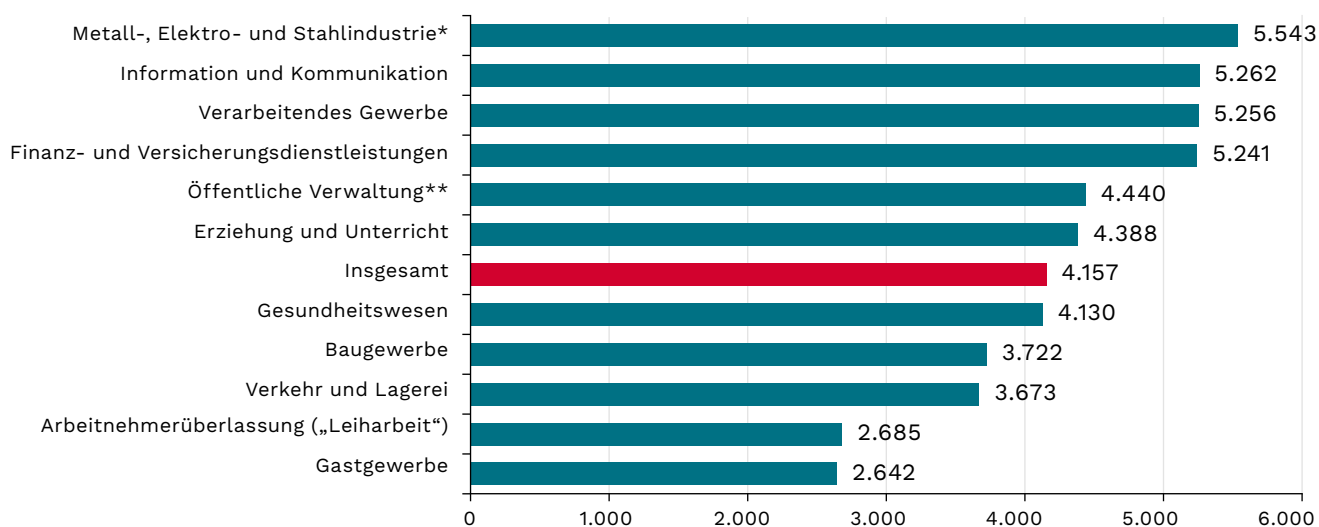
der vollzeitbeschäftigten Bremer\*innen waren 2024 Niedriglohnbeschäftigte (Vorjahr: 14,4%). Sie verdienten weniger als 2.676 Euro brutto pro Monat.



**56 %** aller Beschäftigten fielen unter einen Tarifvertrag. Der Anteil der tarifgebundenen Unternehmen lag 2025 bei 29%.

## Große Verdienstunterschiede in ausgewählten Branchen im Land Bremen

Mittlere Bruttomonatsverdienste von sozialversichert Vollzeitbeschäftigten nach Arbeitsort inklusive Sonderzahlungen 2024 in Euro



\* Überwiegender Teil des verarbeitenden Gewerbes, \*\* Öffentliche Verwaltung inklusive Verteidigung, Sozialversicherung, exterritoriale Organisationen und Körperschaften  
Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Statistisches Bundesamt

© Arbeitnehmerkammer Bremen

# Ausbildung in Zahlen

Lediglich

**5.460**

neue Ausbildungsverträge wurden  
2025 im Land Bremen geschlossen  
(Vorjahr: 5.517).

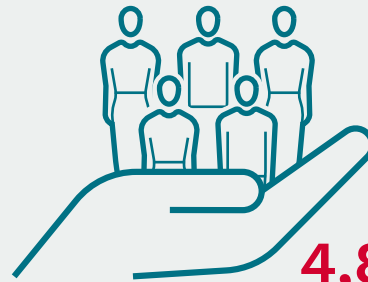


aller Betriebe im Land  
Bremen bildeten 2024  
junge Menschen aus, 2009  
waren es noch fast 25%.



**28,4%**

der 25- bis 34-Jährigen haben im  
Land Bremen 2023 keinen Berufsab-  
schluss – etwas weniger als im Vor-  
jahr (30,1 %), aber deutlich mehr als  
im Bundesvergleich (19,9 %).

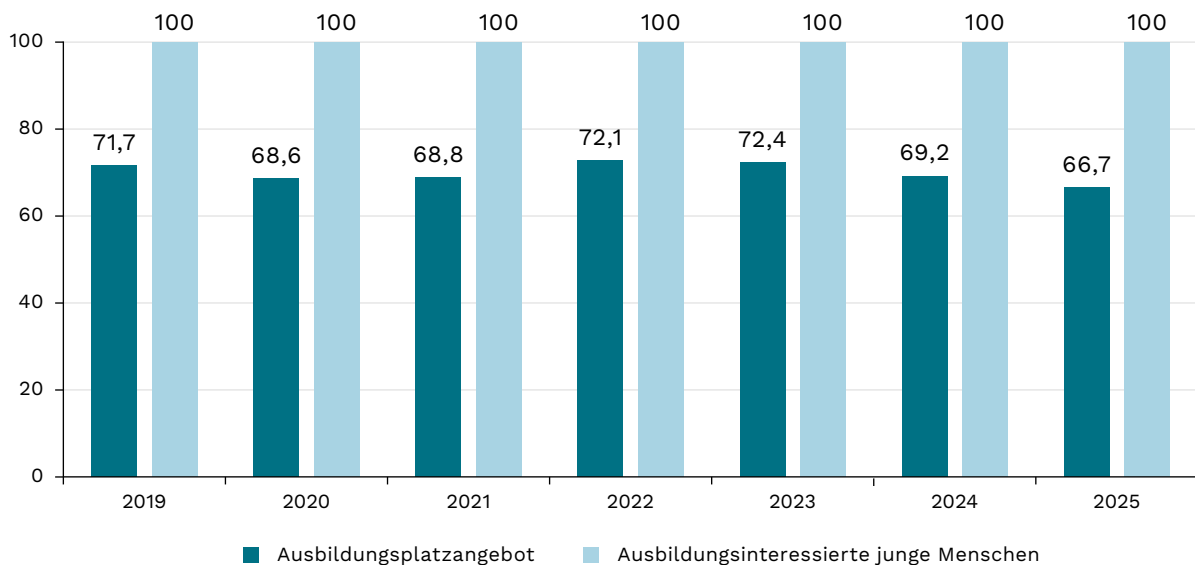


**4,8%**

betrug der Anteil der Auszubildenden an allen  
sozialversichert Beschäftigten.

## Trotz Fachkräftemangel ist das Angebot an Ausbildungsplätzen durchgehend geringer als die Nachfrage

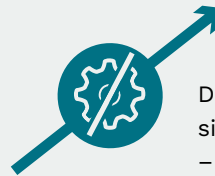
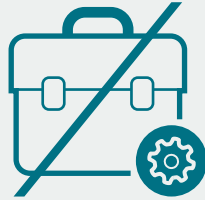
Relation von Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage im Land Bremen



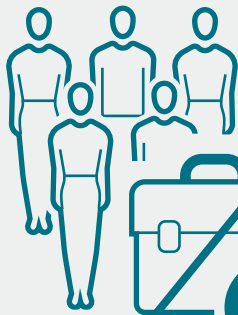
# Arbeitslosigkeit in Zahlen

## 43.293

Menschen waren 2025 ohne Arbeit. Ein deutlicher Anstieg um fast 2.200 Personen.

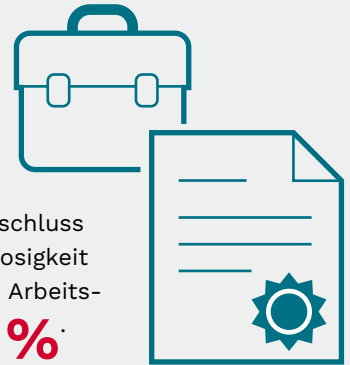
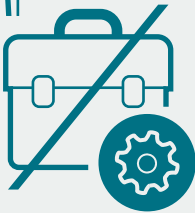


Die Arbeitslosenquote erhöhte sich weiter auf **11,5%** – ein Niveau, das zuletzt 2011 erreicht wurde.



## 17.957

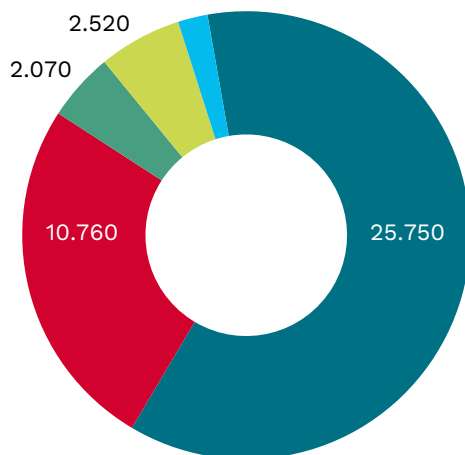
Menschen waren im Schnitt 2025 langzeitarbeitslos – über 1.000 mehr als im Vorjahr.



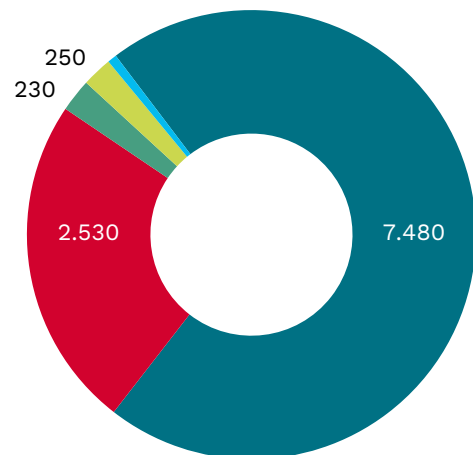
Menschen mit Berufsabschluss sind stärker vor Arbeitslosigkeit geschützt: 2025 lag ihre Arbeitslosenquote bei **5,3%**.

## Dauer der Arbeitslosigkeit nach Anforderungsniveaus

Gut 60 % der arbeitslosen Menschen suchen Helferjobs



Nach mindestens zwei Jahren Arbeitslosigkeit steigt ihr Anteil auf gut 70 %



■ Helfer\*innen ■ Fachkräfte ■ Spezialist\*innen ■ Expert\*innen ■ ohne Angabe

# Zwischen Krise und Aufschwung

## Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung in der Stadt Bremen

Sebastian Möller

➔ **In der anhaltenden Wirtschaftskrise geht die Schere auf dem Bremer Arbeitsmarkt weiter auseinander: Während neue Stellen für Fachkräfte entstehen, steigt die Arbeitslosigkeit unter den Geringqualifizierten. In der Bremer Industrie ist die Lage besser als die Stimmung, aber die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen bleiben schwierig**

### Anhaltende Konjunktur- und Strukturkrise in Deutschland

Die wirtschaftliche Lage war 2025 im dritten Jahr in Folge für viele Beschäftigte und Unternehmen schlecht. Nach zwei Jahren der Rezession hat sich die deutsche Volkswirtschaft 2025 mit einem Wachstum von 0,2 Prozent kaum erholt. Seit 2020 gab es durch die Corona-Pandemie, den Energiepreisschock und die hohe Inflation erhebliche Wohlstandsverluste. Die Reallöhne vieler Beschäftigter liegen unter dem Niveau von 2019. Neben dem massiven öffentlichen Investitionsstau, der sich in den vergangenen Jahrzehnten angehäuft hat, halten sich in dieser angespannten Lage auch viele Unternehmen mit Investitionen zurück, wodurch sich die Wirtschaftskrise weiter verschärft. Auch der Nachfrageimpuls durch das neue Sondervermögen konnte im vergangenen Jahr noch nicht wirksam werden, da die Investitionen erst auf den Weg gebracht werden müssen.

Neben der schwachen Konjunktur befindet sich die deutsche Wirtschaft auch in einer tiefen strukturellen Krise. Das exportorientierte Wirtschaftsmodell gerät angesichts der US-amerikanischen Zollpolitik und wegen der Entwicklung Chinas stark unter Druck.<sup>1</sup> Die deutschen Exporte nach China sind seit 2022 um ein Viertel gesunken. China ist mithilfe einer strategischen Industriepolitik und sehr hoher Innovationskraft zu einem wichtigen Konkurrenten aufgestiegen und hat sich in einigen Schlüsseltechnologien (Elektromobilität, Photovoltaik, künstliche Intelligenz) einen erheblichen Vorsprung erarbeitet. Dadurch werden Industriearbeitsplätze in Deutschland zunehmend infrage gestellt. Zahlreiche Unternehmen in Deutschland drohen den Anschluss zu verlieren. Das gefährdet nicht nur die Erreichung der Klimaziele, sondern auch die Zukunftsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts.

### Positive Beschäftigungsentwicklung trotz Wirtschaftskrise

Obwohl Bremen als starker Industriestandort mit hoher Exportquote besonders anfällig für die beschriebenen wirtschaftlichen Verwerfungen ist, war die hiesige wirtschaftliche Lage 2025 insgesamt besser als die Stimmung. Ende September meldete das Statistische Landesamt für das erste

1 Breuer et al. (2025)

Schwache Reallohnentwicklung und Investitionszurückhaltung

Halbjahr 2025 sogar ein Wachstum von 2,9 Prozent im Land Bremen. Die Zahl der sozialversicherten Beschäftigten ist in der Hansestadt binnen eines Jahres um 3.180 auf 302.219 gestiegen.<sup>2</sup> Dieser Zuwachs geht stark auf den Anstieg der Zahl ausländischer Beschäftigter zurück. Mit 1,1 Prozent fällt der Beschäftigungsaufbau deutlich stärker aus als im Vorjahr. Von diesem Stellenaufwuchs haben überdurchschnittlich oft Männer profitiert: Unter den neuen Beschäftigten sind 2.432 Männer, aber nur 748 Frauen. Besonders viele neue Stellen sind bei der Energie- und Wasserversorgung, im Baugewerbe, bei wissensintensiven Dienstleistungen sowie im Gesundheits- und Sozialwesen entstanden. Stellenabbau fand insbesondere bei der Herstellung von Vorleistungsgütern, in der Logistik und bei der Leiharbeit statt.

### Aber: Auch die Arbeitslosigkeit steigt

Die schlechte Nachricht ist, dass bei Weitem nicht alle Bremer\*innen gut durch die Krise kommen, denn auch die Arbeitslosigkeit hat weiter zugenommen. Bremer Arbeitssuchende haben also kaum vom Beschäftigungsaufwuchs profitiert. Im Jahresdurchschnitt 2025 waren in Bremen 34.206 Menschen arbeitslos gemeldet und damit 2.129 oder 6,6 Prozent mehr als 2024. Die durchschnittliche Arbeitslosenquote stieg damit um 0,6 Prozentpunkte auf elf Prozent. Besorgniserregend ist auch die Entwicklung der gemeldeten Stellen: Durchschnittlich waren 2025 laut Bundesagentur für Arbeit in Bremen nur 5.372 offene sozialversicherten Stellen gemeldet und damit 16,1 Prozent weniger als 2024. Besonders stark betroffen von diesem Rückgang ist das verarbeitende Gewerbe. Die Schere auf dem Bremer Arbeitsmarkt geht immer weiter auseinander: Während neue Stellen für Spezialist\*innen und Expert\*innen entstehen, werden immer mehr Helfer\*innen arbeitslos oder finden keine Anstellung. Dafür spricht auch der deutliche Beschäftigungsabbau in der Leiharbeit. Auch in der

## „Obwohl Bremen als Industriestandort besonders krisenanfällig ist, war die wirtschaftliche Lage 2025 besser als die Stimmung.“

Rechtsberatung der Arbeitnehmerkammer ist die angespannte Lage auf dem Arbeitsmarkt zu spüren: Die Zahl der Beratungen zu arbeitgeberseitigen Kündigungen ist im vergangenen Jahr um fast 13 Prozent und die der Beratungen zu vom Arbeitgeber veranlassten Aufhebungsverträgen um fast 27 Prozent gestiegen. Immer weniger Beschäftigte ziehen angesichts der unsicheren Lage einen Jobwechsel in Betracht, die Mobilität auf dem Bremer Arbeitsmarkt nimmt also ab.

Mobilität auf dem Bremer Arbeitsmarkt nimmt ab

### Stagnation bei Handel und Gastgewerbe

Eine große Mehrheit der Bremer Beschäftigten arbeitet in Dienstleistungsberufen. Die wirtschaftliche Lage und Beschäftigungsentwicklung sind aber je nach Branche unterschiedlich. Im stationären Einzelhandel ist die Situation wegen sinkender Kaufkraft, steigender Nebenkosten (Mieten, Energiepreise) und der Konkurrenz durch den Online-Handel seit Jahren sehr angespannt. 2025 wurden in diesem Bereich im Saldo 20 sozialversicherten Stellen und 109 geringfügige Beschäftigungsverhältnisse abgebaut. Eine gute Nachricht gab es zum Jahresende: Laut City-Initiative wurden im Dezember 2025 durchschnittlich 19 Prozent mehr Besucher\*innen in der Innenstadt als im Vorjahr gezählt.<sup>3</sup> Die Bilanz des Weihnachtsgeschäfts blieb dennoch hinter den Erwartungen des Einzelhandels zurück. Trotz eines neuen Rekords bei den Übernachtungszahlungen im ersten Halbjahr stagnierte 2025 auch die Beschäftigung im Gastgewerbe.

2 Stichtag 30.06.2025

3 Weser-Kurier, 22.12.2025

### Prekäre Beschäftigung und Mitbestimmung bei Lieferando

Besondere Aufmerksamkeit erregten im letzten Jahr die Arbeitsbedingungen bei Lieferando. Der Lieferservice entlässt bundesweit – so auch in Bremen – angestellte Rider, gleichzeitig wird die Bildung von Betriebsräten gerichtlich angefochten. Dabei profitiert das Unternehmen von einem juristisch veralteten Betriebsbegriff, mit dem digital gesteuerte Arbeit nicht abgebildet werden kann. In Bremen wurde 150 Beschäftigten gekündigt. Der Betrieb läuft mit Subunternehmensstrukturen weiter. Die juristische und politische Auseinandersetzung für gute Arbeit und Mitbestimmung im digitalen Zeitalter muss daher dringend weitergeführt werden.

### Beschäftigungsaufbau bei wissensintensiven Dienstleistungen

Erfreulichere Entwicklungen gibt es bei den wissensintensiven Dienstleistungen zu vermelden, die in Bremen bisher unterdurchschnittlich stark vertreten sind. Bei den freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen sind im letzten Jahr in Bremen 790 Stellen hinzugekommen, ein Plus von 3,1 Prozent. Im Bereich Information und Kommunikation entstanden fast 300 neue Stellen, ein Plus von 2,1 Prozent. Neue Stellen entstehen auch im Rüstungssektor, etwa bei Rheinmetall und Saab. Obwohl hier oft von der „Rüstungsindustrie“ gesprochen wird, entstehen vor allem Stellen, die den wissensintensiven Dienstleistungen zugerechnet werden können.

Auch im öffentlichen Sektor wurde Beschäftigung aufgebaut: Im Gesundheitswesen sind fast 500 neue Stellen entstanden, bei den Heimen und im Sozialwesen fast 350 und in der öffentlichen Verwaltung 265. Im Bereich der Energie- und Wasserversorgung sind vor allem bei der swb und bei Wesernetz viele neue Stellen hinzugekommen. Zudem wurden im Baugewerbe fast 500 Stellen aufgebaut, fast genauso viele, wie im Vorjahreszeitraum weggefallen waren.

### Robuste Entwicklung der Bremer Industrie

Angesichts der deutschen Export- und Industriekrise hat sich das hiesige verarbeitende Gewerbe im letzten Jahr insgesamt robust gezeigt, obwohl die Herstellung von Vorleistungsgütern nach der Leiharbeit am stärksten vom Stellenabbau betroffen war. Der für Bremen so wichtige Fahrzeugbau hat trotz der großen Verunsicherung wegen steigender Zölle im ersten Halbjahr erheblich zum regionalen Wirtschaftswachstum beigetragen und Stellen aufgebaut. Zu dieser Branche zählen neben der Autoindustrie auch der Schiffbau und die Luft- und Raumfahrtindustrie. Letztere blickt auf ein turbulentes, aber insgesamt gutes Geschäftsjahr 2025 zurück.

Für andere Bremer Industriebetriebe war 2025 ein schwieriges Jahr, etwa für Thyssenkrupp Automation Engineering in Farge, wo im September der Abbau von etwa 400 Stellen verkündet wurde. Bei Gestra in Findorff waren im letzten Jahr 85

„Erfreuliche Entwicklungen gibt es bei den wissensintensiven Dienstleistungen zu vermelden.“



Arbeitsplätze in der Zerspanung in Gefahr, weil der britische Mutterkonzern eine Verlagerung vorgesehen hatte. IG Metall und Betriebsrat haben daraufhin mit den Beschäftigten ein Zukunftskonzept für den Betrieb entwickelt und konnten damit viele Stellen sichern. Hier zeigt sich, dass Mitbestimmung ein echter Standortfaktor ist.

Ein herber Rückschlag für die Zukunftsfähigkeit der Bremer Industrie war die Entscheidung von ArcelorMittal, vorerst nicht in die Dekarbonisierung der Bremer Hütte zu investieren, obwohl Bund und Land Fördermittel für die Umstellung auf grünen Stahl bereitgestellt hatten. Gerade in dieser schwierigen Situation war die Verlängerung des Zukunftstarifvertrags ein wichtiger Erfolg der IG Metall für die Beschäftigten. Für die Zukunftssicherung des Industriestandorts braucht es neben dem gewerkschaftlichen Engagement und den politischen Weichenstellungen aber auch die Investitionsbereitschaft des Unternehmens.

## Fazit und Ausblick

Bremen kommt zwar bisher vergleichsweise gut durch die Krise, die Polarisierung auf dem Arbeitsmarkt nimmt aber weiter zu und das wirtschaftliche Umfeld bleibt für die Beschäftigten und die Betriebe weiter äußerst herausfordernd. In dieser Lage sind eine Qualifizierungsoffensive, öffentliche und private Investitionen und steigende Löhne durch einen Ausbau der Tarifbindung dringend nötig. Für die Entwicklungsperspektiven der hiesigen Industrie, aber auch für die Kaufkraft der Privathaushalte ist zudem eine Senkung der Strompreise von hoher Bedeutung.<sup>4</sup>

## Literatur

**Weser-Kurier (2025):** Mehr Besucher in der Bremer Innenstadt zum Weihnachtsgeschäft. 22.12.2025, <https://www.weser-kurier.de/bremen/wirtschaft/bremen-mehr-besucher-in-der-innenstadt-zum-weihnachtsgeschaeft-doc-83suhut3g294smgwe4f>; Zugriff am 05.02.2026.

**Arbeitnehmerkammer Bremen; Arbeitskammer des Saarlandes (2025):** Soziale Strompreise in der Energiewende. Thesen für eine arbeitnehmendenorientierte Strompreispolitik. [https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/Publikationen/KammerFokus/KammerFokus\\_Soziale\\_Strompreise\\_in\\_der\\_Energiewende.pdf](https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/Publikationen/KammerFokus/KammerFokus_Soziale_Strompreise_in_der_Energiewende.pdf); Zugriff am 01.04.2026.

**Breuer, C. et al. (2025):** Zwischen Exportkrise und binnenwirtschaftlicher Erholung: Die konjunkturelle Lage in Deutschland zur Jahreswende 2025/26. IMK Report 198, [https://www.imk-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-009298](https://www.imk-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009298); Zugriff am 18.03.2026.

4 Arbeitnehmerkammer Bremen/Arbeitskammer des Saarlandes (2025)

# Rezession drückt auf den Bremerhavener Arbeitsmarkt

## Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung in Bremerhaven

Lennart Härtlein

➔ **Trotz einer soliden Entwicklung der Bremerhavener Schwerpunktbranchen hat sich die Arbeitsmarktlage verschlechtert. Es sind weiterhin große Anstrengungen nötig, um Arbeitslosigkeit und Armut entgegenzuwirken. Die zusätzlichen finanziellen Spielräume durch Bundesmittel bieten dazu eine große Chance**

Bereichen sonstige Dienstleistungen<sup>2</sup> sowie Erziehung und Unterricht wurden Stellen abgebaut. In den wissensintensiven Dienstleistungen<sup>3</sup> und in der öffentlichen Verwaltung kamen hingegen Stellen hinzu.

Die Arbeitslosenquote in Bremerhaven betrug 2025 wie schon im Vorjahr 14,5 Prozent. Im Jahresdurchschnitt 2025 waren 9.087 Menschen arbeitslos gemeldet (+ 0,5 Prozent zum Vorjahr). Ihnen gegenüber standen 2025 durchschnittlich nur 1.298 gemeldete offene sozialversicherte Stellen. Dieser erhebliche Rückgang um 7,1 Prozent im Vergleich zum Vorjahr zeigt, wie schwierig die

Die negative Arbeitsmarktentwicklung zeigt, wie schwierig die konjunkturelle Lage ist

### Stellenabbau und steigende Arbeitslosigkeit

Das Jahr 2025 verlief in wirtschaftlicher Hinsicht in Bremerhaven durchwachsen. Die derzeitige Rezession der deutschen Wirtschaft haben auch die ansässigen Betriebe zu spüren bekommen. Entgegen der Entwicklung in Bremen sank die Zahl der sozialversichert Beschäftigten in Bremerhaven zwischen Juni 2024 und Juni 2025 um 330 Stellen oder 0,7 Prozent auf 45.948.<sup>1</sup> Vor allem in den

<sup>2</sup> Die sonstigen Dienstleistungen umfassen Kfz-Handel und -Reparatur, Großhandel, Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung von Gütern, Reisebüros, Wach- und Sicherheitsdienste, Callcenter, Gebäudebetreuung, Garten- und Landschaftsbau, Messdienstleistungen, Interessenvertretung, Kirchen, sonstige Reparatur, Wäschereien, Friseur- und Kosmetiksalons sowie Bestattungsinstitute.

<sup>3</sup> Die wissensintensiven Dienstleistungen umfassen die Branchen Information und Kommunikation, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie andere wissenschaftliche und technische Dienstleistungen.

<sup>1</sup> Dabei muss berücksichtigt werden, dass das stadtbremische Überseehafengebiet statistisch zur Stadt Bremen gezählt wird.

konjunkturelle Lage aktuell ist. Vor allem in der Logistik, in der öffentlichen Verwaltung und im Gesundheitswesen ist die Zahl der gemeldeten Stellen stark gesunken. Ein deutliches Indiz ist auch der drastische Stellenabbau in der Leiharbeit. Hier wurden mit 319 mehr als ein Fünftel der bisherigen sozialversicherten Jobs gestrichen.

## Gutes Tourismusjahr

Die Entwicklung der einzelnen Branchen stellt sich allerdings recht unterschiedlich dar. Im Gastgewerbe haben die Betreiberwechsel beim Klimahaus und dem Kreuzfahrterminal neue Impulse bei zentralen touristischen Einrichtungen gesetzt. Und durch das Großevent Sail und den mehrwöchigen Bau am Kreuzfahrtschiff „Disney Adventure“ kamen zahlreiche zusätzliche Übernachtungsgäste nach Bremerhaven. Gut 472.000 Übernachtungen im Jahr 2025 stellen einen neuen Rekord dar (+ 9,9 Prozent zum Vorjahr). Mit 57 zusätzlichen Stellen (+ 3,5 Prozent) gehört das Gastgewerbe zu den Branchen, die in Bremerhaven am stärksten gewachsen sind. Umso bedauerlicher ist es, dass ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag am Widerstand der Arbeitgeber gescheitert ist. Hier braucht es dringend ein Umdenken auf Arbeitgeberseite, sonst wird das Gastgewerbe eine Niedriglohnbranche bleiben.

## Lebensmitteleindustrie zeigt sich robust

Die Meldungen aus der Bremerhavener Lebensmittelindustrie lassen auf ein gemischtes Geschäftsjahr 2025 schließen. Frosta hatte zwar erfreulicherweise zu Beginn des Jahres angekündigt, die Beschäftigtenzahl um bis zu 150 Personen zu erhöhen. Ende September meldete jedoch die Fischmanufaktur Abelmann Insolvenz an. Knapp die Hälfte der Stellen wurde hier bereits abgebaut, für die restlichen 60 gibt es noch Hoffnung. Die Beschäftigtenzahl der Branche blieb unter dem Strich nahezu unverändert im Vergleich zum Vorjahr. Hoffnungen ruhen neben den größeren Bestandsunternehmen

auf Neugründungen. Mit dem „First“ wurde bereits im November 2024 ein Versuchslabor für Start-ups und etablierte Unternehmen aus der Lebensmittelbranche eröffnet. Das Angebot stößt durchaus auf Interesse und es sind laut Senat auch schon Unternehmensgründungen daraus hervorgegangen. Bis sich dies in der Arbeitsmarktstatistik niederschlägt, wird es allerdings noch dauern.

## Containerumschlag im Aufschwung, Fahrzeugumschlag in der Krise

Auch die Entwicklung in der für Bremerhaven so wichtigen Hafenwirtschaft stellt sich ambivalent dar. Auf der einen Seite verzeichnete der Containerumschlag kräftige Zuwächse von 10,3 Prozent im Jahr 2025 verglichen mit dem Vorjahr (allerdings von einem niedrigen Niveau ausgehend).<sup>4</sup> Dies ist auf die neue Allianz zwischen den Reedereien Maersk und Hapag-Lloyd zurückzuführen, in deren Netzwerk Bremerhaven eine wichtige Rolle spielt. Auch die Eröffnung des Maersk-Logistikzentrums im südlichen Fischereihafen mit 300 neuen Arbeitsplätzen dürfte damit in Verbindung stehen. Auf der anderen Seite stagniert der

Die wirtschaftliche Entwicklung der einzelnen Branchen verlief unterschiedlich

**„Umso bedauerlicher ist es, dass ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag am Widerstand der Arbeitgeber gescheitert ist. Hier braucht es dringend ein Umdenken auf Arbeitgeberseite, sonst wird das Gastgewerbe eine Niedriglohnbranche bleiben.“**

<sup>4</sup> Die Senatorin für Wirtschaft, Häfen und Transformation (2026)

Automobilumschlag in Bremerhaven nach den enormen Verlusten in den vorherigen zwei Jahren (– 0,1 Prozent verglichen mit dem Vorjahr). Die BLG, die den Fahrzeugumschlag im Überseehafen betreibt, ist dem Vernehmen nach bereits dabei, in erheblichem Umfang Stellen abzubauen. Auch der hafeneigene Personaldienstleister Gesamthafenbetrieb (GHBG) leidet sehr unter dem schwachen Automobilumschlag.

### Gute Geschäftslage auf den Werften

Für den Schiffbau in Norddeutschland war 2025 wirtschaftlich ein gutes Jahr. Über die Hälfte der Werften gab in der Schiffbauumfrage der IG Metall an, vollständig ausgelastet zu sein.<sup>5</sup> Bremerhaven bildet dabei offenbar keine Ausnahme. So deuten die erfolgreiche Bewerbung der Lloyd Werft auf den Bau eines Forschungsschiffs für das Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt, der Bau von Tunnelelementen für die Autobahn 281 oder die Anschaffung eines zusätzlichen Schwimmdocks durch Bredo Dry Docks auf eine gute Auslastung der Bremerhavener Werften hin.

### Flaute in der Green Economy

Weiterhin schwierig gestaltet sich die Lage im Bereich der Green Economy. Zwar wurde die Wasserstofftankstelle Anfang des Jahres feierlich eröffnet und mit der Förderzusage für den Seegangsimulator und das Testzentrum für mobile Wasserstoffanwendungen wächst die Bremerhavener Wasserstoffforschungslandschaft perspektivisch beträchtlich. Der Markthochlauf von Wasserstofftechnologien lässt jedoch (im ganzen Land) weiter auf sich warten. Ähnlich stellt sich die Situation im Green-Economy-Gewerbegebiet Lunedelta dar. Dort wurde zwischenzeitlich Richtfest für das dazugehörige Gründungszentrum gefeiert, die Vermarktung

der ersten Gewerbeflächen steht allerdings noch aus. Auch die Hoffnung auf neue Wertschöpfungspotenziale durch die Offshore-Windenergieindustrie hat sich bisher noch nicht erfüllt. Die Realisierbarkeit des geplanten Energy Port ist durch die Gerüchte um den Bau eines neuen Marinehafens an selber Stelle noch fraglicher geworden als vor dem Hintergrund der bestehenden umweltrechtlichen und finanziellen Hürden ohnehin schon. Ebenso gibt es nach wie vor keinen Auftrag zum Bau von Offshore-Konverterplattformen für die Lloyd-Werft. Während in diesen Bereichen zumindest noch Hoffnung besteht, war die Schließung des Fahrzeugherstellers Mafi & Treppel, der ursprünglich auch im Segment Wasserstoff aktiv werden wollte, ein herber Rückschlag für die Green Economy in Bremerhaven. Rund 50 Beschäftigte haben ihren Arbeitsplatz durch die Entscheidung des Unternehmens verloren.

Gefordert ist nun in erster Linie die Bundesregierung. Statt sich von Ausbauzielen zu verabschieden und auf klimaschädliche Gaskraftwerke zu setzen, muss sie die Förderung von Offshore-Windkraft und Grünem Wasserstoff deutlich ausweiten. Klimaneutralität und bezahlbare Strompreise gibt es nur mit erneuerbaren Energien.

### Fazit und Ausblick

Das vergangene Jahr war ein durchwachsendes für den Wirtschaftsstandort Bremerhaven. Die zentralen Branchen wie die Hafenvirtschaft, der Schiffbau, das Gastgewerbe oder die Lebensmittelindustrie haben sich stabil bis gut entwickelt. Dennoch macht sich die herausfordernde konjunkturelle Großwetterlage auch in Bremerhaven bemerkbar. Das schlägt sich in einer negativen Arbeitsmarktentwicklung nieder. Sozialversicherte Beschäftigungsverhältnisse und gemeldete Stellen haben abgenommen, die Zahl der arbeitslosen Menschen ist gewachsen. Die sozioökonomischen Problemlagen in Bremerhaven sind weiterhin enorm groß und drohen sich weiter zu verschlechtern. In diesem Zusammenhang ist die aktuell extrem angespannte kommunale Finanzlage ein großes Risiko.

Die Bremerhavener Wasserstoffforschungslandschaft wächst beträchtlich

5 IG Metall Küste (2025)

Diese hat schon jetzt dazu geführt, dass 25 Stellen bei der städtischen Tourismusgesellschaft Erlebnis Bremerhaven und die Tourist-Info im Fischereihafen wegfallen, was die Handlungsfähigkeit der Stadt in diesem wichtigen Wirtschaftszweig akut bedroht.

Doch es gibt auch Anlass zu Optimismus. Das Sondervermögen für Infrastruktur und Klimaneutralität des Bundes und die vom Haushaltsausschuss des Bundestags beschlossenen Investitionsmittel in Höhe von 1,35 Milliarden Euro für die militärische Ertüchtigung der Hafeninfrastruktur in Bremerhaven können die Infrastruktur der Seestadt entscheidend voranbringen. Insbesondere die so wichtige Sanierung der Stromkaje kann jetzt endlich angegangen werden. Hoffnung machen auch die Fortschritte in der Stadtentwicklung. Das Projekt „NOVO“ anstelle des ehemaligen Karstadt-Gebäudes und die dadurch bessere Sicht- und Wegeverbindung zu den Havenwelten bieten Chancen für die Bremerhavener Innenstadt. Und der Baustart im vergangenen Jahr markiert einen Meilenstein für die Realisierung des Werftquartiers im Fischereihafen. Diese Projekte gilt es weiter entschlossen voranzutreiben. Dabei kann der zusätzliche finanzielle Spielraum durch das Sondervermögen helfen, Bremerhaven noch grüner, moderner und lebenswerter zu gestalten.

Darüber hinaus zeugen Projekte wie das „NEUS FESTIVAL“, das Urban-Gardening-Projekt „Das Beet“ oder das Kulturzentrum „WERK“ von der äußerst positiven Entwicklung der alternativen

Kulturszene in Bremerhaven. Solche Angebote sind als Beitrag zur Lebensqualität der Stadtbevölkerung und als zentraler Faktor im Standortwettbewerb um Unternehmen und Fachkräfte gar nicht hoch genug einzuschätzen und müssen unbedingt weiter gefördert werden. Es braucht außerdem auch den Mut, zu experimentieren und neue Wege zu gehen. Das hat etwa das erfolgreiche Modellprojekt „Sommerstraße“ in der Alten Bürger gezeigt. Die enorm positive Resonanz sollte die Stadt zum Anlass nehmen, dieses Projekt zu verstetigen.

Problematisch ist hingegen die geplante Änderung des Ladenschlussgesetzes, wodurch im Outlet-Center und am Neuen Hafen dauerhaft 20 verkaufsoffene Sonntage pro Jahr möglich wären. Damit werden die Arbeitsbedingungen im Einzelhandel ohne triftigen Grund weiter verschlechtert und die Politik gibt ihr letztes wirksames Instrument aus der Hand, um überhaupt noch Einfluss auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu nehmen. Diese Entscheidung muss rückgängig gemacht werden.

Im Gegensatz dazu braucht es auf allen Ebenen – Kommune, Land, Bund sowie EU – deutlich größere Anstrengungen, um mehr gute Arbeitsplätze zu schaffen. Auf all diesen Ebenen hat die Politik Möglichkeiten und ist in der Pflicht, diese im Sinne der Beschäftigten auch zu nutzen.

Die Bundesmittel geben Anlass zu Optimismus

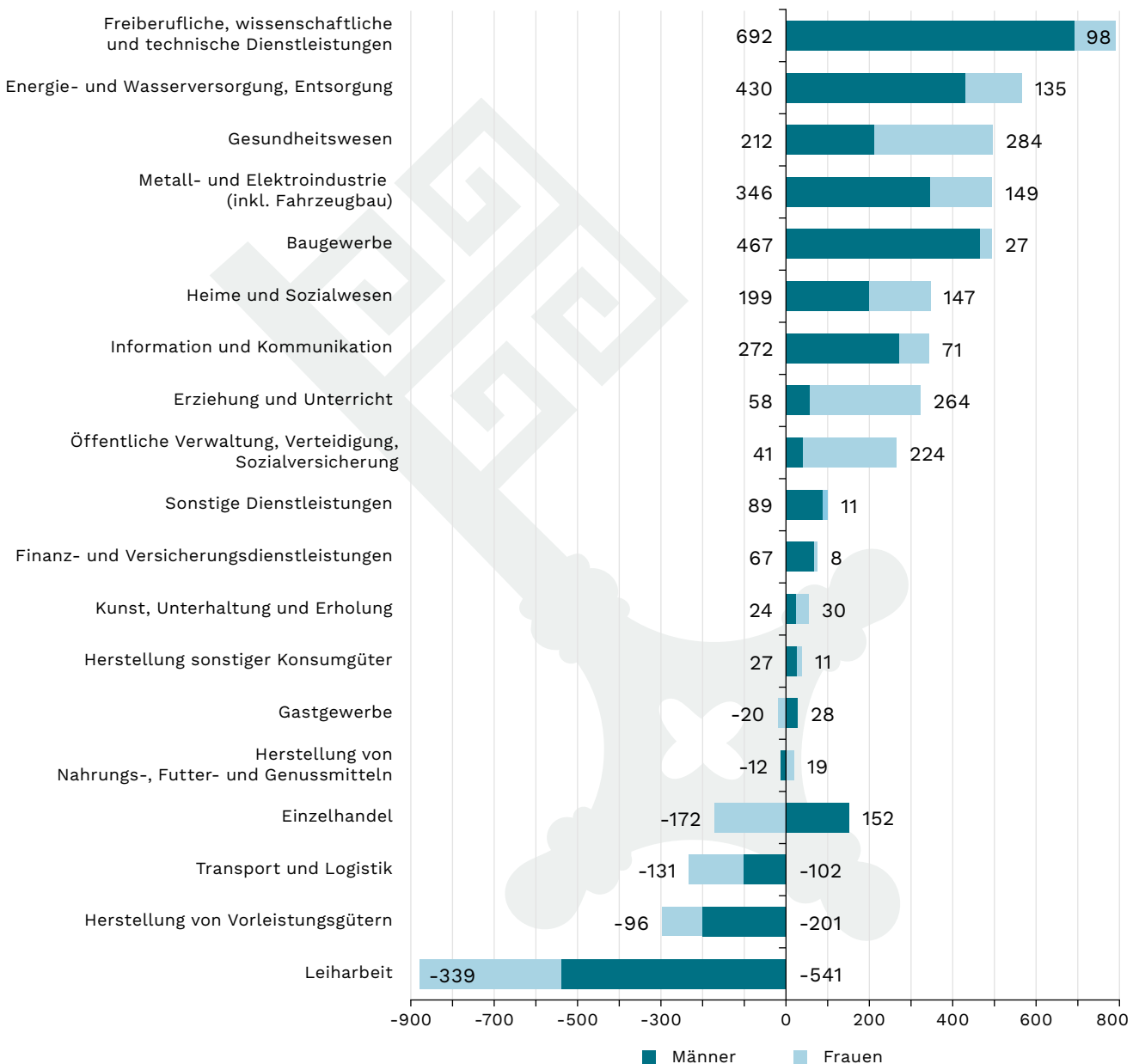
## Literatur

**Die Senatorin für Wirtschaft, Häfen und Transformation (2026):** Monatsbericht der Bremischen Häfen vom Dezember 2025. März 2026.

**IG Metall Küste (2025):** Schiffbauumfrage 2025. Oktober 2025, [https://kueste.igmetall.de/dam/jcr:65443ec0-d552-4369-a10a-c26f08eb684b/20251010\\_Schiffbauumfrage\\_2025\\_Zusammenfassung.2025-10-20-09-28-38.pdf](https://kueste.igmetall.de/dam/jcr:65443ec0-d552-4369-a10a-c26f08eb684b/20251010_Schiffbauumfrage_2025_Zusammenfassung.2025-10-20-09-28-38.pdf); Zugriff am 05.02.2026.

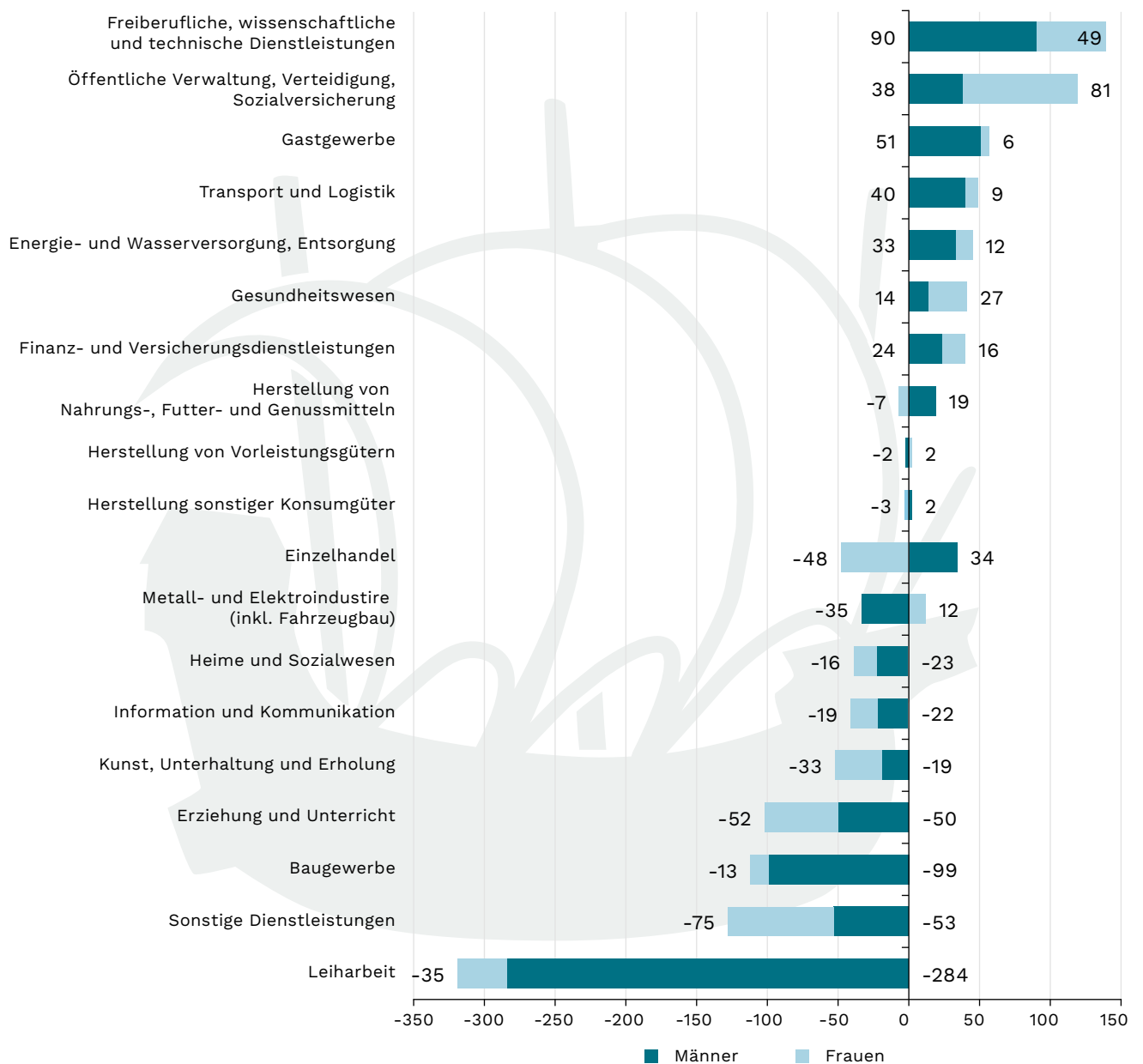
# Beschäftigungsentwicklung nach Branchen

**Bremen (Stadt): Männer profitieren deutlich stärker vom Beschäftigungsaufbau, Leiharbeit geht stark zurück**  
 Entwicklung der sozialversicherten Beschäftigung nach Branchen in Bremen (Stadt) von 2024 zu 2025  
 (Stichtag jeweils 30. Juni)



### Bremerhaven: Arbeitsmarktlage verschlechtert sich

Entwicklung der sozialversicherten Beschäftigung nach Branchen in Bremerhaven von 2024 zu 2025  
(Stichtag jeweils 30. Juni)



# Ein Gewinn – auch für die Arbeitswelt

---

Schwerpunkt Zuwanderung

Samira Ghozzi-Ben Miled wurde in Bremen geboren und arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Religionswissenschaft und Religionspädagogik der Universität Bremen



# Wir brauchen Offenheit und Akzeptanz

---



Ein Viertel der Bremer Beschäftigten hat eine Migrationsgeschichte. Sie sind aus der Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken. Die Arbeit in den Betrieben könnte zu einem guten Teil nicht erledigt werden, wenn wir die Aufgaben nicht jeden Tag Seite an Seite gemeinsam angehen würden.

Das sieht übrigens auch die übergroße Mehrheit unserer Mitglieder so: Drei Viertel der Bremer Arbeitnehmenden stimmen der Aussage zu, dass ausländische Arbeitskräfte dazu beitragen, den Fachkräftemangel zu beheben.

---

**„Drei Viertel der Bremer Arbeitnehmenden stimmen der Aussage zu, dass ausländische Arbeitskräfte dazu beitragen, den Fachkräftemangel zu beheben.“**

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung wird die Bedeutung von Beschäftigten mit Migrationsgeschichte weiter zunehmen. Dabei machen wir keinen Unterschied, aus welchen Gründen die Kolleg\*innen nach Deutschland gekommen sind. Alle haben die gleichen Rechte und Pflichten und verdienen den gleichen Respekt.

Deshalb haben wir uns im diesjährigen Bericht zur Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Land Bremen ganz ausführlich mit der Frage befasst, wie gut Menschen mit Migrationsgeschichte in unserer Arbeitswelt Fuß fassen können, wie ihre Arbeitsbedingungen und Entwicklungsperspektiven sind und welche Unterstützung sie brauchen.

Dabei ist eines klar: Sie müssen ebenso wie alle anderen auch die Chance auf berufliche Weiterentwicklung und Aufstiegsmöglichkeiten am Arbeitsmarkt haben. Denn Menschen mit Migrationsgeschichte sind häufiger prekär beschäftigt, arbeiten öfter zum Mindestlohn, in Minijobs oder im Schichtdienst. Hinzu kommt, dass sie auch häufiger unterhalb ihrer Qualifikation beschäftigt sind. Darüber hinaus ist aber für viele Migrant\*innen gerade in Bremen der Zugang zum Arbeitsmarkt erschwert. Ihre Erwerbsbeteiligung ist im Vergleich zu anderen Bundesländern niedrig – trotz der Fortschritte, die gerade in den vergangenen Jahren gemacht wurden.

Zum einen hängt dies damit zusammen, dass im Bundesländervergleich mehr Geflüchtete und weniger Erwerbsmigrant\*innen nach Bremen kommen. Für Geflüchtete ist der Weg in den Arbeitsmarkt aber oft besonders steinig. Sie konnten mit Sprachkursen und Anerkennungsverfahren nicht schon im Ausland beginnen. Darüber hinaus können fluchtbedingte gesundheitliche Belastungen zu bewältigen sein.

Zum anderen spielt aber auch die angespannte Lage auf dem Bremer Arbeitsmarkt eine wichtige Rolle. Aufgrund der hohen Arbeitslosigkeit ist es für Migrant\*innen hier schwerer, einen Arbeitsplatz zu ergattern als in anderen Regionen. Aber auch wenn die Voraussetzungen unterschiedlich sind – alle Zugewanderten brauchen Unterstützung, um am Arbeitsmarkt erfolgreich sein zu können.

Ganz oben auf der To-do-Liste müssen Sprachkurse stehen. Sie sind der Schlüssel, um sich hier im Alltag zurechtzufinden und natürlich auch für die nachhaltige Aufnahme von Beschäftigung. Eine Offensive des Bundes bei (Berufs-)Sprachkursen wäre daher dringend notwendig. Bei den Integrationskursen droht gerade sogar ein massiver Rückschritt, da Menschen im Asylverfahren, Geduldete und Menschen aus der Ukraine keine Zulassung mehr erhalten sollen.

Anerkennungsverfahren müssen beschleunigt werden und Qualifizierungsmöglichkeiten schnell zugänglich sein. Denn ohne Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung besteht die Gefahr, dass Migrant\*innen in prekären Beschäftigungsverhältnissen oder in der Arbeitslosigkeit stecken bleiben. Auch eine zügige Klärung Aufenthaltsrechtlicher Angelegenheiten ist für Zugewanderte zentral.

Es braucht aber auch Offenheit und Akzeptanz in der Gesellschaft, bei Arbeitgebern und bei Kolleg\*innen, um Erfolgsgeschichten schreiben zu können. Wir alle sind gefordert, Rassismus und Diskriminierung entgegenzutreten, denn hierdurch werden die gleichen Rechte für alle infrage gestellt. Hier tragen der Staat, die Arbeitgeber und die Arbeitnehmenden eine gemeinsame Verantwortung.

---

Peter Kruse  
Präsident der Arbeitnehmerkammer Bremen

# Zahl des Jahres

---

# 77

Dr. Marion Salot

Mehr als drei Viertel der Beschäftigten im Land Bremen (77 Prozent) erleben ihre ausländischen Kolleg\*innen als Bereicherung. Dies ist ein Ergebnis unserer Sondererhebung in der Beschäftigtenbefragung, die wir seit 2017 alle zwei Jahre durchführen. Mehr als 3.300 Arbeitnehmende wurden dieses Mal nicht nur zu ihren Arbeitsbedingungen befragt, sondern auch zu ihrer Haltung zu Wahlen, zur Demokratiezufriedenheit – und zur Migration. Hierbei wurde deutlich: Menschen mit Migrationsgeschichte sind für unsere Mitglieder willkommene Kolleg\*innen und gut in den Arbeitsalltag integriert.

Ein Blick auf die Branchen zeigt: Im Bereich Gesundheit und Soziales sind die Zustimmungswerte besonders hoch. Von den Befragten, die in Krankenhäusern arbeiten, erleben 90 Prozent ausländische Kolleg\*innen als Bereicherung, in der Altenpflege sind es 87 Prozent. In Arbeitsfeldern, in denen es ohne Zugewanderte längst zum Kollaps gekommen wäre, werden Kolleg\*innen mit Migrationsgeschichte also besonders geschätzt.

# Prozent

Ähnlich hohe Zustimmungswerte gibt es in der IT-Branche. In den Bereichen Erziehung und Unterricht und auch in den Kindergärten und Vorschulen sind die Beschäftigten ebenfalls besonders offen für zugewanderte Kolleg\*innen. Da gerade in diesen Bereichen Grundwerte vermittelt werden, Bildung eine große Rolle spielt und die Arbeitnehmenden für Kinder und Jugendliche eine Vorbildfunktion einnehmen, ist diese offene Haltung doppelt wichtig. Hohe Zustimmungswerte gibt es übrigens auch im öffentlichen Dienst (85 Prozent).

Erfreulich ist zudem: Nur 5,5 Prozent stimmen der Aussage nicht zu, dass ausländische Kolleg\*innen eine Bereicherung sind. Zur Wahrheit gehört aber auch, dass es durchaus Beschäftigtengruppen gibt, die kritischer auf migrantische Kolleg\*innen blicken. Dazu gehören beispielsweise Befragte ohne abgeschlossene Berufsausbildung (18 Prozent), Befragte mit einem Einkommen unter 1.000 Euro (13 Prozent) und solche, die ein erhöhtes Risiko haben, ihren Arbeitsplatz zu verlieren (15 Prozent). Bei den Post-, Kurier- und Expressdienstleistungen, im Kfz-Handel und im Reinigungsgewerbe ist der Anteil der Befragten, die ihre migrantischen Kolleg\*innen nicht als Bereicherung erleben, ebenfalls höher.

Welch entscheidende Rolle Zugewanderte für unseren Arbeitsmarkt einnehmen, zeigt ein weiteres Ergebnis der Befragung: 74 Prozent der Befragten sind der Meinung, dass ausländische Arbeitskräfte dazu beitragen, den Fachkräftemangel zu beheben. Nur sieben Prozent stimmen der Aussage zu, dass ausländische Arbeitskräfte zurückgeschickt werden sollten, wenn die Arbeitsplätze knapp werden. Diese Zahlen bestätigen, wie sehr Menschen mit Migrationsgeschichte als Kolleg\*innen in der Arbeitswelt geschätzt werden – sie sind inzwischen ein fester, unverzichtbarer Bestandteil. Der Betrieb spielt als Integrationsort und als Raum, in dem Vorurteile abgebaut werden können, eine entscheidende Rolle.



# Glossar

Menschen mit **Migrationsgeschichte** (auch gebräuchlich: Migrationshintergrund) meint in diesem Bericht, **dass eine Person oder mindestens einer ihrer Elternteile nicht in Deutschland geboren wurde** – oder sie ausschließlich über eine nicht-deutsche Staatsangehörigkeit verfügt. Umfasst sind somit Menschen mit sehr unterschiedlichen Lebensgeschichten – unabhängig von der deutschen oder einer anderen Staatsangehörigkeit und davon, ob sie in Deutschland oder im Ausland geboren sind.

Der Oberbegriff Menschen mit Migrationsgeschichte kann weiter differenziert werden. Der Teil der Personen mit Migrationsgeschichte, der selber im Ausland geboren ist, wird als **Zugewanderte** bezeichnet. Auch sie sind eine heterogene Gruppe, die sich unter anderem nach Migrationsgründen und ihrem aufenthaltsrechtlichen Status unterscheiden.

Zu ihnen gehören:

- ▶ **Erwerbsmigrant\*innen**, die gezielt nach Deutschland gekommen sind, um eine Ausbildung zu absolvieren oder Erwerbsarbeit zu leisten,
- ▶ **geflüchtete Menschen**, die ihre Heimat aufgrund der dortigen Situation verlassen mussten,
- ▶ **Familiennachzügler\*innen**, deren Angehörige bereits in Deutschland leben – egal, aus welchem Grund diese zugewandert sind oder ob sie in Deutschland geboren sind,
- ▶ **Bildungsausländer\*innen**, die gezielt für ein Studium nach Deutschland zugewandert sind,
- ▶ **EU-Binnenmigrant\*innen**, die aus einem anderen EU-Mitgliedstaat stammen und nach Deutschland zugewandert sind.



# Zuwanderung ermöglichen, Unterstützung absichern

## Zugewanderte Menschen sind eine Chance für den Bremer Arbeitsmarkt

Dr. Aenne Dunker

➔ Auf der Suche nach Sicherheit und Arbeit wandern Menschen seit Jahrhunderten nach Deutschland zu. Doch die Stimmung wird migrationsfeindlicher, politische Signale sind widersprüchlich: Während Erwerbsmigration erwünscht ist, soll insbesondere Fluchtmigration verhindert werden. Dabei profitiert der Arbeitsmarkt von allen Zugewanderten.<sup>1</sup> Um ihre Potenziale zu nutzen und Chancen zu eröffnen, sind Unterstützungsangebote jedoch unverzichtbar

Die Politik sendet derzeit das Signal, dass Zuwanderung stark begrenzt werden müsse – es sei denn, sie nutzt Deutschland. „Nützlich“ ist Zuwanderung immer dann, wenn angenommen werden kann, dass der Arbeitsmarkt von ihr profitiert („Erwerbsmigration“). Denn dieser ist auf Personen aus dem Ausland angewiesen: Durch das Ausscheiden der Babyboomer\*innen wird sich der bestehende Fach- und Arbeitskräftebedarf noch verschärfen. 2024 waren 8,5 der 34,8 Millionen in Deutschland sozialversichert beschäftigten Menschen 55 Jahre oder älter – ihr Renteneintritt steht somit kurz bevor.<sup>2</sup>

In dieser Logik stehen nicht Menschen, sondern ihre Verwertbarkeit im Fokus – willkommen ist, wer direkt dafür sorgt, dass neue Technologien entwickelt oder Kranke behandelt werden können. Nicht willkommen ist, wer aus anderen Gründen nach Deutschland kommen

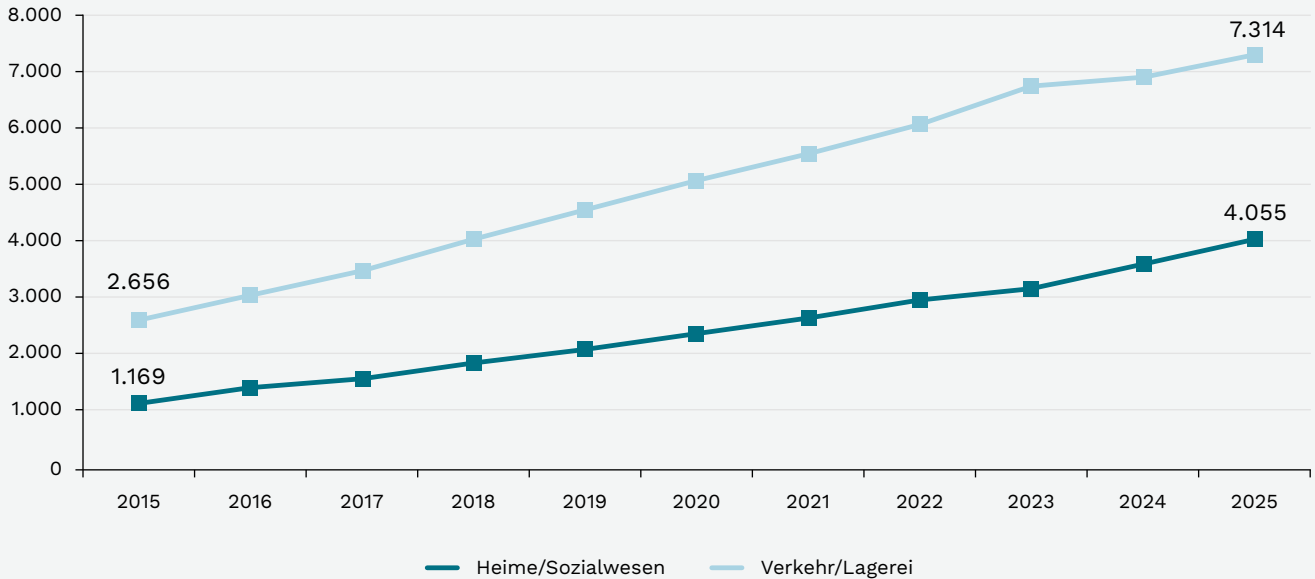
möchte – oder eher: muss. Denn Krieg, Verfolgung, Menschenrechtsverletzungen sowie die Klimakrise zwingen immer mehr Menschen dazu, ihre Heimat zu verlassen – und Deutschland ist ein beliebtes Zielland. In der Diskussion um erwünschte und zu verhindernde Zuwanderung wird aus dem Blick verloren, dass selbstverständlich auch diese Menschen erwerbstätig sein und ihren Lebensunterhalt selbst sichern möchten – und damit Potenziale für die Arbeits- und Fachkräftesicherung aufweisen. Möglich wäre eine Situation, in der sowohl Zugewanderte als auch Deutschland profitieren – die einen suchen einen neuen Lebens- und Arbeitsort, während hierzulande Fach- und Arbeitskräfte benötigt werden. Doch diese Chance wird nicht genutzt. Stattdessen wird der Eindruck vermittelt, dass ausschließlich Erwerbsmigrant\*innen einen Mehrwert für Deutschland bieten, während Zuwanderung aus anderen Gründen eine Belastung darstellt. Den einen wird ihr Potenzial abgesprochen, die anderen werden auf ihre Verwertbarkeit reduziert. Eine zukunftsfähige Migrationspolitik, die der gesellschaftlichen Spaltung entgegenwirkt, sieht anders aus.

1 Zur Definition aller im Schwerpunkt genannten Personengruppen siehe Seite 26

2 Kuhn et al. (2025)

### Keine Pakete, keine Pflege – nicht-deutsche Beschäftigte sind für den Alltag unverzichtbar

Entwicklung der sozialversicherten Beschäftigung in ausgewählten Branchen, Land Bremen



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung, Stichtag: 30.06.

© Arbeitnehmerkammer Bremen

### Ohne Zugewanderte geht es nicht!

Die Chancen auf dem Arbeitsmarkt hängen von der Herkunft ab

Dabei gilt, dass Beschäftigte aus dem Ausland bereits jetzt von großer Bedeutung sind – ungeachtet der Tatsache, ob sie als Erwerbsmigrant\*innen oder aus anderen Gründen zugewandert sind. Auch im Land Bremen: Das jüngste Beschäftigungswachstum geht in erster Linie auf Personen nicht-deutscher Staatsangehörigkeit zurück.

Deren Zahl hat sich von 2015 bis 2025 mehr als verdoppelt. Vergleichsweise viele Beschäftigungen wurden in Heimen und dem Sozialwesen aufgebaut, wo die Zahl der nicht-deutschen Pflegekräfte oder Betreuer\*innen sich mehr als verdreifacht hat. Etwas weniger stark ist der relative Aufwuchs in Verkehr und Logistik und damit zum Beispiel unter den Paketbot\*innen oder Busfahrer\*innen. Dies ist jedoch darauf zurückzuführen, dass hier traditionell die meisten Personen nicht-deutscher Staatsangehörigkeit beschäftigt sind. Nicht-deutsche Beschäftigte gewinnen somit insbesondere für die Dienstleistungsbranchen an Bedeutung – und damit direkt für den Alltag. Denn sie packen und liefern nicht nur

Bestellungen, sondern kümmern sich auch immer häufiger um die Angehörigen von Bremer\*innen. Doch dadurch sind sie oft von den herausfordernden Arbeitsbedingungen im Dienstleistungsbereich betroffen.

Außerdem sind sie besonders häufig als Helfer\*innen beschäftigt – auch, wenn sie höher qualifiziert sind. Helfer\*innentätigkeiten gehen mit geringen Verdiensten und einer hohen Arbeitsplatzunsicherheit einher. Das kann insbesondere für Zugewanderte existenzbedrohend sein: Denn ihr Bleiberecht hängt oft davon ab, ob der Lebensunterhalt aus eigenen Kräften finanziert werden kann. Dazu gilt: Mit Blick auf den steigenden Fachkraftbedarf weisen die Helfer\*innen ein großes Potenzial auf. Wird ihnen eine qualifizierte Beschäftigung ermöglicht, verbessert sich nicht nur ihre Lebenssituation, sondern auch der Bremer Arbeitsmarkt profitiert. Denn auch wenn nicht-deutsche Beschäftigte – verglichen mit ihrem Anteil an allen Beschäftigten – auf qualifizierten Positionen aktuell noch unterrepräsentiert sind, zeigt sich auch hier schon heute ihre Bedeutung: 2025 arbeiteten gut 32.500 von ihnen auf Positionen, die mindestens eine

berufliche Ausbildung voraussetzen. Für jede achte in Bremen tätige Fachkraft gilt, dass sie über einen nicht-deutschen Pass verfügt. Und der Anteil steigt stark – innerhalb der letzten zehn Jahre hat er sich verdoppelt.

Doch so klar es ist, dass Zugewanderte für den Bremer Arbeitsmarkt unverzichtbar sind, so deutlich ist auch: In Bezug auf die Gestaltung fairer Arbeitsmarktchancen ist noch viel Luft nach oben. Um sicherzustellen, dass diese allen Zugewanderten in Bremen geboten werden, müssen bedarfsgerechte Unterstützungsangebote zur Verfügung stehen. Eine One-size-fits-all-Lösung kann es nicht geben. Denn während zum Beispiel

die einen – Geflüchtete – ihren Zuzug nicht planen konnten, hatten die anderen – Erwerbsmigrant\*innen – die Chance, bereits vor der Einreise die Sprache zu erlernen und vorhandene Qualifikationen anerkennen zu lassen. Doch für sie alle gilt: In einem fremden Land nicht nur zu leben, sondern auch zu arbeiten, geht mit zahlreichen Herausforderungen einher. Eine neue Sprache muss erlernt, Qualifikationen müssen nutzbar gemacht beziehungsweise erworben und ein neues Lebensumfeld geschaffen werden.<sup>3</sup>

---

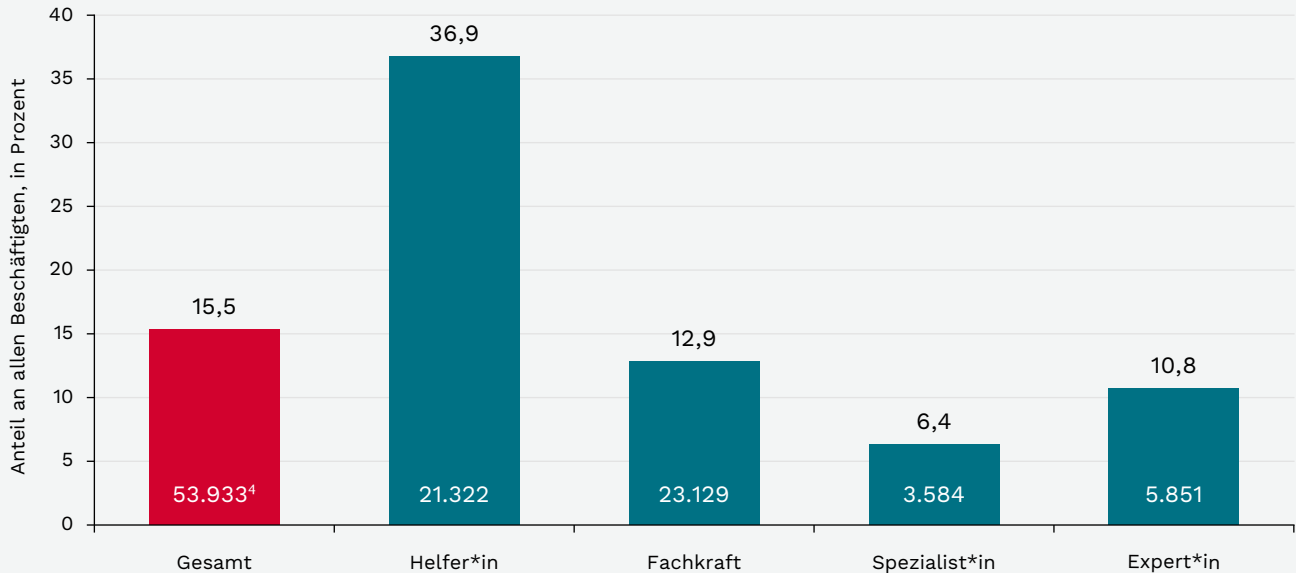
3 Siehe Seite 33

Ladji Diarra kam aus Mali nach Bremen und macht hier eine Ausbildung zum Bäckereifachverkäufer



### Mehr als ein Drittel der Helfer\*innen weist eine nicht-deutsche Staatsangehörigkeit auf

Anteil und Anzahl nicht-deutscher Beschäftigter (sozialversichert) nach Anforderungsniveau, Land Bremen



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung, Stichtag: 30.06.2025  
© Arbeitnehmerkammer Bremen

## Zugewanderte können Potenziale ohne Unterstützung nicht nutzen

Vor dem Hintergrund des Fach- und Arbeitskraftbedarfs wäre gut daran getan, Angebote, die Zugewanderten beim Ankommen und der Arbeitsmarktintegration helfen, weiter auszubauen – auch und insbesondere, wenn sie keine Erwerbsmigrant\*innen sind. Zu beobachten ist momentan jedoch eher das Gegenteil: Der politische Diskurs wird migrationsfeindlicher – und Unterstützungsstrukturen wie Sprachkurse werden abgebaut.<sup>5</sup>

Dabei ist Sprache die Grundvoraussetzung einer fairen und nachhaltigen Arbeitsmarktintegration – wie auch der Fall von Tetiana Mykhailiuk zeigt. Die Ukrainerin studierte in ihrer Heimat an einer pädagogischen Universität und arbeitete über 25 Jahre als Erzieherin, bevor sie Anfang

2022 vor dem russischen Angriffskrieg nach Bremerhaven floh. Kurz nach ihrer Ankunft in der Seestadt begann sie mit einem Integrationskurs. Dieses Angebot zielt darauf ab, Zugewanderten grundlegende Kenntnisse über das Leben in Deutschland zu vermitteln und sie sprachlich für den Alltag zu befähigen. Das im Integrationskurs angestrebte Sprachniveau B1 erreicht allerdings nur gut die Hälfte der Teilnehmenden im ersten Versuch.<sup>6</sup> So ging es auch Tetiana Mykhailiuk. Doch sie hatte Glück: Denn bis zur Änderung der Integrationskursverordnung im Jahr 2024 konnten 300 sogenannte Wiederholungsstunden in Anspruch genommen werden – im zweiten Anlauf erlangte auch sie das gewünschte Zertifikat. Zwischenzeitlich hatte die Ukrainerin ein mehrmonatiges Praktikum in einer Kita gemacht – denn auch in Deutschland wollte sie in ihrem erlernten Beruf arbeiten. Doch ihr war klar: Dafür reicht das Sprachniveau B1 nicht aus. Da die Kostenübernahme für einen weiterführenden Sprachkurs nicht direkt möglich war,

Sprache ist die Voraussetzung einer gelingenden Arbeitsmarktintegration

<sup>4</sup> Abweichungen von der Summe der Beschäftigten nach Anforderungsniveau kommen durch fehlende Informationen zu diesem zustande.

<sup>5</sup> Siehe Seite 37

<sup>6</sup> BAMF (2025)

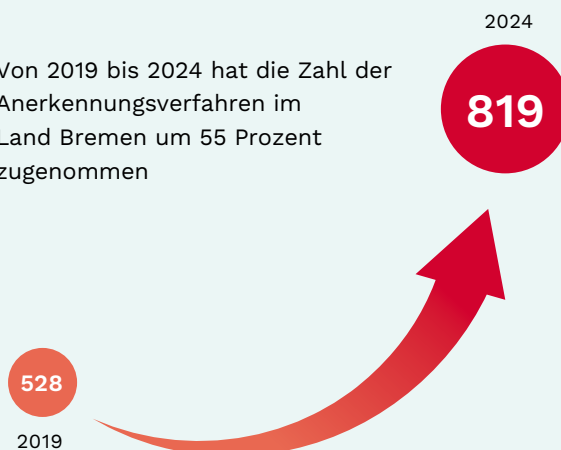
# Anerkennung erfolgreicher gestalten

Dr. Janis Vossiek

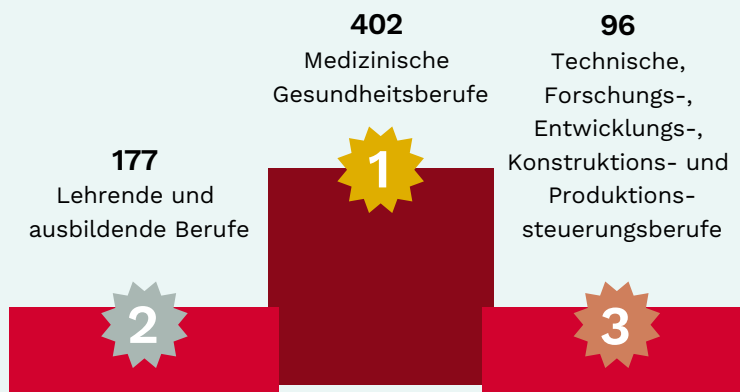
Seit dem Anerkennungsgesetz von 2012 wurden die Verfahren zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse weiterentwickelt und verbessert. Das ist gut so, denn Abschlüsse verbessern sowohl die Entlohnung als auch die Arbeitsmarktposition. Bund und Länder sind jeweils für unterschiedliche Verfahren zuständig, die nicht reglementierte und reglementierte Berufe (wie etwa das Lehramt oder Medizinberufe) umfassen: Für letztere ist eine Anerkennung zwingend erforderlich, um den Beruf ausüben zu dürfen. Bundesweit müssen Verfahren vereinfacht, vereinheitlicht und digitalisiert werden. Auch im Land Bremen kann noch einiges verbessert werden:

- ▶ Das Land sollte eine eigene, unabhängige Anerkennungsberatung aufrechterhalten, die allen Interessierten zugänglich ist, Orientierung bietet, bei Anträgen hilft und Qualifizierungswege aufzeigt.
- ▶ Bestehende Ausgleichsmaßnahmen und Sprachförderangebote, die zur Anerkennung notwendig sind, müssen dauerhaft finanziell vom Land abgesichert werden.
- ▶ Die Migrationsämter sind für die aufenthaltsrechtliche Seite der Anerkennung zuständig. Sie sind im Land Bremen personell so auszustatten, dass sie das steigende Antragsvolumen innerhalb eines komplexen Rechtsrahmens bewältigen können.

Von 2019 bis 2024 hat die Zahl der Anerkennungsverfahren im Land Bremen um 55 Prozent zugenommen



## Top 3 der Anerkennungsbereiche



Quelle: Statistisches Landesamt Bremen, Erhebung nach § 17 BQFG



Tetiana Mykhailiuk musste aus der Ukraine fliehen und arbeitet als Erzieherin in einer Krippe in Bremerhaven

finanzierte Mykhailiuk diesen selbst. Nach der Anerkennung ihres Abschlusses arbeitet sie nun sozialversichert als Erzieherin in einer Bremerhavener Krippe. So sichert sie nicht nur ihren Lebensunterhalt, sondern mindert auch den Fachkraftbedarf in einem Bereich, der dringend auf qualifizierte Kräfte angewiesen ist. Doch eins verdeutlicht die Ukrainerin immer wieder: Ohne Unterstützung hätte sie ihren Weg nicht so erfolgreich gehen können – und Sprache ist nur ein Puzzleteil, um das Ankommen erfolgreich

zu meistern. So hat sie immer wieder ein Angebot besucht, das Vernetzung und Unterstützung bietet. Im Sprachcafé konnte sie neu erworbene Deutschkenntnisse direkt anwenden, bei gemeinsamen Aktivitäten Freundschaften schließen, und wenn sie mit Anträgen und Formularen überfordert war, wertvolle Unterstützung in Anspruch nehmen. Das Angebot ist für sie „wie ein Zuhause. Hier kann ich meinen Rucksack mit Problemen absetzen und entspannen.“

---

**„Das jüngste Beschäftigungswachstum geht in erster Linie auf Personen nicht-deutscher Staatsangehörigkeit zurück.“**

# Die Wege der Erwerbsintegration geflüchteter Menschen

Dr. René Böhme, Cora Wernerus

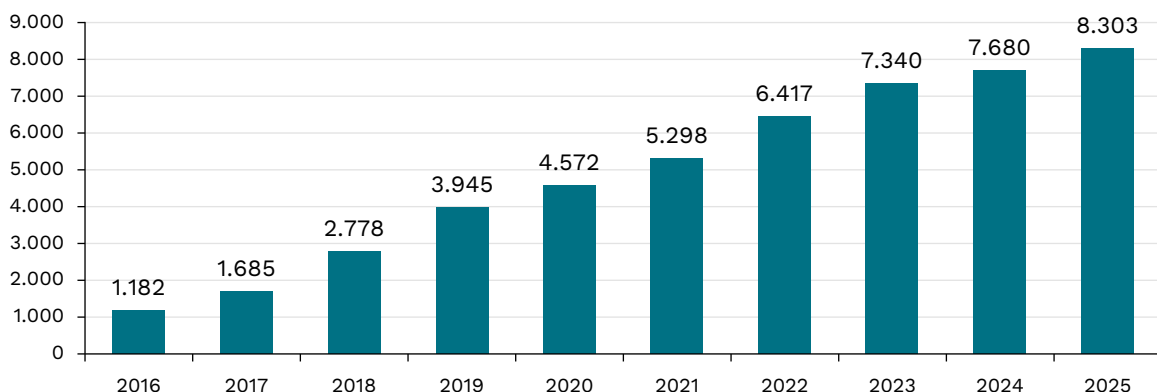
Geflüchtete Menschen aus den acht wichtigsten außereuropäischen Asylherkunftsländern gewinnen im Land Bremen arbeitsmarktpolitisch an Bedeutung: Ihre Zahl sozialversichert Beschäftigter lag im April 2016 bei 1.182 und stieg binnen neun Jahren auf 8.303. Auch wenn ihr Anteil an allen sozialversichert Beschäftigten mit 2,4 Prozent gering bleibt, leisten sie angesichts des Fachkräftemangels in vielen Branchen einen wichtigen Beitrag – ergänzt durch eine wachsende Zahl Selbstständiger.

In einem qualitativen Forschungsprojekt<sup>10</sup> werden derzeit die Übergänge von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt untersucht. Die bisherigen

Analysen zeigen drei Wege der Erwerbsintegration: Erstens erfolgt der Berufseinstieg häufig dank sozialer Kontakte. Zweitens spielen Beratungsangebote sowie Sprach- und Weiterbildungsmaßnahmen eine Schlüsselrolle. Sie gelten als Voraussetzung für die Vermittlung in Facharbeit und übernehmen zugleich eine Netzwerkfunktion. Drittens kommt es wesentlich auf proaktives eigenes Handeln an, das jedoch durch strukturelle Hürden wie unbeantwortete Bewerbungen und Diskriminierung erschwert wird. Die Befunde verweisen auf den Bedarf an bedarfsgerechten Sprachkursangeboten sowie einer passgenauen Unterstützung von Qualifizierungswegen.

## Geflüchtete Menschen werden für den Arbeitsmarkt immer wichtiger

Zahl sozialversichert Beschäftigter aus den acht wichtigsten Asylherkunftsländern im Land Bremen



Die acht wichtigsten Asylherkunftsländer sind Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien.

10 <https://iaw.uni-bremen.de/das-institut/mitglieder/rene-boehme/projekte?proj=389>



Hikmat Hanan ist gelernter Maler und Lackierer und arbeitet nach seiner Flucht aus Syrien auf einer Werft in Bremen-Nord

### Fachkräfte werden aktiv angeworben – und finden Deutschland wenig attraktiv

Während die Reduzierung von Unterstützungsangeboten die Lebens- und Arbeitsmarktchancen von Zugewanderten beeinflusst, wirkt sich eine migrationsfeindliche Stimmung auf die Bleibeabsichten zugewanderter Beschäftigter aus: Wenn sie sich nicht willkommen fühlen oder Diskriminierungen erfahren, denken sie vermehrt über Abwanderung nach.<sup>7</sup> Dies gilt insbesondere für (hoch) qualifizierte Personen. Dem Arbeitsmarkt gehen Fachkräfte verloren – die andererseits aktiv angeworben werden. Denn auch wenn die

deutsche Migrationspolitik sich momentan darauf konzentriert, Zuwanderung zu verhindern<sup>8</sup> – Migration zu Erwerbszwecken wird aktiv gefordert und gefördert. Besonders im Fokus stehen dabei Fachkräfte, denen die Entscheidung, ihre Zukunft in Deutschland zu suchen, in den letzten Jahren deutlich erleichtert werden sollte: So vereinfacht das 2019 eingeführte und 2023 reformierte Fachkräfteeinwanderungsgesetz die Einreise zum Zweck der Erwerbsarbeit beziehungsweise der Arbeits- oder Ausbildungsplatzsuche. Eine digitale Work-and-Stay-Agentur soll zudem Antragsprozesse verschlanken und beschleunigen. Dass solche Bemühungen im internationalen Wettbewerb um Hochqualifizierte dringend nötig

Fachkräfte werden gezielt aus dem Ausland angeworben

7 Kosyakova et al. (2025)

8 Siehe Seite 40

sind, zeigt sich daran, dass Deutschlands Attraktivität für diese abnimmt. Hauptgründe dafür sind komplexe Visaverfahren sowie die Tatsache, dass eine der Qualifikation entsprechende Beschäftigung häufig nicht gewährleistet ist.<sup>9</sup> Nicht vergessen werden darf jedoch: Auch die erwartete Lebensqualität beeinflusst die Entscheidung für einen neuen Lebens- und Arbeitsort. Hier kann das Land Bremen die eigene Attraktivität direkt beeinflussen: indem bezahlbarer Wohnraum sowie eine funktionierende Daseinsvorsorge sichergestellt werden.

### **Bremen braucht Zuwanderung – Zugewanderte brauchen Unterstützung**

Menschen, die nach Bremen kommen, wollen arbeiten – und Bremen braucht sie. Damit Ankommen und Arbeitsmarktintegration gelingen, müssen sie sich willkommen fühlen: durch die Politik, im Land und am Arbeitsplatz. Und sie brauchen Unterstützung. Dabei sind, je nach persönlicher Voraussetzung, Sprachkurse und Qualifizierungsmöglichkeiten nötig – ebenso wie eine schnelle Klärung aufenthalts- und anerkennungsrechtlicher Angelegenheiten, die oft in die Verantwortung der Länder fallen. Wie wichtig solche Angebote sind, zeigt sich auch daran, dass Menschen mit Migrationsgeschichte in Bremen oft unter herausfordernden Bedingungen arbeiten.<sup>10</sup> Zugewanderte sind hier besonderen Risiken ausgesetzt – ohne Unterstützung droht ihnen ein Verbleib in prekär(st)en Beschäftigungsverhältnissen oder Arbeitslosigkeit. Statt einer

## **„Menschen, die nach Bremen kommen, wollen arbeiten – und Bremen braucht sie.“**

Win-Win- gibt es eine Lose-Lose-Situation: Die Menschen verlieren ebenso wie der Arbeitsmarkt, dessen Fach- und Arbeitskräftebedarf bestehen bleibt. Das dürfte nach jetzigem Stand insbesondere die Dienstleistungsbranchen treffen – und damit im Alltag vieler Bremer\*innen und Bremerhavener\*innen zu spüren sein.

Es drohen zwei Verlierer\*innen: die Menschen und der Arbeitsmarkt

Eine zukunftsfähige Arbeitsmarktpolitik muss deswegen immer auch integrationspolitisch gedacht werden. Dabei darf keine einseitige Fokussierung auf (qualifizierte) Erwerbsmigrant\*innen erfolgen. Stattdessen müssen insbesondere die Bedarfe von Menschen, die aus anderen Gründen nach Deutschland gekommen sind, berücksichtigt werden.

<sup>9</sup> Liebig/Ewald (2023); siehe Seite 31

<sup>10</sup> Siehe Seite 54

Damit alle Zugewanderten ihre Potenziale nutzen und der Arbeitsmarkt davon profitieren kann, sind folgende Maßnahmen elementar:

### 1. Sprachkurse: Angebot auf Landesebene ergänzen

Sprachkurse anzubieten ist Aufgabe des Bundes. Momentan entspricht dessen Angebot jedoch nicht den Bedarfen, sodass die Länder einspringen müssen – um langfristige Folgekosten zu vermeiden und Potenziale nutzen zu können. In diesem Rahmen ist es unverzichtbar, dass ausreichend Angebote für Menschen, die den Integrationskurs nicht mit B1 abschließen, vorgehalten werden.

Darüber hinaus muss die Bremer Landesregierung sich auf Bundesebene nachdrücklich dafür einsetzen, dass Möglichkeiten zum Spracherwerb aus- statt abgebaut werden. Besonders wichtig ist dabei, dass kurzfristig wieder Berufssprachkurse auf den Niveaus B1, C1 und C2 angeboten werden und dass auch Menschen ohne gesetzlichen Anspruch zum Integrationskurs zugelassen werden.

### 2. Ein Welcome Center für alle

Dass es wichtig ist, die gesamte Lebenssituation Zugewandelter in den Blick zu nehmen, hat auch die Bremer Landesregierung erkannt und in einem Dringlichkeitsantrag 2024 auf den Aufbau eines Welcome Centers gedungen. Dieses soll allen Zugewanderten und Zuwanderungsinteressierten – egal ob sie aus Erwerbs- oder anderen Gründen nach Bremen

kommen – zur Verfügung stehen und Anerkennungs- sowie aufenthaltsrechtliche Verfahren beschleunigen. Darüber hinaus sollen sie auch im Hinblick auf weitere Lebensbereiche beraten werden, um ihr tatsächliches Ankommen zu unterstützen. Dieser Ansatz ist beispielhaft und kann sowohl die berufliche als auch die soziale Teilhabe befördern. Damit sich diese Hoffnung erfüllt, muss das Welcome Center jedoch entsprechend dem im Antrag skizzierten breiten Entwurf entwickelt werden.

### 3. „Willkommen in Bremen“ leben

Wie Zugewanderte sich einfinden, liegt nicht allein an ihrer „Integrationsbereitschaft“, sondern insbesondere auch daran, wie offen ihnen begegnet wird. Ein „Herzlich willkommen“ muss durch Politik und Gesellschaft mit Leben gefüllt werden. Dafür muss rassistischen Ressentiments entschieden entgegengetreten werden. Und die Menschen müssen als Personen in den Blick genommen werden: Sie sind nicht nur (potenzielle) Beschäftigte, sondern wertvolle Gesellschaftsmitglieder. Arbeitgebende sind darüber hinaus in der Verantwortung, Bedingungen zu schaffen, unter denen vielfältige Belegschaften gut und gern zusammenarbeiten können. Unverzichtbar ist dafür die Entwicklung einer diversitäts- und rassismussensiblen Arbeitskultur. Konkrete Maßnahmen wie Mentoring- oder Tandemprojekte erleichtern den zugewanderten Beschäftigten zudem das Ankommen am Arbeitsplatz.

## Literatur

### Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)

(2025): Bericht zur Integrationskursgeschäftsstatistik für das Jahr 2024. [https://www.bamf.de/Shared-Docs/Anlagen/DE/Statistik/Integrationskurszahlen/Bundesweit/2024-integrationskursgeschaefsstatik-gesamt\\_bund.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.bamf.de/Shared-Docs/Anlagen/DE/Statistik/Integrationskurszahlen/Bundesweit/2024-integrationskursgeschaefsstistik-gesamt_bund.pdf?__blob=publicationFile&v=3); Zugriff am 10.12.2025.

**Kosyakova, Yuliya et al. (2025):** Deutschland als Zwischenstation? Rückkehr- und Weiterwanderungsabsichten von Eingewanderten im Lichte neuer Daten des International Mobility Panel of Migrants in Germany (IMPa). IAB-Forschungsbericht 15/2025, <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2025/fb1525.pdf>; Zugriff am 04.12.2025.

**Kuhn, Sarah et al. (2025):** Demografischer Wandel und Arbeitskräftemangel: Ausländische Beschäftigte spielen eine wichtige Rolle auf dem Arbeitsmarkt. IAB-Kurzbericht 08/2025, <https://doku.iab.de/kurzber/2025/kb2025-08.pdf>; Zugriff am 11.11.2025.

**Liebig, Thomas; Ewald, Helen (2023):** Deutschland im internationalen Wettbewerb um Talente: Eine durchwachsene Bilanz. Policy Brief der Bertelsmann Stiftung, [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Migration\\_fair\\_gestalten/OECD\\_Deutschland\\_im\\_internationalen\\_Wettbewerb\\_um\\_Talente\\_2023.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Migration_fair_gestalten/OECD_Deutschland_im_internationalen_Wettbewerb_um_Talente_2023.pdf); Zugriff am 10.12.2025.



Dr. Anne Dunker

## Gute Beschäftigung braucht Sprach(kurs)e

Stand: Februar 2026

Für eine qualifizierte Beschäftigung sind Deutschkenntnisse unverzichtbar. Vermittelt werden sie in Integrations- und Berufssprachkursen.

Integrationskurse fokussieren alltagsrelevante Kompetenzen und führen zum Sprachzertifikat B1. Das Niveau B1 gilt als fortgeschritten, ermöglicht jedoch lediglich eine Verständigung über vertraute Themen und persönliche Interessen. Fachlich kommuniziert werden kann nicht – eine qualifizierte Beschäftigung ist somit quasi ausgeschlossen.

Aufbauend fokussieren Berufssprachkurse Kompetenzen für das Arbeitsleben und schließen mit Prüfungen auf den Niveaustufen A2 bis C2 ab. Ab dem Niveau B2 wird eine Sprache selbstständig beherrscht. Menschen sind fähig, Fachgespräche zu führen und komplexere Texte zu verstehen. In vielen Bereichen ist ab B2 eine qualifizierte Beschäftigung möglich – oder die Aufnahme einer Ausbildung, beispielsweise als Erzieher\*in. Ab dem Niveau C1 kann von einer fachkundigen Sprachverwendung ausgegangen werden – sie ist Voraussetzung für eine Beschäftigung als Lehrer\*in oder die Aufnahme eines Studiums.

Seit 2025 ist das Sprachkursangebot jedoch eingeschränkt: Wird das Niveau B1 im Integrationskurs nicht erreicht, können keine Wiederholungsstunden in Anspruch genommen werden.

Berufssprachkurse hingegen werden aktuell nur für das Zielniveau B2 angeboten – Teilnahmevoraussetzung sind Sprachkenntnisse auf Niveau B1. Wird im Integrationskurs das B1-Zertifikat nicht direkt bestanden, endet der Spracherwerb so in einer Sackgasse. Eine qualifizierte Beschäftigung oder eine Ausbildung sind unmöglich. Zugewanderten droht ein Verbleib in Arbeitslosigkeit oder prekären Beschäftigungsverhältnissen – und dem Arbeitsmarkt gehen wichtige Potenziale verloren.

Um diese Lücken der Bundesförderung aufzufangen, springt Bremen ein und finanziert Wiederholungsstunden für Integrationskursteilnehmer\*innen. Die zur Verfügung stehenden kommunalen Mittel reichen allerdings bei Weitem nicht aus, um den Bedarf zu decken.

Und die nächste Herausforderung steht schon bevor: Eine freiwillige Teilnahme an Integrationskursen für Asylbewerber\*innen, Geduldete, EU-Bürger\*innen und Geflüchtete aus der Ukraine ist seit einer Entscheidung des Bundesinnenministeriums im Februar 2026 nicht mehr möglich. Für Bremen heißt das, dass 2026 etwa 2.000 Menschen keine Chance haben, grundlegende Deutschkenntnisse zu erwerben. (Arbeitsmarkt-)Integration ist so unmöglich.

# Stimmt es, dass Menschen in unsere Sozialsysteme einwandern?

Dr. Jan Zier

➔ **Allen politischen Debatten zum Trotz: Es gibt keinen Magneteffekt von Sozialsystemen auf potenzielle Zuwanderer\*innen. Ein Mythencheck zeigt vielmehr: In der Summe entlastet Migration die öffentlichen Haushalte**

Die Forschung lässt kaum Zweifel zu: Es gibt keine seriösen Belege für einen Magneteffekt von Sozialsystemen auf potenzielle Zuwanderer\*innen. Vielmehr lässt sich feststellen, dass die Höhe von Sozialleistungen nicht „allein oder auch nur hauptsächlich eine bestimmte Migrationsentscheidung erklären könnte“. Bei Flucht spielen vor allem die Sicherheit und das politische Klima im Herkunftsland sowie soziale Netzwerke und wirtschaftliche Perspektiven im Zielland eine Rolle: Die Menschen ziehen dorthin, wo sie andere kennen und glauben, arbeiten zu können. Zugewanderte haben oft eine hohe Erwerbsneigung, dafür eine geringere Erwerbsbeteiligung als Deutsche – sie wollen gern hier arbeiten, können oder dürfen aber nicht. Die Arbeitsmarktintegration der 2015 zugezogenen Geflüchteten ist trotz Hürden recht weit vorangeschritten, vorrangig bei Männern – auch wenn sie oft schlecht verdienen.

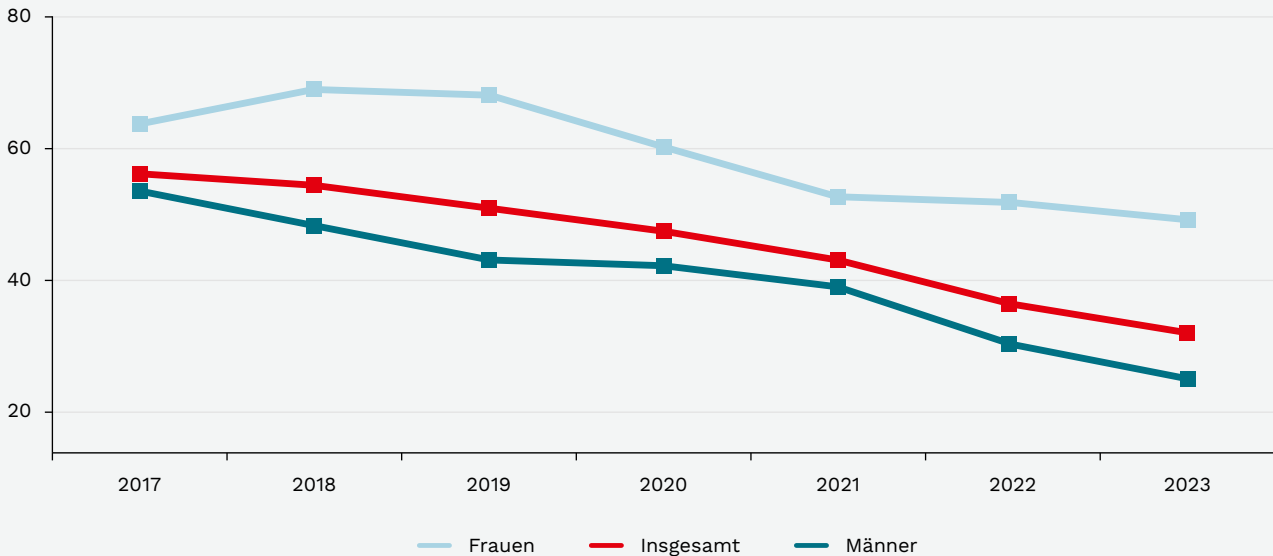
Aber Zugewanderte beziehen doch häufiger Sozialleistungen wie Grundsicherung, oder? Ja. Der Grund dafür ist aber nicht der Zuwandererstatus, sondern das höhere Risiko, bedürftig zu sein. Zugewanderte leben häufiger in Situationen, die zu Ansprüchen führen: Sie arbeiten überdurchschnittlich oft prekär, sodass der Lohn nicht zum

Leben reicht, haben schlechtere Chancen beim Berufseinstieg, dazu weniger Vermögen, und sie leben häufiger in größeren Haushalten. Zudem ist ihr Zugang zum Arbeitsmarkt vielfach eingeschränkt, sie leiden unter Bildungsungleichheiten, Diskriminierung und einem ungesicherten Aufenthaltsstatus. In der Folge ist auch ihr Armutsrisiko größer. Zugleich zeigen Studien, dass Zugewanderte größere Schwierigkeiten bei der Durchsetzung rechtlicher Ansprüche haben als Einheimische. Die Förderungen finden weniger zur Zielgruppe, etwa weil es zu wenig sprach- und kultursensible Angebote gibt; fehlende Sprachkenntnisse, strukturelle Barrieren und der „Kulturschock“ sorgen dafür, dass Menschen Ansprüche nicht, unvollständig oder verspätet einlösen. Dabei brauchen Geflüchtete viel Unterstützung. Politische Maßnahmen mit dem Ziel, den Zugang zu Sozialleistungen zu erschweren, behindern die Integration, und wenn Menschen nicht in Arbeit kommen, kostet das letztendlich mehr.

Zuwanderung führt gerade bei Geflüchteten zu staatlichen Ausgaben, etwa für Sprachkurse oder Integrationsmaßnahmen. Sobald Zugewanderte arbeiten – und das machen die meisten –, bringen sie dem Staat Einnahmen. In den vergangenen

### Die Zahl der geflüchteten Menschen, die Sozialleistungen beziehen, sinkt nach wenigen Jahren deutlich

Anteile der SGB-II-Leistungsbeziehenden an der Bevölkerung im Alter von 18 bis 64 Jahren in Prozent, nach Geschlecht und Aufenthaltsdauer der Geflüchteten



Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung  
© Arbeitnehmerkammer Bremen

## Literatur

zehn Jahren kamen etwa zwei Drittel aller Migrant\*innen nicht als Geflüchtete. Sie sind im Schnitt jünger als die einheimische Bevölkerung und haben häufiger Kinder – damit tragen sie zur Verlangsamung des demografischen Wandels bei. In der Summe entlastet Migration die öffentlichen Haushalte: Wenn jährlich 200.000 Menschen mehr nach Deutschland zuwanderten, könnte die bestehende Finanzierungslücke der öffentlichen Haushalte gemessen an den Werten von 2024 um rund 104 Milliarden Euro jährlich reduziert werden. Das sind umgerechnet knapp 2,5 Prozent des Bruttoinlandsprodukts. Jede Person, die im Zuge dieser kontinuierlich hohen Zuwanderung nach Deutschland kommt, entlastet den Staatshaushalt demnach um 7.100 Euro im Jahr.

**Brücker, Herbert et al. (2025):** 10 Jahre Fluchtmigration 2015: Haben wir es geschafft? Eine Analyse aus Sicht des Arbeitsmarktes. IAB-Kurzbericht, <https://doku.iab.de/kurzber/2025/kb2025-17.pdf>; Zugriff am 22.01.2026.

**Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2025):** 10 Jahre Fluchtmigration: Beschäftigungsquote von Geflüchteten nähert sich dem Durchschnitt in Deutschland an. Presseinformation, <https://iab.de/presseinfo/10-jahre-fluchtmigration-beschaeftigungsquote-von-gefluechteten-naehert-sich-dem-durchschnitt-in-deutschland-an/>; Zugriff am 22.01.2026.

**Werdning, Martin (2025):** Migration und ihr Beitrag zum Staatshaushalt. Mediendienst Integration, [https://mediendienst-integration.de/fileadmin/user\\_upload/Expertisen/Expertise\\_Werdning\\_Kosten\\_Einnahmen\\_Migration\\_Beitrag\\_Staatshaushalt\\_Mediendienst.pdf](https://mediendienst-integration.de/fileadmin/user_upload/Expertisen/Expertise_Werdning_Kosten_Einnahmen_Migration_Beitrag_Staatshaushalt_Mediendienst.pdf); Zugriff am 22.01.2026.

**Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages (2023):** Kurzinformation: Zum Zusammenhang von Sozialleistungen und Migration. <https://www.bundestag.de/resource/blob/978636/72f1f9689b-c57930474fc0a49c792c4d/WD-1-023-23-pdf.pdf>; Zugriff am 22.01.2026.

# Zukunftsorientierte Migrationspolitik ist eine Chance

Gastbeitrag von Dr. Maria Metzling

➔ **Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, benötigen wir eine verbesserte Willkommenskultur und müssen die Perspektiven für internationale Fachkräfte verbessern**

Migration gehört zu den konstitutiven Prozessen moderner Gesellschaften und ist kein temporäres Phänomen. In einer globalisierten Welt spiegeln Wanderungsbewegungen wirtschaftliche Verflechtungen, politische Krisen und individuelle Lebensentscheidungen wider. Auch die Bundesrepublik Deutschland weist eine vielfältige Migrationslandschaft auf: 2024 lebten hier rund 16,1 Millionen Zugewanderte (19,4 Prozent der Gesamtbevölkerung), ferner 5,2 Millionen Nachkommen, bei denen beide Elternteile zugewandert sind (6,3 Prozent) sowie 4,1 Millionen Personen, bei denen ein Elternteil zugewandert ist (5,0 Prozent).<sup>1</sup> Damit gehört die eigene Migrationserfahrung oder die der Eltern für fast

ein Drittel der Menschen in Deutschland zur Biografie. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des anhaltenden Fach- und Arbeitskräftemangels wird auch künftig weitere Zuwanderung für wirtschaftliche Stabilität und Innovationsfähigkeit notwendig sein.

Internationale Arbeitskräfte sichern nicht nur Schlüsselbereiche wie Pflege, Handwerk und Gastgewerbe, sondern tragen auch zur Dynamik und Resilienz des Arbeitsmarktes bei. In einigen Branchen, etwa im Gastgewerbe oder in Tätigkeiten der sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, lag der Anteil von Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit im Jahr 2024 inzwischen bei rund 43 beziehungsweise 36 Prozent – im Jahr 2009 lag dieser Anteil noch bei etwa 21 beziehungsweise 13 Prozent. Auch der Anstieg der Beschäftigungsquote in den vergangenen Jahren ist maßgeblich auf die verstärkte Arbeitsaufnahme von Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit zurückzuführen, sodass die Erwerbstätigenquote von Zugewanderten im Jahr 2024 bei etwa 70 Prozent lag und damit im Vergleich zu anderen europäischen OECD-Ländern ein hohes Niveau erreichte.

---

<sup>1</sup> Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration/Die Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus (2025); Statistisches Bundesamt (Destatis) (2026). Zahlen, zu denen im weiteren Verlauf des Textes keine explizite Quelle genannt wird, stammen ebenfalls vom „Dashboard Integration“ des Statistischen Bundesamtes.

Kurz gesagt: Ohne Menschen mit Zuwanderungsgeschichte würde der Arbeitsmarkt – insbesondere in Engpassberufen – nicht mehr funktionieren. Ihr Beitrag verhindert zum Beispiel längere Wartezeiten in der Pflege und häufigere Ausfälle im öffentlichen Verkehr. Damit sie bleiben, muss die Gesellschaft und die Politik Verantwortung übernehmen: den gesellschaftlichen Wert ihrer Arbeit anerkennen, faire Bedingungen schaffen und Integration und Teilhabe aktiv in der Gesellschaft fördern.

### Perspektiven schaffen, Bleibeabsichten stärken

Ein gesicherter Aufenthaltstitel ist eine zentrale Voraussetzung für gelingende Integration, da ohne ihn gesellschaftliche Teilhabe und Arbeitsaufnahme stark eingeschränkt bleiben. Zwar haben Maßnahmen wie das Fachkräfteeinwanderungsgesetz, die Chancenkarte<sup>2</sup> oder der Spurwechsel<sup>3</sup> die Bedingungen für die Teilnahme von Zugewanderten auf dem Arbeitsmarkt verbessert, doch bestehen weiterhin bürokratische und rechtliche Hürden, insbesondere beim Übergang von humanitären Aufenthaltstiteln zu Aufenthaltstiteln aufgrund von Erwerbstätigkeit. Das Chancen-Aufenthaltsrecht erleichterte zudem Geduldeten den Zugang zum Arbeitsmarkt und bot kurzfristig rechtliche Sicherheit, während es mittelfristig einen längerfristigen Aufenthaltstitel und die Fachkräftesicherung sichern soll. Studien zeigen zudem, dass Programme wie der Job-Turbo – von dem verstärkt Ukrainer\*innen profitiert haben – durch intensivere Betreuung

und schnelleren Zugang zu Sprach- und beruflichen Orientierungskursen die Arbeitsmarktintegration beschleunigen.<sup>4</sup> Für eine nachhaltige Integration sind jedoch zusätzliche Maßnahmen erforderlich, darunter der weitere Ausbau von Sprachkursen auch nach Arbeitsaufnahme sowie die systematische Reduzierung von Qualifikations-Mismatches.

Ein weiterer zentraler Ansatz zur Verbesserung der Integrationsperspektiven ist der Abbau bestehender Hindernisse, darunter bürokratische Hürden im Anerkennungsverfahren, fehlende Nachqualifizierungsangebote sowie strukturelle Vorbehalte, die den Einstieg in das Berufsfeld erschweren. Zwar ist die Zahl beruflicher Anerkennungen gestiegen, doch benötigen über 40 Prozent der Antragstellenden eine Nachqualifizierung. Im Jahr 2022 lag die durchschnittliche Dauer zwischen der Auflage einer Ausgleichsmaßnahme und dem endgültigen Bescheid bei 522 Tagen – eine vergleichsweise lange Wartezeit, in der qualifikationsgerechte Beschäftigung oft nicht möglich ist. Erforderlich sind pragmatische politische Ansätze, die akzeptieren, dass Zugewanderte andere, jedoch nicht unbedingt schlechtere Qualifikationen mitbringen. Daten zeigen zudem, dass Frauen deutlich häufiger berufliche Anerkennungen benötigen, was für sie eine besondere Hürde beim Arbeitsmarkteintritt darstellt. Darüber hinaus ist für zugewanderte Frauen eine bessere Unterstützung bei der Kinderbetreuung notwendig, denn Studien weisen darauf hin, dass Kinder mit Migrationsgeschichte schlechtere Chancen bei der Kitaplatzvergabe haben.<sup>5</sup>

Migration erfordert verlässliche und rechtssichere Wege

<sup>2</sup> Die Chancenkarte ermöglicht Nicht-EU-Bürger\*innen die Einreise zur Jobsuche ohne vorherigen Arbeitsvertrag.

<sup>3</sup> Asylsuchende, die vor dem 29.03.2023 eingereist sind und sowohl die erforderlichen Qualifikationen als auch ein Jobangebot vorweisen, können in einen Aufenthaltstitel für Fachkräfte wechseln.

<sup>4</sup> Hainmueller et al. (2025)

<sup>5</sup> Bostanci/Wirth (2025)

Zudem variieren die Tätigkeiten der zugewanderten Erwerbstätigen stark: Einerseits beobachten wir einen Zuzug von hoch qualifizierten Fachkräften, andererseits arbeiten viele Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit auch in Leiharbeit und Helfertätigkeiten, was oft mit prekären Beschäftigungsverhältnissen und niedrigen Löhnen verbunden ist. Die Bruttostundenlöhne sind für Zugewanderte und Personen ohne Zuwanderungsgeschichte ähnlich gestiegen. Dennoch gibt es weiterhin ein Lohngefälle zwischen beiden Gruppen, auch unter Einbeziehung des Qualifikationsniveaus, das sich auch bei Armutsgefährdung und Altersrente zeigt.

### Willkommenskultur verbessern, Bleibeabsicht stärken

Neben dem Arbeitsmarkt beeinflussen weitere Faktoren die Integration maßgeblich: Ein Mangel an bezahlbarem Wohnraum, tragfähigen sozialen Netzwerken, politischer Teilhabe, wirksamem Diskriminierungsschutz sowie verlässlichen Zukunftsperspektiven steigert das Risiko von Abwanderung und gesellschaftlicher Frustration – selbst bei gut integrierten Personen. Unter Fachkräften ohne deutsche Staatsangehörigkeit liegt Deutschland in seiner Beliebtheit auf dem 42. Platz von 46.<sup>6</sup> Weitere Studien zeigen, dass 34 Prozent aller Zugewanderte, 39 Prozent aller Nachkommen sowie 26 Prozent der Fachkräfte ohne deutsche Staatsangehörigkeit unsicher sind, ob sie langfristig in Deutschland bleiben wollen.<sup>7</sup> Als Gründe werden neben bürokratischen Hürden und hohen steuerlichen Abgaben auch eine unzureichende Willkommenskultur, politische Unzufriedenheit, Erwartungen an eine höhere Lebensqualität sowie Diskriminierungserfahrungen genannt. Weitere Untersuchungen belegen, dass mehr als ein Viertel der Nachkommen

und fast ein Fünftel der Zugewanderten rassistische Diskriminierung erfahren. Zugleich ist die Zustimmung zu abwertenden und diskriminierenden Aussagen gegenüber Minderheiten in der Gesamtbevölkerung gestiegen. Die Zahl der registrierten Hassgewalt-Fälle hat sich seit 2005 fast verdreifacht, wobei Fremdenfeindlichkeit das häufigste Tatmotiv ist (2023: circa 80 Prozent der Angriffe). Während sich 2016 noch 83 Prozent der Geflüchteten willkommen fühlten, lag dieser Wert 2023 nur noch bei 65 Prozent. Gleichzeitig stiegen die Sorgen vor Fremdenfeindlichkeit deutlich an (2023: 54 Prozent; 2016: 32 Prozent).<sup>8</sup>

### Migrationspolitik als Zukunftschance

Die genannten Herausforderungen verdeutlichen, wie entscheidend eine verlässliche Willkommenskultur ist, die sich nicht in Symbolik erschöpft, sondern durch verlässliche, institutionell abgesicherte Strukturen Orientierung, Sicherheit und gleichberechtigte Teilhabe ermöglicht. Gleichzeitig zeigen die hohen Anteile des Zugehörigkeitsgefühls und ansteigende politische Beteiligung – trotz weiterer Unterrepräsentation und Hürden – von Personen mit Zuwanderungsgeschichte, dass Integration gelingen kann. Integration ist dabei kein einseitiger Anpassungsprozess, sondern ein wechselseitiges Verhältnis zwischen Zugewanderten und Aufnahmegesellschaft. Gesellschaftliche Teilhabe bedeutet gleichberechtigten Zugang zu Bildung, Arbeit, sozialer Sicherung und politischer Mitwirkung. Gleichzeitig erfordert sie institutionelle Offenheit, diskriminierungsfreie Strukturen und eine aktive Integrationspolitik. Abschreckungs- und Ausschlussstrategien untergraben hingegen Vertrauen, verschärfen soziale Spaltungen und stehen im Widerspruch zu den Grundsätzen demokratischer Rechtsstaatlichkeit.

Damit Arbeitskräfte kommen und auch bleiben möchten, müssen Hürden abgebaut werden

6 InterNation (2025)

7 Best et al. (2026)

8 Cumming/Heidinger (2025)



Dr. Maria Metzger ist Leiterin des Integrationsmonitorings am Deutschen Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung in Berlin



Die Politik ist daher gefordert, diese Widersprüche aktiv zu adressieren – durch eine zukunftsorientierte Koordinationspolitik mit transparenten Regelungen, nachvollziehbaren Verfahren und einer differenzierten öffentlichen Kommunikation. Derzeit sind Zuständigkeiten auf mehrere Ministerien (unter anderem BMI, BMAS, BAMF) verteilt, was zu langwierigen Prozessen und bürokratischen Hürden führt. Eine Bündelung dieser Zuständigkeiten kann erst die

Voraussetzung für eine effiziente, strategische und zukunftsorientierte Planung schaffen. Dazu gehört insbesondere die Etablierung langfristiger Simulationsmodelle, die demografische Entwicklungen, Arbeitsmarktprognosen und wirtschaftliche Bedarfe analysieren und mit gesteuerter Migration in Verbindung bringen. Auf Basis dessen sollten klare Zielvorgaben und Zuwanderungspläne entwickelt werden. Anschließend muss jede Form von Migration – aus humanitären oder Erwerbsgründen – gut begleitet werden. Für Geflüchtete ist es wichtig, reguläre Zugangswege zu ermöglichen und neben humanitärem Schutz auch einen Wechsel in Aufenthaltstitel zum Beispiel aufgrund von Erwerbstätigkeit oder Ausbildung zu gewährleisten. Außerdem muss auch eine Unterstützung in Bezug auf die mentale Gesundheit wie auch beim Spracherwerb und bei Anerkennungs- und Weiterbildungsprozessen mitgedacht werden. Fachkräfte brauchen wiederum mehr berufs begleitende Berufssprachkurse sowie schnelle und flexiblere Anerkennungsverfahren. Die Etablierung von Zuwanderungs- und Integrationsplänen schafft Transparenz und Planbarkeit für alle – für Zugewanderte, die einheimische Bevölkerung sowie für Bundesländer, Kommunen und Behörden.

Um eine zukunftsorientierte Migrationspolitik zu schaffen, wäre die zusätzliche Verabschiedung eines Gesetzes zum sozialen Zusammenhalt sinnvoll, das den demokratischen Werten entspricht, Narrative ändert, Diskriminierung klar adressiert, Teilhabechancen verbessert und das Ziel fördert, dass eine Gegenüberstellung von

---

**„Das Ziel muss sein, die Gegenüberstellung von ‚Migrant\*innen‘ und ‚Einheimischen‘ zu überwinden.“**

„Migrant\*innen“ und „Einheimischen“ überwunden wird. Hierzu zählt auch die Weiterentwicklung des Antidiskriminierungsgesetzes, das ausgeweitet werden und auch bindend für den Staat sein sollte. Nur mit der Förderung des sozialen Zusammenhalts können eine weitere Spaltung der Gesellschaft verhindert, gesellschaftliche Vielfalt sichtbar gemacht und neue Perspektiven für eine zukunftsfähige Entwicklung eröffnet werden. Die erfolgreiche Integration und echte Teilhabechancen sind nicht allein ökonomisch von Wert, sie tragen auch wesentlich zur gesellschaftlichen Stabilität und zum demokratischen Zusammenhalt bei.

## Literatur

- Best, Fabio; Henninger, Jakob; Jacobsen, Jannes; Köhler, Jonas; Lietz, Almuth; Rischke, Ramona; Römer, Friederike; Steinhilper, Elias; Zimmermann, Stefan; Zindel, Zaza (2026):** Auswanderung im Fokus: Wer bleibt, wer will gehen? Emigrationsabsichten in Deutschland von Sommer 2024 bis Sommer 2025. DeZIM, DeZIMinutes, H. 16, [https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user\\_upload/fis/publikation\\_pdf/FA-6470.pdf](https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/fis/publikation_pdf/FA-6470.pdf); Zugriff am 28.01.2026.
- Bostanci, Seyran; Wirth, Benedikt (2025):** „Die Guten ins Töpfchen, die schlechten ins Kröpfchen“: Institutioneller Rassismus und Teilhabepraktiken in der frühen Bildung. Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung DeZIM e.V., DeZIM Working Papers, H. 8.
- Cumming, Philippa; Heidinger, Ellen (2025):** Willkommensgefühl bröckelt: Geflüchtete nehmen Diskriminierung am Arbeits- und Wohnungsmarkt wahr. DIW Wochenbericht, Jg. 92, H. 35, S. 525–533, [https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.972120.de/25-35-2.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.972120.de/25-35-2.pdf); Zugriff am 28.01.2026.
- Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration; Die Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus (2025):** Teilhabe in der Einwanderungsgesellschaft: Ein wissenschaftsbasierter und indikatorengestützter Lagebericht zum Stand der Integration in Deutschland. 14. Integrationsbericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, 2. Aufl., <https://www.integrationsbeauftragte.de/resource/blob/2196306/2330834/c9c424884ff-0c8c109c13aae3e8f0d3a/2025-01-17-14-integrationsbericht-neu-data.pdf?download=1>; Zugriff am 28.01.2026.
- Hainmueller, Jens; Marbach, Moritz; Hangartner, Dominik; Harder, Niklas; Vallizadeh, Ehsan (2025):** Refugee Labor Market Integration at Scale: Evidence from Germany’s Fast-Track Employment Program. immigration policy lab, Working Paper No. 25-02.
- InterNations (2025):** Expat Insider 2025 – The World Through Expat Eyes. <https://www.internations.org/expat-insider>; Zugriff am 28.01.2026.
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2026):** Dashboard Integration. <https://www.dashboard-integration.de/integration>; Zugriff am 28.01.2026.

# Bremen pfui, Bayern hui?

## Daten und Erklärungen zur Arbeitsmarktintegration Zugewanderter

Dr. Aenne Dunker, Dr. Maria Metzging

➔ Alle zwei Jahre wird das „Integrationsmonitoring der Länder“ veröffentlicht. Anhand bestimmter Indikatoren dokumentiert es Integration und Teilhabe in Deutschland und ermöglicht einen Bundeslandvergleich. Mit der Erwerbstätigenquote<sup>1</sup> gibt es Aufschluss darüber, wie erfolgreich die Arbeitsmarktintegration Zugewanderter verläuft. Auf den ersten Blick kann aus der Zahl geschlossen werden, wie Bremen im bundesweiten Vergleich dasteht. Auf den zweiten Blick fällt jedoch auf, dass der Vergleichbarkeit Grenzen gesetzt sind<sup>2</sup>

---

1 Sie gibt Auskunft darüber, wie hoch der Anteil der 15- bis 65-Jährigen in der jeweiligen Gruppe ist, die mindestens eine Stunde pro Woche arbeiten – egal ob sie selbstständig oder abhängig beschäftigt sind. Über die Qualität der Erwerbsintegration sagt sie jedoch nichts aus. Ob Personen beispielsweise sozialversichert oder geringfügig, befristet oder in Leiharbeit beschäftigt sind, lässt sich aus ihr nicht schließen.

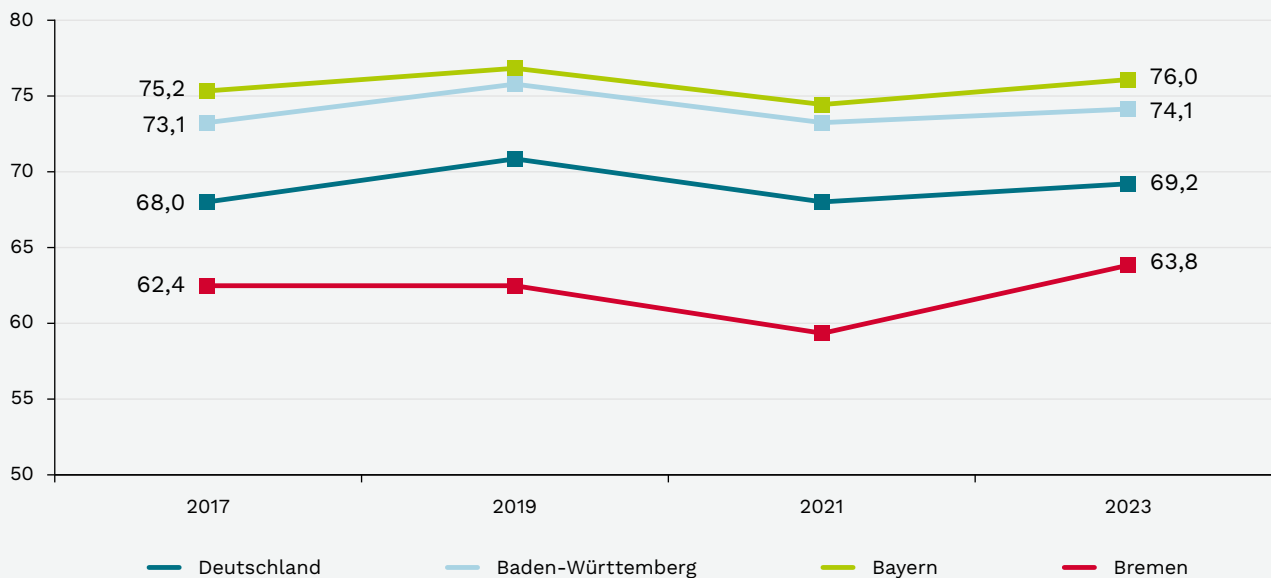
2 Der aktuelle Achte Bericht zum Integrationsmonitoring der Länder aus dem Jahr 2025 bezieht sich auf Daten für den Zeitraum 2021–2023.

Für die in Bremen lebenden Zugewanderten gilt, dass ihre Erwerbstätigenquote zunimmt. Von 2017 bis 2023 ist sie um 1,4 Prozentpunkte gestiegen – und damit stärker als im Bundeschnitt. Wird nur die Entwicklung der letzten Jahre berücksichtigt, zeigt sich sogar, dass die Entwicklung zwischen 2021 und 2023 in keinem Bundesland so positiv verlief wie in Bremen, wo die Quote um 4,5 Prozentpunkte stieg.

Zur Wahrheit gehört jedoch auch: Im Land Bremen ist der Anteil der Zugewanderten, die erwerbstätig sind, vergleichsweise gering. Auch 2023 lag die Erwerbstätigenquote im Bundesmittel deutlich über der bremischen. Im Bundesländervergleich fällt besonders der große Abstand zu Bayern und Baden-Württemberg auf.

### Der Trend in Bremen geht aufwärts

Erwerbstätigenquote Zugewanderter im Vergleich, Deutschland und ausgewählte Bundesländer, in Prozent



Quelle: Integrationsmonitoring der Länder, Bericht 2025  
© Arbeitnehmerkammer Bremen

### Zugewandert ist nicht gleich zugewandert

Dass bezüglich der Arbeitsmarktintegration von Zugewanderten in Bremen noch viel Luft nach oben ist, kann auf verschiedene Aspekte zurückgeführt werden. Einerseits müssen die Zugewanderten selbst in den Blick genommen werden – und dabei insbesondere die Gründe, aus denen sie nach Deutschland gekommen sind. Denn Erwerbsmigrant\*innen haben deutlich bessere Chancen auf eine rasche und nachhaltige Arbeitsmarktintegration als Personen, die als Geflüchtete nach Bremen kommen.<sup>3</sup> Sie verfügen meist über bessere Sprachkenntnisse, nachgefragte Qualifikationen oder Kontakte zu Netzwerken und Arbeitgebenden, die den Arbeitsmarkteinstieg erleichtern. Zum Beispiel werden sie direkt im Ausland angeworben, um eine Ausbildung in Deutschland zu absolvieren.<sup>4</sup>

In Bremen sind unter den Zugewanderten besonders wenige Menschen, die primär zu Erwerbszwecken eingereist sind. Während im Bundeschnitt 2023 jede fünfte Person angab, für die Erwerbsarbeit zugewandert zu sein, war es in Bremen nur jede achte. Überdurchschnittlich ist in Bremen hingegen der Anteil der Personen, die im Kontext von Fluchtmigration zugewandert sind. Mit 26,8 Prozent liegt er klar über dem deutschlandweiten Wert von 19,3 Prozent. Bayern und Baden-Württemberg, die Bundesländer mit den höchsten Erwerbstätigenquoten von Zugewanderten, weisen hingegen die höchsten Anteile an Erwerbsmigrant\*innen auf – und (gemeinsam mit Berlin) die geringsten Anteile an Personen, die als Geflüchtete gelten.

In engem Zusammenhang mit den Ursachen der Zuwanderung steht die Herkunft der Menschen – und auch diese wirkt sich auf ihre Arbeitsmarktchancen aus. In Bremen kommen sechs von zehn Zugewanderten von außerhalb der EU (sogenannte Drittstaaten), im Bundesmittel fünf von zehn. In Bayern und Baden-Württemberg hingegen kommen mit etwa 45 Prozent besonders wenige Personen aus Drittstaaten. EU-Bürger\*innen können ohne aufenthaltsrechtliche Voraussetzungen eine Erwerbstätigkeit aufnehmen,

Die Voraussetzungen der Zugewanderten unterscheiden sich

3 Siehe Seite 26

4 Siehe Seite 92

während Zugewanderte aus Drittstaaten einen Aufenthaltstitel benötigen, der ihnen diese erlaubt. Dazu kommt: Nicht jeder Aufenthaltstitel, der Menschen aus Drittstaaten zur Erwerbsarbeit berechtigt, geht mit einem abgesicherten Aufenthaltsstatus einher. Unsichere Bleibeperspektiven können Arbeitgebende davon abhalten, Personen einzustellen.

Und auch die Möglichkeiten, einen Berufsabschluss zu erlangen, sind durch Bedingungen im Herkunftsland beeinflusst. In Bremen verfügte 2023 über die Hälfte der Zugewanderten nicht über einen beruflichen Abschluss – ein Wert, der um knapp zehn Prozentpunkte über dem Bundesmittel liegt. Ohne Berufsabschluss sind die Arbeitsmarktchancen besonders gering. In Bayern sowie Baden-Württemberg verfügen hingegen ausgesprochen viele Zugewanderte über eine entsprechende Qualifikation.

## Arbeitsmarkt ist nicht gleich Arbeitsmarkt

Neben den persönlichen Voraussetzungen der Zugewanderten und den Bedingungen, die sich aus ihrer Herkunft ableiten lassen, lässt sich ihre – mehr oder weniger erfolgreiche – Arbeitsmarktintegration jedoch auch durch strukturelle Faktoren erklären. Der Bremer Arbeitsmarkt ist traditionell angespannt, die Arbeitslosenquote ist die deutschlandweit höchste – viele Arbeitslose konkurrieren um wenige offene Stellen. Und die Beschäftigung von Zugewanderten stellt Betriebe vor Herausforderungen – haben sie die Wahl, entscheiden sie sich deshalb oft für Menschen, deren Erstsprache Deutsch ist oder die in Deutschland einen Abschluss oder Berufserfahrung erlangt haben. Beides ein Vorteil für hier geborene Menschen – und oft ein Nachteil für Zugewanderte. Im Stadtstaat Bremen kommt erschwerend dazu, dass auch viele Menschen aus dem Umland in Bremen oder Bremerhaven berufstätig sind, wodurch es zu einem noch stärkeren Wettbewerb um Stellen kommt. Die angespannte Arbeitsmarktlage in Bremen ist

Angespannte Arbeitsmärkte machen es Zugewanderten schwer

auch eine Erklärung dafür, dass der Anteil der Erwerbsmigrant\*innen an den Zugewanderten hier so gering ist: Diese ziehen eher in Regionen, in denen sie gute berufliche Chancen haben.

Ein weiterer Nachteil für Zugewanderte: Sie suchen besonders häufig Positionen als Helfer\*in. Denn wenn sie im Herkunftsland keine verwertbare Qualifikation erwerben konnten, diese noch nicht anerkannt ist oder sie noch nicht über ausreichende Deutschkenntnisse verfügen, stehen ihnen andere Tätigkeiten nicht offen. Für Helfer\*innenpositionen gilt jedoch generell, dass die Nachfrage größer als das Angebot ist. Für Bremen, wo besonders viele Zugewanderte als Geflüchtete gelten oder keinen beruflichen Abschluss haben, ist es naheliegend, dass das Ungleichgewicht zwischen entsprechenden Beschäftigungen und Arbeitsuchenden noch ausgeprägter ist als in anderen Regionen.

Doch egal ob als Expert\*in oder Helfer\*in: Zugewanderte Menschen sind nicht nur deswegen im Nachteil, weil Mitbewerber\*innen aus Deutschland vermeintlich qualifizierter oder erfahrener sind, sondern ebenso, weil sie auf dem Arbeitsmarkt Diskriminierungen erfahren; auch rassistische Ressentiments sind ein Grund dafür, dass ihre Chancen auf eine Beschäftigung geringer sind.

## Regionale Rahmenbedingungen in den Fokus nehmen

Wird die Arbeitsmarktintegration Zugewandelter diskutiert, ist es in erster Linie wichtig, unterschiedliche Rahmenbedingungen in den Blick zu nehmen. Stadtstaaten mit hoher Arbeitslosigkeit an Flächenländern mit geringen Arbeitslosenquoten zu messen, erinnert an den berühmten Vergleich von Äpfeln und Birnen.

## „Stadtstaaten mit hoher Arbeitslosigkeit an Flächenländern mit geringen Arbeitslosenquoten zu messen, erinnert an den berühmten Vergleich von Äpfeln und Birnen.“

Doch auch herausgeforderte Regionen wie Bremen können die Arbeitsmarktchancen Zugewanderter erhöhen. Dafür müssen sie ihre Angebote an deren Bedarfen ausrichten: Die Soziodemografie zeigt, dass Qualifizierungsangebote von besonderer Bedeutung sind. Alle Zugewanderten müssen die Chance haben, zeitnah Deutsch zu lernen. Und sie müssen sich beruflich bilden können. Mit einem qualifizierten Abschluss ist eine nachhaltige und faire Arbeitsmarktintegration wahrscheinlich. Insbesondere geflüchtete Menschen weisen jedoch häufig nur eine geringe formale Bildung auf. Bevor sie eine Ausbildung aufnehmen, müssen sie demnach einen Schulabschluss erlangen können.

Eine wichtige Funktion kommt auch den Betrieben zu – sie sind entscheidend dafür, dass Menschen den Einstieg in den Arbeitsmarkt finden und berufliche Laufbahnen entwickeln. Dazu gilt: Um zukünftig ihren Fach- und Arbeitskräftebedarf decken zu können, müssen Arbeitgebende bereit sein, Zugewanderte zu beschäftigen. Dabei brauchen sie die Unterstützung von Politik und Verwaltung: Neben klaren rechtlichen Bedingungen und nachvollziehbaren Verfahren sind auch zentrale Anlaufstellen nötig. Eine entsprechende Funktion können Welcome Center übernehmen. Wie wichtig es ist, dass solche Einrichtungen sich gerade in Bremen nicht nur an Erwerbsmigrant\*innen richten, verdeutlicht ein Blick auf die Zusammensetzung der Zugewanderten.

Arbeitgebende müssen bereit sein, Zugewanderte zu beschäftigen

## Literatur

**Konferenz der für Integration zuständigen Ministerinnen und Minister/Senatorinnen und Senatoren der Länder (IntMK) (2025):** Achter Bericht zum Integrationsmonitoring der Länder: Bericht 2025, Berichtsjahre 2021–2023 und Bund-Länder-Integrationsbarometer 2024. [https://www.integrationsmonitoring-laender.de/documents/integrationsbericht-2025-korr-4-clean-dnk182d-1745314676\\_1745315369.pdf](https://www.integrationsmonitoring-laender.de/documents/integrationsbericht-2025-korr-4-clean-dnk182d-1745314676_1745315369.pdf); Zugriff am 09.02.2026.

# Eine Chance in der Pflege

Anna Zacharias

➔ **Aref Azizi floh vor den Taliban über Griechenland nach Deutschland. Eigentlich wollte er Lehrer werden – und landete in einem von Frauen geprägten Beruf**

Heute nimmt Aref Azizi die Schicksalsschläge nur noch selten mit nach Hause. Wenn jemand stirbt oder Menschen nach schweren Diagnosen weinen, belastete ihn das am Anfang schon. Aber jetzt überwiegen die positiven Erfahrungen bei der Arbeit im Krankenhaus. An diesem Morgen hat der 28-Jährige aus Afghanistan frei, in Jeans, Sneakers und hellblauem Kapuzenpulli erzählt er, wie sein Weg in den Bremer Arbeitsmarkt gelang.

Azizi ist im dritten Lehrjahr zur Pflegefachkraft am Bremer St. Joseph-Stift. Damit gehört er noch zu einer Minderheit – 2025 waren nur 26 Prozent aller Pflegeauszubildenden im Land Bremen männlich. Doch das Interesse wächst: Zehn Jahre zuvor waren es noch 19 Prozent. Insbesondere bei den Auszubildenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit gibt es großen Zuwachs. Unter ihnen ist mittlerweile fast ein Drittel männlich.

In Deutschland ist die Arbeit in der Pflege stark weiblich geprägt, was in vielen anderen Ländern anders ist. Azizis Familie hat keinen medizinischen Hintergrund. Er hatte eigentlich den Traum, Lehrer zu werden – aber das sei hier nicht so einfach, sagt er.

Der junge Mann wuchs in der Hauptstadt Kabul auf. Im März 2020 kam er nach Deutschland, vorher war er rund zwei Jahre auf Lesbos in Griechenland. Das Wetter war dort besser als hier, „alles andere nicht unbedingt“ – mehr sagt er dazu lieber nicht. In Afghanistan übernahmen 2021 die Taliban die Macht, vorher war das Land geprägt von kriegerischen Auseinandersetzungen. Ob er irgendwann zurückgehen will? Das erscheint dem

28-Jährigen unwahrscheinlich: „Ich habe keine Hoffnung, dass die Taliban dort in naher Zukunft wieder weggehen werden.“

Die Arbeit mit Menschen in der Pflege ist oft anstrengend und es herrscht Personalmangel, aber sie gefällt dem jungen Mann: „Es ist ein Super-Beruf. Natürlich gibt es schlechte und gute Sachen. Ich war auf der Neugeborenenstation, da sind viele glückliche Momente, dann gibt es wieder auch traurige Situationen. Ich habe das Gefühl, etwas Gutes zu tun, die Menschen sind dankbar“, sagt er.

Azizi wohnt in Blockdiek und arbeitet am liebsten in der Frühschicht von sechs bis 14 Uhr. Und wenn es personell mal eng wird und zwei Fachkräfte für 40 Patient\*innen zuständig sind, dann gilt eben: „Man gibt sein Bestes“ – auch wenn diese Situation am St.-Joseph-Stift die Ausnahme ist.

Der Anteil von Auszubildenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit in der Pflege hat sich in den vergangenen Jahren enorm erhöht: 2015 hatten nur acht Prozent eine ausländische Staatsangehörigkeit, 2025 waren es etwa 40 Prozent. Ressentiments aufgrund seiner Herkunft oder gegen ihn als Mann in der Pflege erlebe Azizi zum Glück nur selten. Einmal sei er mit einem Kollegen bei einem Einsatz zu einem Haus mit „eindeutigen politischen Symbolen“ gerufen worden, da sei er dann nicht mit hineingegangen.

Er sagt, er habe Glück gehabt. Anderen Geflüchteten falle es schwerer, beruflich in Deutschland anzukommen. Sieben Monate Sprachkurs, soziale Medien, YouTube, persönliche Kontakte – der

junge Mann mit der Muttersprache Dari kann sich auf Deutsch sehr gut ausdrücken, nachdem er sich in Europa zunächst vor allem mit Griechisch und Englisch durchschlagen musste. Sein Schulabschluss wurde in Deutschland nicht anerkannt, darum ging es für ihn nach seiner Ankunft hier erst mal wieder zur Schule und er machte seinen Real-schulabschluss mit lauter Einsen – nur in Deutsch war es eine Zwei.

„Mein Lehrer hat gesagt, ich könnte auch Abitur machen, aber ich wollte erst mal Geld verdienen.“ Vielleicht, sagt er, holt er es später noch nach. Wenn seine Ausbildung im Juli abgeschlossen ist, will er aber erst mal arbeiten. „Das ist das Gute in Deutschland – es gibt immer noch eine Chance.“

---

Aref Azizi macht eine Ausbildung zur Pflegefachkraft am Bremer St. Joseph-Stift





# Auf Augenhöhe

Dr. Jan Zier

➔ **Monika Slota arbeitet als Schweißerin bei der ArianeGroup. In Deutschland anzukommen war schwierig für sie – heute ist Bremen ihre Heimat**

Monika Slota wurde in Polen geboren und ist heute als Konstruktionsmechanikerin bei der ArianeGroup beschäftigt

Es gab Zeiten, da wollte Monika Slota wieder zurück, nach Polen, dem Land, in dem sie geboren wurde. Heute sagt sie: „Ich fühle mich zuhause in Deutschland, das ist meine Heimat.“

Monika Slota ist elf, als sie dank ihrer Mutter nach Norddeutschland kommt. Die war damals wegen ihres Jobs hier, holt ihre Tochter nach, kurz bevor sie zwölf wird. „Dann bin ich auf eine deutsche Schule gegangen, ohne die Sprache zu können. Das war eine sehr schlimme Zeit für mich! Die Schule war nicht einfach, ich wurde fertiggemacht von den Lehrern. Die wollten mich sogar auf eine Sonderschule schicken.“ Ihr Plan: Wenn ich 18 Jahre alt bin, gehe ich zurück nach Polen. „Aber Gott sei Dank habe ich die Kurve bekommen und bin hiergeblieben. Als ich Deutsch konnte, wurde es viel besser für mich.“ Heute fährt sie nur noch in den Urlaub nach Polen. „Ich bin hier in Deutschland glücklich!“

Die 32-jährige Konstruktionsmechanikerin arbeitet seit rund drei Jahren bei der ArianeGroup in Bremen – als Schweißerin. Ihre Leidenschaft fürs Schweißen entdeckt sie in ihrer Ausbildung in einem kleinen Betrieb in Delmenhorst. Gleich im ersten Lehrjahr gewinnt sie den Wettbewerb „Jugend schweißt“ – sie wollte einfach mal machen, sich was trauen. „Ich bin da ohne Stress rangegangen, denn ich hatte ja nichts zu verlieren.“ Später wechselt sie zu Mercedes-Benz, in die Nachtschicht. „Das war zwar eine schöne Arbeit, aber leider war ich da nur als Leiharbeiterin angestellt.“ Als sie hört, dass die ArianeGroup eine\*n Schweißer\*in sucht, in Festanstellung, bewirbt sie sich. „Ich habe nicht gezögert! Ich finde die Projekte, an denen wir hier arbeiten, sehr spannend und sehr besonders. Und egal, wo man herkommt, man ist hier, weil man gut ins Team passt!“

Heute schweißt Monika Slota vor allem Tanks und Komponenten für verschiedene Raumfahrtprojekte. Aus Werkstoffen wie Aluminium, Titan und Inconel. Das ist auch für Schweißer\*innen immer wieder eine Herausforderung – wegen der vielen verschiedenen Materialien, weil es anders als etwa bei Autos hier auf jedes Gramm ankommt und weil man Fehler nicht mal eben korrigieren kann.

„Alles muss vorher schon so beschaffen sein, dass es die Reise ins Weltall ohne Probleme übersteht. Da braucht man vor allem Ruhe bei der Arbeit. Wir machen wichtige Projekte. Stress ist dabei nicht so gut: Dann passieren Fehler.“ Slota arbeitet immer in der Frühschicht, von sechs bis 13 Uhr, in einem Team aus fünf Leuten. Es ist eine Männerdomäne – im produzierenden Gewerbe, dem bedeutendsten Bremer Arbeitsmarktsegment, ist nicht einmal jede\*r fünfte Beschäftigte weiblich. Bei der ArianeGroup in Bremen arbeitet noch eine weitere Schweißerin, die beiden Frauen sind auch aufs traditionelle Schweißen mit der Hand spezialisiert: „Da hast du mit deinen Händen die volle Kontrolle, nicht eine Anlage.“ Was sie am Schweißen fasziniert? „Man kann etwas zusammenfügen und am Ende sieht man, was man geschafft hat! Außerdem steht hier immer wieder etwas Neues an, das ist schon aufregend. Zurzeit bin ich sehr zufrieden mit dem, was ich mache und kann auch noch sehr viel dazulernen.“

Spielt es in ihrem Team eine Rolle, dass sie eine Frau ist, dass sie eine Migrationsgeschichte hat? „Meine Nationalität hat keine Bedeutung. Das ist für mich irrelevant. Ich habe auch nicht das Gefühl, dass ich irgendwie anders bin. Wir arbeiten alle auf Augenhöhe zusammen – was zählt, ist die Fachkompetenz und nicht das Geschlecht oder die Herkunft“, sagt Slota. Und natürlich ist die ArianeGroup ohnehin sehr international. Als deutsch-französisches Unternehmen liegt die Arbeit über Grenzen hinweg von jeher in ihrer DNA. Rund 650 Beschäftigte arbeiten am Standort in Bremen, insgesamt arbeiten in Deutschland und Frankreich rund 8.300 Menschen für die ArianeGroup.

Und wenn wieder einmal eine ihrer Raketen im europäischen Raumfahrtzentrum in Kourou startet, wird das in Bremen live übertragen. Auch abends um zehn Uhr kommen dann noch 150, 200 Beschäftigte zusammen, um gemeinsam den Start zu verfolgen. Sie sind stolz auf das, was sie hier bauen. „Das ist einfach was ganz Besonderes!“, sagt Monika Slota. „Es ist schön zu sehen, was wir zusammen geschafft haben.“

# Arbeitsbedingungen verbessern

## Zur Situation von Bremer Beschäftigten mit Migrationsgeschichte

Dr. Regina Becker

➔ **Seit Langem kommen Menschen aus anderen Ländern nach Bremen – aus den unterschiedlichsten Gründen. Viele werden hier ansässig und gründen Familien. Ihre Geschichten sind vielfältig: Einige sind aufgrund von Krieg und Verfolgung geflüchtet, andere sind insbesondere aus beruflichen Gründen gekommen, während manche Menschen mit Migrationsgeschichte in Deutschland geboren und aufgewachsen sind**

Die Befragung „Koordinaten der Arbeit im Land Bremen“, die die Arbeitnehmerkammer Bremen alle zwei Jahre durchführen lässt, ermöglicht tiefere Einblicke in die Situation von Bremer Beschäftigten mit Migrationsgeschichte. Drei Fünftel von ihnen sind in Deutschland geboren. Die anderen sind nach Deutschland zugezogen, viele auch als Minderjährige – aus ungefähr 90 verschiedenen Ländern. Fast die Hälfte derjenigen, die selbst zugezogen sind, ist nach 2010 in Deutschland angekommen. Im Durchschnitt sind die Beschäftigten mit Migrationsgeschichte etwas jünger als diejenigen ohne Zuwanderungshintergrund – 40 versus 43 Jahre.

Menschen mit Migrationsgeschichte sind in bestimmten Wirtschaftszweigen überrepräsentiert: So arbeiten sie häufiger im Gastgewerbe, der Leiharbeit, im Baugewerbe, dem Einzelhandel und im Bereich sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen, worunter auch die Gebäudebetreuung und -reinigung zählen. Ein Viertel arbeitet dabei in unqualifizierten Tätigkeiten, für die kein beruflicher Ausbildungsabschluss notwendig ist – bei Beschäftigten ohne Migrationsgeschichte sind es nur zwölf Prozent. Dies scheint in vielen Fällen nicht mit fehlenden Qualifikationen zusammenzuhängen: Ein Drittel meint, besser ausgebildet zu sein und eigentlich eine höhere Position erreichen zu können. Dies gilt nur für knapp jede\*n Fünfte\*n ohne Migrationsgeschichte. Eine unterwertige Beschäftigung hat nicht nur finanzielle Folgen – das mittlere Einkommen von Beschäftigten mit Migrationsgeschichte ist

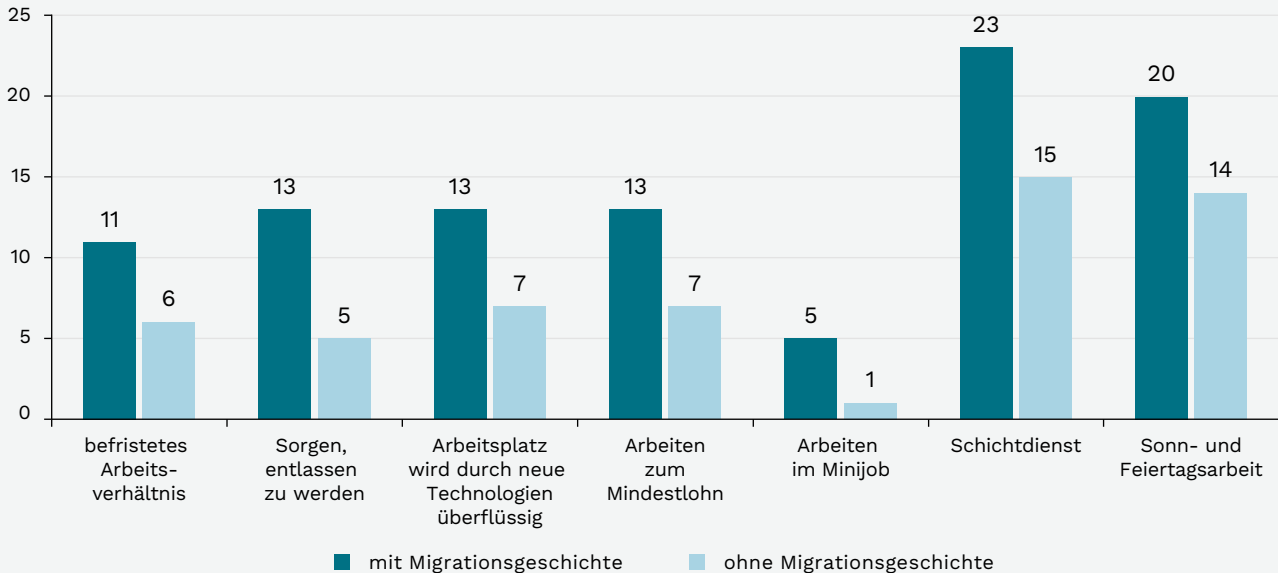
Ein Viertel der gut 390.000 Bremer Beschäftigten hat eine Migrationsgeschichte.<sup>1</sup> Ohne sie wären sowohl eine diverse und offene Bremer Gesellschaft als auch eine funktionierende Wirtschaft kaum vorstellbar. Gerade in Bereichen, in denen es große Fachkräftebedarfe gibt, sind Beschäftigte mit Migrationsgeschichte essenziell. Sie nehmen auf vielfältige Weise am Bremer Arbeits- und Berufsleben teil – sei es als Luft- und Raumfahrtingenieur\*innen oder als Gesundheits- und Krankenpflegehelfer\*innen. Dennoch sind es noch immer gerade Beschäftigte mit Migrationsgeschichte, die häufiger in Beschäftigungsverhältnissen tätig sind, die durch schlechtere Arbeitsbedingungen gekennzeichnet sind.<sup>1</sup>

Ein Viertel der Bremer Beschäftigten hat eine Migrationsgeschichte

<sup>1</sup> Zu Menschen mit Migrationsgeschichte siehe Seite 26

### Beschäftigte mit Migrationsgeschichte sind in vielen Bereichen benachteiligt

Anteil der Bremer Beschäftigten mit und ohne Migrationsgeschichte, Angaben in Prozent



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, 2025  
© Arbeitnehmerkammer Bremen

um 200 Euro geringer –, sondern beeinflusst auch die zukünftigen beruflichen Perspektiven. Wichtige Fachkraftpotenziale bleiben so zudem ungenutzt.

Vertragsbedingungen und Arbeitsplatzsicherheit für Beschäftigte mit Migrationsgeschichte sind verbesserungswürdig: Befristete Arbeitsverhältnisse sind weiter verbreitet als bei Befragten ohne Migrationsgeschichte, ebenso die Sorgen, entlassen zu werden oder dass der Arbeitsplatz durch neue Technologien überflüssig werden könnte. Darüber hinaus erhalten sie häufiger maximal den Mindestlohn und arbeiten öfter in Minijobs. Schichtdienst und Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist für viele Teil ihres Arbeitsalltags, während sie seltener Möglichkeit zur Gleitzeitarbeit haben. Insgesamt sind Befragte mit Migrationsgeschichte somit häufiger in Beschäftigungsverhältnissen, die von atypischen Arbeitszeiten und belastenden Arbeitsbedingungen gekennzeichnet sind. Vor dem Hintergrund der Transformation der Arbeitswelt kommt Weiterbildungen eine zentrale Rolle zu. Beschäftigte mit Migrationsgeschichte nehmen jedoch etwas seltener an Weiterbildungen teil und werden auch seltener durch den Arbeitgeber dabei unterstützt.

Daher müssen die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten mit Migrationsgeschichte verbessert werden. Gerade Neuzugewanderte brauchen bedarfsdeckende Unterstützungsstrukturen. Berufliche Qualifikationen müssen anerkannt werden – nicht nur formal, sondern auch bei der Gestaltung von Tätigkeitsfeldern. Sichere, entfristete, qualifikationsadäquate und existenzsichernde Arbeitsplätze sollten die Norm für alle Beschäftigten sein – auch für diejenigen mit Migrationsgeschichte.

**„Sichere, entfristete, qualifikationsadäquate und existenzsichernde Arbeitsplätze sollten die Norm für alle Beschäftigten sein – auch für diejenigen mit Migrationsgeschichte.“**

# Themenwechsel

Was das Land Bremen  
noch bewegt

Pao Hsuan Tseng wurde in Taiwan geboren und arbeitet als Schlagzeugin bei den Bremer Philharmonikern



# Personalbemessung in der Pflege

## Entwicklung und Umsetzung aktueller Instrumente

Dr. Jennie Auffenberg

➔ Sie galt lange als überholt, heute prägt sie die Pflegepolitik: die Personalbemessung. Instrumente in Krankenhaus und Langzeitpflege sind nun vorhanden, ihre Umsetzung steht jedoch noch am Anfang. Zudem drohen Finanzengpässe die Fortschritte zunichtemachen

Noch vor 15 Jahren galt sie als planwirtschaftlich und überholt, heute ist sie aus der pflegepolitischen Debatte nicht mehr wegzudenken: die Personalbemessung in der Pflege. Hartnäckige politische Arbeit, erfolgreiche tarifliche Auseinandersetzungen und nicht zuletzt der zunehmende Personalmangel haben dazu geführt, dass sowohl in der stationären Langzeitpflege als auch im Krankenhaus neue Instrumente zur Personalbemessung eingeführt wurden. Deren wirksame Umsetzung steht jedoch noch am Anfang. Eine tatsächliche Entlastung ist bislang kaum messbar, zugleich drohen Sparvorgaben der Bundesregierung die erreichten Fortschritte zu gefährden. Dieser Beitrag zeigt die Entwicklung der Personalbemessung mit einem Schwerpunkt auf der Krankenpflege und beleuchtet deren bisherige Wirkung.

### Fallpauschalen statt Personalbemessung

Nach der Abschaffung der Pflegepersonalregelung (PPR) 1997 galt Personalbemessung lange vor allem als Kostentreiber. Mit der Einführung der Fallpauschalen im Jahr 2003 setzte sich die Idee durch, dass betriebswirtschaftliche Steuerung Effizienz und Qualität sichern könne. In der Praxis haben seitdem die Kosten die Menge an Pflegepersonal bestimmt – und die Pflege als größte Berufsgruppe im Krankenhaus geriet zum wichtigsten Ansatzpunkt für Einsparungen.

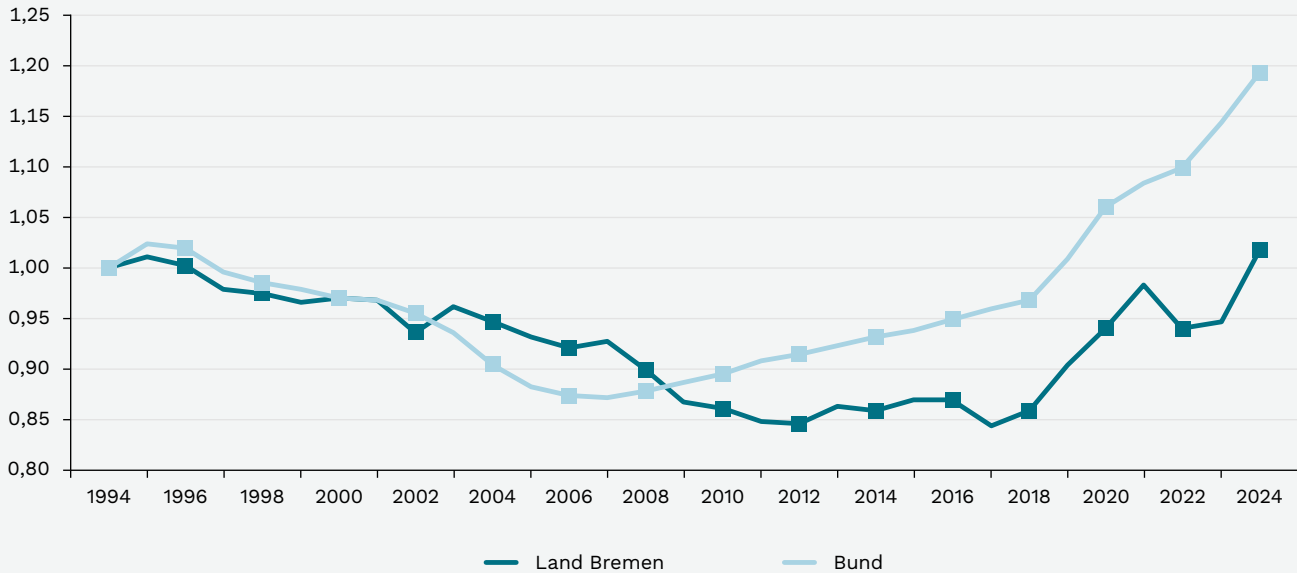
Zwischen 1996 und 2007 wurde bundesweit spürbar Pflegepersonal abgebaut, obwohl die Zahl der Behandlungsfälle gleichzeitig stieg. Erst 2019 erreichte die Zahl der Beschäftigten mit rund 345.000 wieder annähernd das Niveau von 1996. Einen Wendepunkt brachte das 2019 eingeführte Pflegebudget:<sup>1</sup> Seitdem können Krankenhäuser die Personalkosten für Pflege am Bett grundsätzlich kostendeckend refinanzieren – was den Aufbau von Stellen beschleunigt hat. Im Land Bremen kehrte sich der Abbau erst 2018 um, sodass hier erst 2024 wieder in etwa das Niveau von 1996 erreicht wurde.

„Personalbemessung ist damit kein Selbstzweck, sondern zentrale Voraussetzung für gute Versorgung.“

1 Pflegepersonalstärkungsgesetz (PPSG)

### Jahrzehntelanger Abbau, verspäteter Aufbau im Land Bremen

Vollkräfte im Pflegedienst der Krankenhäuser, Bund und Land Bremen, 1994–2024, Angaben in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt, Grunddaten der Krankenhäuser (23111-11), eigene Darstellung  
© **Arbeitnehmerkammer Bremen**

Im Vergleich zur Pflege hat sich der ärztliche Bereich in den Krankenhäusern in den vergangenen 30 Jahren wesentlich stärker vergrößert: Bundesweit nahm die Zahl der Ärzt\*innen von 1994 bis 2024 um 86 Prozent zu, während die des Personals in der Pflege nur um 19 Prozent stieg – im Land Bremen sogar nur um zwei Prozent. Gleichzeitig hat die Arbeitsbelastung zugenommen, weil über lange Zeit mehr Fälle zu versorgen waren – mit einem kurzen Einschnitt während der Pandemie.

Betrachtet man das Verhältnis von Pflegekräften zu versorgenden Fällen, dann zeigt sich: Pflegekräfte in den Krankenhäusern im Land Bremen mussten lange Zeit etwas weniger Fälle versorgen als im Bundesvergleich.<sup>2</sup> Gleichzeitig ist das Land Bremen ein Standort der Maximalversorgung – die Städte Bremen und Bremerhaven versorgen auch das niedersächsische Umland mit. Damit gehört Bremen zu den drei Bundesländern, die gemessen an der Einwohnerzahl die meisten Patient\*innen behandeln. Die behandelten Fälle weisen eine leicht überdurchschnittliche Fallschwere (Case Mix Index) auf und auch die Erlöse je Fall

sind überdurchschnittlich hoch. Beides deutet auf aufwändigere Behandlungen und einen damit verbundenen höheren Pflegeaufwand hin. Gleichzeitig gehört das Land Bremen zu den drei Ländern mit den niedrigsten Pflegepersonalkosten je Fall.<sup>3</sup> Auch wenn die Bremer Personalausstattung gemessen an den Fällen heute in etwa dem Bundesdurchschnitt entspricht, kann von einer überdurchschnittlichen Pflegepersonalbelastung ausgegangen werden.

Die statistisch beobachtete Entlastung relativiert sich, da das Pflegebudget dazu anreizt, zusätzliche Aufgaben wie etwa den Patient\*innentransport oder die Bettenreinigung der Pflege zuzuordnen, weil sie so refinanziert werden können. Hinzu kommen zukünftig neue Aufgaben durch die Heilkundeübertragung im Befugnisergänzungsgesetz (BEEP)<sup>4</sup> in den Bereichen Demenz, Diabetes und Wundversorgung. Zusätzlich verschärfen sich die Personalengpässe: Viele Pflegekräfte gehen in den kommenden Jahren in Rente, während der Bedarf durch die alternde Bevölkerung weiter steigt.

Viele Pflegekräfte gehen in den kommenden Jahren in Rente

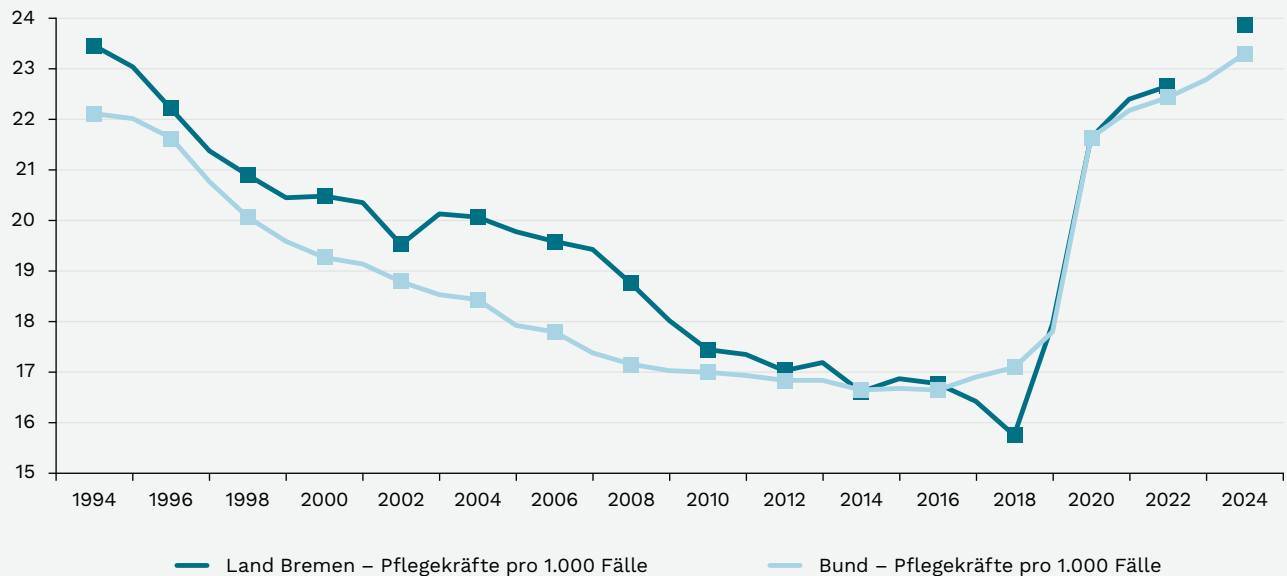
<sup>3</sup> Statistisches Bundesamt 2024

<sup>4</sup> Gesetz zur Befugnisergänzung und Entbürokratisierung in der Pflege (BEEP), § 137n SGB V

<sup>2</sup> Siehe Seite 60

### Durchschnittliche Pflegepersonalausstattung bei erhöhtem Pflegeaufwand im Land Bremen

Pflegekräfte im Pflegedienst der Krankenhäuser (VZÄ) pro 1.000 Fälle im Jahresdurchschnitt



Quelle: Statistisches Bundesamt, Grunddaten der Krankenhäuser (23111-11), eigene Darstellung  
© Arbeitnehmerkammer Bremen

## Personalausstattung und Pflegequalität

Der Zusammenhang zwischen Personalausstattung, Arbeitszufriedenheit und Pflegequalität ist wissenschaftlich gut belegt. Eine bessere Personalausstattung geht unter anderem mit geringeren Komplikations- und Sterblichkeitsraten, kürzeren Liegezeiten, höherer Patient\*innensicherheit sowie geringerer Arbeitsbelastung einher. Zudem leiden Pflegekräfte seltener unter Burnout und äußern auch seltener die Absicht, ganz aus dem Beruf auszusteigen.<sup>5</sup> Neben mehr Personal wirkt sich auch eine höhere Qualifikation positiv aus. Personalbemessung ist damit kein Selbstzweck, sondern zentrale Voraussetzung für gute Versorgung. Früh erkannt hat dies die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Verdi, die bereits 2015 unter dem Slogan „Mehr von uns ist besser für alle“ verbindliche, bedarfsorientierte Personalschlüssel („Ratios“) und Ausgleichsmechanismen bei Unterbesetzung erkämpft hat – die Tarifverträge Entlastung (TV-E), die an 27 großen (Universitäts-)Kliniken gelten.

Tarifliche  
Personal-  
bemessung als  
Impuls

<sup>5</sup> Vgl. neben vielen anderen Aiken et al. (2021), Griffiths et al. (2023)

## Pflegepersonaluntergrenzen (PpUG) – das absolute Minimum

Erst 2019 wurden wieder bundesweit verbindliche Vorgaben zur Personalbesetzung in Krankenhäusern eingeführt (Pflegepersonaluntergrenzenverordnung, PpUGV) – abgesehen von einzelnen Sonderregelungen in bestimmten Versorgungsbereichen.<sup>6</sup> Zunächst betrafen die Untergrößen nur wenige pflegesensitive Bereiche, inzwischen gelten sie für den größten Teil der stationären Versorgung.<sup>7</sup>

Wichtig ist: Die Personalverordnung zu den Untergrößen bildet keinen pflegewissenschaftlich ermittelten Bedarf ab, sondern stellt die gesundheitsökonomische, normative Setzung einer

<sup>6</sup> Durch den Gemeinsamen Bundesausschuss (G-BA): seit 2005 Qualitätssicherungs-Richtlinie Früh- und Reifgeborene (QFR-RL) für die Neonatologie sowie von 2017 bis 2019 Psych-Personalverordnung (Psych-PV) und seit 2019 Personalausstattung Psychiatrie und Psychosomatik-Richtlinie (PPP-RL) für die Pflege in der Psychiatrie und Psychosomatik

<sup>7</sup> Deutscher Bundestag (2024)

# Personalbemessung in der stationären Langzeitpflege

Dr. Jennie Auffmanberg

Belastende Arbeitsbedingungen, unzureichende Bezahlung und Personalmangel sind seit Jahren zentrale Probleme in der stationären Langzeitpflege. 2016 reagierte der Gesetzgeber darauf und brachte mit dem Zweiten Pflegestärkungsgesetz ein bundesweit einheitliches, wissenschaftlich fundiertes Verfahren zur Personalbemessung auf den Weg.

Das Ergebnis war 2021<sup>8</sup> ein neues Verfahren: die Personalbemessung in der stationären Langzeitpflege, kurz PeBeM. Die Pflegebedarfe wurden empirisch ermittelt. Seit Juli 2023 können Einrichtungen auf dieser Grundlage zusätzliches Personal refinanzieren. Verpflichtend ist jedoch nur eine von den Ländern festgelegte Mindestpersonalausstattung, die je nach Landesrahmenvertrag variiert und die bisherige Fachkraftquote ersetzt. Die PeBeM setzt dabei die Refinanzierungsgrenze; zusätzliche Stellen sind nur in begründeten Ausnahmefällen oder im Rahmen von Modellvorhaben<sup>9</sup> vorgesehen.

Die PeBeM unterscheidet zwischen unterschiedlichen Qualifikationsniveaus. Vor allem können Einrichtungen mehr Hilfskräfte refinanzieren, während sich aus der PeBeM nur begrenzt zusätzliche Stellen für Fachkräfte ergeben. Künftig sollen Aufgaben stärker nach Kompetenzen verteilt werden

– zugleich soll auch der persönliche Bezug zu den Bewohnenden berücksichtigt werden. Das Konzept der kompetenz- und bewohnerorientierten Arbeitsorganisation (KubA) setzt genau dort an: Hilfskräfte sollen die Aufgaben übernehmen, die bislang oft von Fachkräften mit erledigt wurden. Das kann Überforderung und falsch eingesetzte Qualifikationen vermeiden. Gleichzeitig gewinnen Fachkräfte mehr Zeit für Aufgaben, die ihre Ausbildung erfordern und werden entlastet.

Damit die Personalbemessung in der Praxis wirkt, müssen Einrichtungen ihre Arbeitsorganisation anpassen. Das ist anspruchsvoll – zumal die passende Planungssoftware bisher nicht reibungslos läuft, was die Umsetzung erschwert. Sinnvoll ist daher die im Gesetz beschlossene Geschäftsstelle, die Einrichtungen bei der Personal- und Organisationsentwicklung unterstützt. Ein zentrales Problem bleibt jedoch: Die PeBeM ist weiterhin nicht verpflichtend. Dies muss sich dringend ändern. Bis dahin sollten die Länder möglichst anspruchsvolle verbindliche Mindestpersonalausstattungen definieren. Darüber hinaus ist problematisch, dass die Refinanzierung einer besseren Personalausstattung die Eigenanteile der Pflegebedürftigen deutlich erhöht.

Für die ambulante Pflege existiert bislang kein vergleichbares Instrument.

<sup>8</sup> Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz (GVVG), § 113c SGB XI

<sup>9</sup> § 8 Absatz 3b SGB XI

Mindestausstattung dar, die sich am Personaleinsatz einer Vergleichsgruppe von Krankenhäusern orientiert (Quartilsansatz). Drei Viertel der Kliniken lagen schon vor der Einführung über dieser Mindestausstattung. Zudem können die Vorgaben teilweise auch durch den Einsatz von Pflegehilfskräften erfüllt werden.

Trotz der Personalverordnung kommt es weiterhin regelmäßig zu Unterbesetzungen – in einigen spezialisierten Bereichen wie der Pädiatrie oder der Schlaganfallversorgung ist sogar jede fünfte Schicht unterbesetzt. Außerdem berücksichtigt die Verordnung den Schweregrad der Patient\*innen nicht und bildet Belastung und tatsächlichen Bedarf auch daher nur unzureichend ab. Zwar haben die

## „Eine auskömmliche Refinanzierung ist die wichtigste Voraussetzung dafür, dass Personalbemessung wirkt.“

PPR 2.0 ist ein Meilenstein für die Pflege

Regelungen teils dazu geführt, dass Personal aufgebaut wurde oder Betten gesperrt wurden. Gleichzeitig zeigen sich aber auch Ausweichreaktionen, etwa häufiges Einspringen aus der Freizeit oder Verschiebungen von Personal zwischen Stationen.<sup>10</sup> Die Kliniken müssen zwar Strafgebühren bei Nichteinhaltung der Untergrenzen zahlen, die Belastungen der Beschäftigten werden damit jedoch nicht kompensiert.

### PPR 2.0 und Pflegepersonalbemessungsverordnung – Planung nach Bedarf

Aus der Konzertierte Aktion Pflege hervorgegangen legten 2019 Verdi, der Deutsche Pflegerat (DPR) und die Deutsche Krankenhausgesellschaft (DKG) die PPR 2.0 als Interimslösung vor. 2022 wurde ihre Erprobung, Einführung und Weiterentwicklung gesetzlich verankert.<sup>11</sup>

Die PPR 2.0 ist ein bedarfsgerechtes Instrument, das tagesaktuelle Pflegebedarfe differenziert nach Erwachsenen und Kindern mit hinterlegten Minutenwerten erfasst und daraus den Personalbedarf ableitet. Seit Juli 2024 sind die Krankenhäuser verpflichtet, den Personalbedarf nach PPR 2.0 zu ermitteln und zu melden. Sanktionen greifen bisher nur bei fehlender Datenübermittlung, zudem ist die Umsetzung aufwändig, da vielerorts elektronische Erfassungssysteme oder Schnittstellen fehlen.

Entlastungseffekte durch die PPR 2.0 sind bisher entsprechend noch nicht zu erwarten. Als derzeit einziges flächendeckendes und bedarfsgerechtes Personalbemessungsinstrument im Krankenhaus ist

die PPR 2.0 dennoch ein Meilenstein für die Pflege. Da sie nicht im strengen Sinne evidenzbasiert ist, ist eine wissenschaftliche Weiterentwicklung verankert. Seit Sommer 2025 wird im Auftrag der Deutschen Krankenhausgesellschaft an einer „PPR 2.X“ gearbeitet. Es sollen identifizierte Schwachstellen behoben werden, zum Beispiel durch standardisierte, feinere Assessments, niedrigschwellige digitale Anwendung, Anbindung an bestehende Dokumentationssysteme sowie die Erweiterung um einen Qualifikationsmix. Für bisher nicht erfasste Intensiv- und Intermediate-Care-Bereiche soll „Impuls“ als Ergänzung dienen. Funktionsbereiche wie etwa Notaufnahmen oder OP-Dienste bleiben aber weiterhin ausgeschlossen. Ein öffentlich zugänglicher Abschlussbericht liegt bislang nicht vor; erst auf dieser Grundlage sollen Erfüllungsgrade schrittweise angehoben und Nichterfüllung sanktioniert werden. Die Weiterentwicklung der PPR 2.0 erscheint sinnvoll, aber ambitioniert. Insbesondere beim Qualifikationsmix ist Umsicht geboten: Zur kompetenz- und qualifikationsorientierten Arbeitsteilung in der Pflege und deren Einfluss auf die Pflegequalität gibt es bisher nur wenig belastbare Forschung. Zudem ist noch nicht klar, welche Rolle akademisch ausgebildete Pflegekräfte spielen sollen und wie sie angerechnet werden. Wenn Einrichtungen stärker auf Hilfskräfte setzen, besteht außerdem die Gefahr der Dequalifizierung des Berufs. Gleichzeitig berücksichtigen die Vorgaben Fachweiterbildungen von Pflegefachkräften bislang nicht.

Sinnvoll wäre es, die PPR 2.0 durch eine Arbeits- und Organisationsentwicklung zu ergänzen, die Beschäftigte beteiligt und Kompetenzen gezielt nutzt – ähnlich wie es in der Langzeitpflege<sup>12</sup> vorgesehen ist. Dabei sollten auch Berufsgruppen einbezogen werden, die eng mit der Pflege zusammenarbeiten. Damit die PPR 2.0 effektiv wirkt, ist jedoch ihr verbindlicher Einsatz mit wirksamen Sanktionen bei Verstößen unerlässlich.

<sup>10</sup> Deutscher Bundestag (2024)

<sup>11</sup> Krankenhauspflegeentlastungsgesetz (KHPfLEG)

<sup>12</sup> Siehe Seite 61

### Forderungen und Ausblick

Eine auskömmliche Refinanzierung ist die wichtigste Voraussetzung dafür, dass Personalbemessung wirkt und dauerhaft mehr Personal eingestellt werden kann. Dass seit 2019 wieder mehr Pflegekräfte in Krankenhäusern arbeiten, liegt weniger an den Pflegepersonaluntergrenzen als am Pflegebudget: Es sorgt dafür, dass die Personalkosten für Pflege am Bett vollständig erstattet werden und nimmt erstmals den wirtschaftlichen Anreiz, Personal abzubauen. Forderungen, das Pflegebudget abzuschaffen oder durch Vorhaltepauschalen zu ersetzen, sind deshalb äußerst problematisch und wären ein klarer Rückschritt.

Pflegepersonal ist knapp. Umso wichtiger ist es, Beschäftigte bedarfsgerecht und kompetenzsachlich einzusetzen. Es kann sachlich darüber diskutiert werden, welche Tätigkeiten über das Pflegebudget finanziert werden sollen. Entscheidend ist aber, falsche Anreize zur Aufgabenverlagerung grundsätzlich zu vermeiden. Das gelingt am besten, wenn Kliniken – unter Beachtung der tatsächlichen Bedarfe und des Wirtschaftlichkeitsprinzips – alle Personalkosten kostendeckend erstattet bekommen.

Entsprechende Ansätze zeichnen sich bereits ab: Das BEEP sieht eine Kommission für Personalbemessung im Krankenhaus vor. Außerdem wird derzeit ein ärztliches Personalbemessungssystem erprobt.<sup>13</sup> Vor diesem Hintergrund ist auch die Forderung der Bundesärztekammer nach einem ärztlichen Budget folgerichtig.

In der Pflegepersonalbemessung ist ein Prozess in Gang gesetzt, der sich kaum zurückdrehen lässt. Sowohl die PPR 2.X als auch die Personalbemessung in der stationären Langzeitpflege bieten positive Perspektiven: Sie helfen, den Personaleinsatz besser zu planen, die Pflegequalität zu erhöhen, Beschäftigte spürbar zu entlasten und den Beruf attraktiver zu machen. Die vergangenen Jahre zeigen zudem: Mehr Personal in der Pflege ist möglich.

#### Für die weitere Umsetzung der Personalbemessung ist Folgendes entscheidend:

- ▶ verbindliche und sanktionsbewehrte Umsetzung aller Personalvorgaben, zügig und partizipativ,
- ▶ die Ausweitung der kostendeckenden Refinanzierung der Personalbemessung in allen Pflege-settings, mindestens aber die Beibehaltung des Pflegebudgets in der Krankenpflege,
- ▶ eine Ausweitung der Personalbemessung auf alle Berufsgruppen in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen und deren kostendeckende Finanzierung.

## Literatur

**Aiken, Linda et al. (2021):** Value of Nurse Practitioner Inpatient Hospital Staffing. In: *Medical Care* 59(10), S. 857–863.

**Deutscher Bundestag (2024):** Bericht des GKV-Spitzenverbands und der Deutschen Krankenhausgesellschaft über die Auswirkungen der Pflegepersonaluntergrenzen in den pflegesensitiven Bereichen in Krankenhäusern. Drucksache 20/10810, <https://dserver.bundestag.de/btd/20/108/2010810.pdf>; Zugriff am 13.01.2026.

**Griffiths, Peter et al. (2023):** Costs and cost-effectiveness of improved nurse staffing levels and skill mix in acute hospitals: A systematic review. In: *International Journal of Nursing Studies* 147.

<sup>13</sup> Ärztliches Personalbemessungssystem der Bundesärztekammer (ÄPS-BÄK) – Erprobung hervorgegangen aus dem Krankenhausversorgungsverbesserungsgesetz (KHVVG)

# Pflegende Angehörige unter Druck

## Zur Situation der im Land Bremen beschäftigten pflegenden Angehörigen

Dr. Kai Huter

➔ Immer mehr Beschäftigte stehen durch die Pflege von Angehörigen vor großen Herausforderungen. Sie brauchen dringend Entlastung. Dazu gehören verbesserte Möglichkeiten für befristete Teilzeitarbeit, ein Ausgleich von Verdienstverlusten sowie der Ausbau der Kurzzeitpflege

oft eine große Belastungsprobe. Häufig reduzieren sie ihre Arbeitszeit oder steigen ganz aus dem Erwerbsleben aus. Dies führt zu Einkommensverlusten und oft gelingt der Wiedereinstieg in den Beruf nur schwer. Langfristig steigt so insbesondere für Frauen das Risiko von Altersarmut, da sie den Großteil der Pflege leisten und geringere Rentenansprüche erwerben.

### Seit zehn Jahren sinkt der Versorgungsgrad

Im Land Bremen beziehen inzwischen fast 50.000 Pflegebedürftige Leistungen aus der Pflegeversicherung. Ein wachsender Teil von ihnen wird ohne professionelle Unterstützung ausschließlich von Angehörigen versorgt. Der Versorgungsgrad – also der Anteil der Pflegebedürftigen, die mit professioneller Unterstützung versorgt werden – geht im Land Bremen bereits seit 2015 zurück.<sup>1</sup> Es muss also immer mehr Pflege von den Angehörigen geschultert werden. Aufgrund der demografischen Entwicklung wird sich diese Situation weiter zuspitzen.

Viele pflegende Angehörige sind erwerbstätig

Viele pflegende Angehörige sind erwerbstätig und stehen vor der schwierigen Aufgabe, Beruf und Pflege miteinander zu vereinbaren – das ist

### Jede\*r zehnte Beschäftigte pflegt aktiv Angehörige

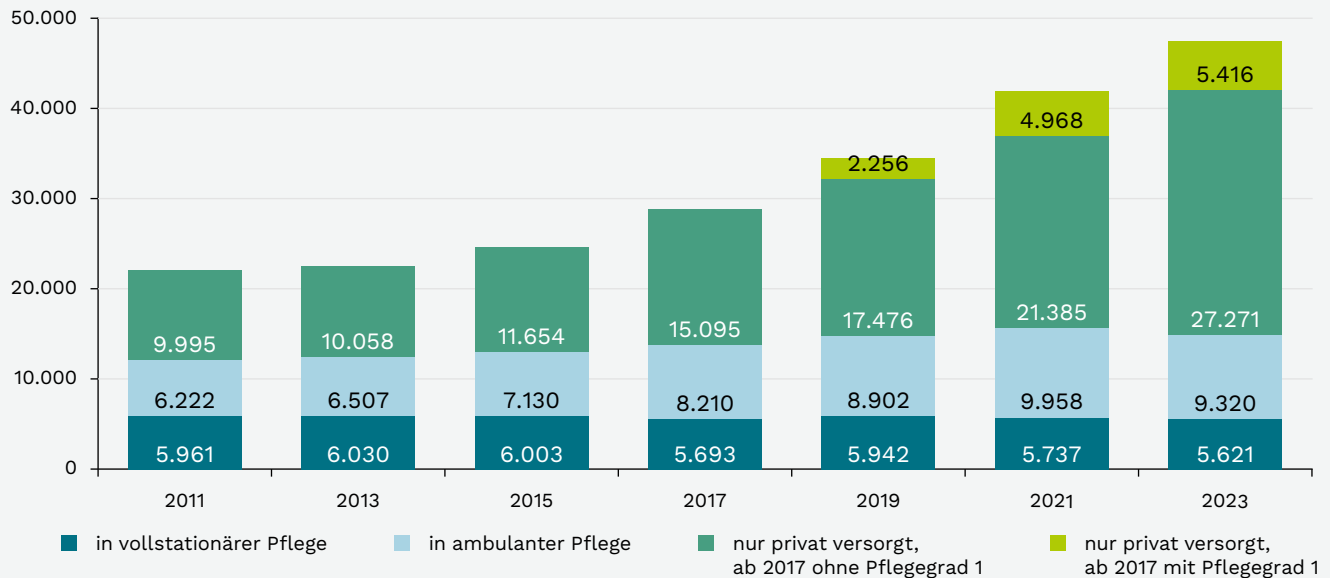
Die Beschäftigtenbefragung „Koordinaten der Arbeit“ zeigt: Jede\*r fünfte Beschäftigte im Land hat pflegebedürftige Angehörige. Verantwortung für die Pflege übernehmen 13 Prozent der beschäftigten Frauen und sieben Prozent der beschäftigten Männer. Dabei übernehmen knapp sieben Prozent der weiblichen und drei Prozent der männlichen Beschäftigten die alleinige Verantwortung für die Pflege. Von diesen arbeitet jede\*r zweite in Teilzeit, sehr viel mehr als unter den Beschäftigten ohne pflegebedürftige Angehörige. Das ausgezahlte Pflegegeld kompensiert in der Regel die Verdienst-einbußen nicht.

Besonders Frauen sind von Einkommensverlusten betroffen. Frauen, die vorwiegend selbst für die Pflege zuständig sind, verdienen mit 1.864 Euro im Durchschnitt 343 Euro weniger als Frauen, die nicht pflegen. Bei Männern zeigt sich dieser Unterschied nicht. Männer mit geteilter

<sup>1</sup> Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration (2023)

### Immer mehr Pflegebedürftige werden ausschließlich durch Angehörige versorgt

Entwicklung der Pflegebedürftigen nach Versorgungsart im Land Bremen von 2013 bis 2023



Quelle: eigene Darstellung nach Pflegestatistik 2011 bis 2023, Statistisches Landesamt Bremen  
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Pflegeverantwortung verfügen nach unserer Befragung sogar über ein um 582 Euro höheres Einkommen als der männliche Durchschnitt. Dies deutet darauf hin, dass Männer gerade bei hohen Einkommen Arrangements finden, in denen Pflegeverantwortung an andere abgegeben werden kann.

### Hohe zeitliche und gesundheitliche Belastungen

Pflegesituationen entstehen häufig unerwartet und sind nur schwer planbar. Neben der eigentlichen Pflege müssen Arzttermine organisiert, Anträge gestellt, Leistungen abgerechnet und zusätzliche Unterstützung koordiniert werden. Diese Aufgaben sind zeitintensiv sowie körperlich und emotional belastend. Besonders schwierig wird es, wenn eine Demenzerkrankung ins Spiel kommt. Gleichzeitig treffen die Anforderungen auf Arbeitszeitmodelle, die oft wenig Flexibilität bieten.

Für knapp jeden dritten der allein pflegenden Teilzeitbeschäftigten ist die Pflege der Hauptgrund für die reduzierte Arbeitszeit. Beschäftigte mit Pflegeverantwortung geben häufiger als Eltern an, dass

### „Beruf und Pflege miteinander zu vereinbaren ist oft eine große Belastungsprobe.“

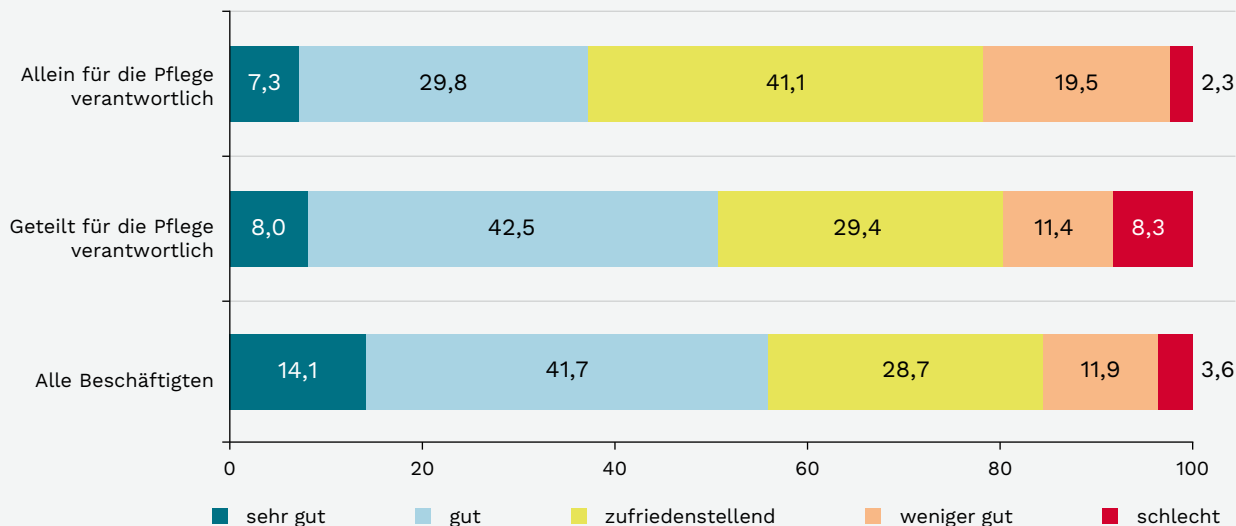
bei der Arbeitszeitplanung nur selten auf ihre familiären Interessen Rücksicht genommen wird. Diese fehlende Rücksichtnahme führt zu erheblichen Belastungen.

Die gesundheitlichen Folgen sind deutlich: Allein Pflegenden bewerten ihren Gesundheitszustand seltener als gut (siehe Abbildung). Bei jüngeren Beschäftigten zeigt sich dies noch stärker als bei älteren. Im Durchschnitt gehen allein Pflegenden mit 15,5 Tagen pro Jahr häufiger krank zur Arbeit als der Beschäftigtendurchschnitt mit 10,5 Tagen. Auch der Einfluss der Arbeit auf die Gesundheit wird bei pflegenden Beschäftigten häufiger negativ bewertet. Viele allein Pflegenden bewerten ihren Einfluss jedoch auch positiv. Arbeit kann also auch einen wichtigen Beitrag leisten, indem sie gesellschaftliche Teilhabe sichert und einen Ausgleich zur häuslichen Pflegesituation bietet.

Arbeit kann einen wichtigen Beitrag leisten, indem sie gesellschaftliche Teilhabe sichert

### Beschäftigte mit Pflegeverantwortung sind gesundheitlich stärker belastet

Selbst bewerteter Gesundheitszustand der Beschäftigten nach Art der Pflegeverantwortung



Quelle: Beschäftigtenbefragung Koordinaten der Arbeit 2025  
© **Arbeitnehmerkammer** Bremen

### Ungleiche Ressourcen und große Informationsdefizite

Pflegesituationen lassen sich je nach Ressourcen sehr unterschiedlich bewältigen. Die Verfügbarkeit von Pflegeangeboten unterscheidet sich zwischen den Stadtteilen und Stadtgemeinden des Landes stark. Stationäre Pflegeplätze, die nur für einen immer kleineren Anteil der Pflegebedürftigen überhaupt zur Verfügung stehen, sind durch die hohen Zuzahlungen für viele keine Option. Beschäftigte mit höheren Einkommen können fehlende Versorgungsangebote häufiger durch zugekaufte Unterstützung von sogenannten Live-in-Betreuerkräften ausgleichen. Deren Beschäftigung findet jedoch häufig in prekären, arbeitsrechtlich problematischen Arrangements statt.

Gleichzeitig werden bestehende Unterstützungsleistungen noch zu wenig genutzt, da Informationen fehlen und die rechtlichen Regelungen unübersichtlich sind. Sprachbarrieren verschärfen die Situation. Es mangelt an niedrigschwelligen Beratungsangeboten – sowohl wohnortnah als auch in den Betrieben.

Gerade für Erwerbstätige ist Kurzzeitpflege unverzichtbar, um Arbeitsausfälle zu vermeiden

### Besonders große Defizite bei der Kurzzeitpflege

Besonders gravierend sind die Versorgungsdefizite in der Kurzzeitpflege. Sie stellt Pflege in Not-situationen sicher, nach Krankenhausaufenthalten oder auch zur Entlastung pflegender Angehöriger. Gerade für Erwerbstätige ist Kurzzeitpflege unverzichtbar, um Arbeitsausfälle zu vermeiden.

Trotz gesetzlicher Reformen geht die Zahl der Plätze in Einrichtungen der Kurzzeitpflege seit Jahren zurück: laut Landespflegebericht von 249 Plätzen im Jahr 2018 auf nur noch 142 Plätze im Jahr 2023,<sup>2</sup> für 2025 ist ein weiterer Rückgang zu befürchten. Für Pflegeeinrichtungen ist Kurzzeitpflege nach wie vor finanziell wenig attraktiv, da sie mit höherem organisatorischem und pflegerischem Aufwand verbunden ist und nicht kostendeckend refinanziert wird.

2 Diese Angaben basieren auf Daten der Wohn- und Betreuungsaufsicht.

## Aktuelle Pläne der Bundesregierung greifen zu kurz

Mit dem im Dezember 2025 vorgelegten Ergebnispapier der Bund-Länder-AG „Zukunftspakt Pflege“ hat die Bundesregierung ihre Vorhaben im Bereich der Pflege konkretisiert.<sup>3</sup> Das Papier enthält zwar einige sinnvolle Ansätze, wird jedoch mit Blick auf pflegende Angehörige und die nachhaltige Finanzierung der Pflege den bestehenden Herausforderungen nicht gerecht.

## Ausbau von Prävention und Unterstützung in Notfällen

Positiv ist, dass die Prävention von Pflegebedürftigkeit künftig stärker in den Blick genommen werden soll. Grundsätzlich zu begrüßen ist, dass ambulante Pflegenotdienste und ein Notfallbudget zur kurzfristigen Finanzierung von Unterstützungsleistungen eingeführt werden sollen. Für die Finanzierung der Vorhaltekosten für Notfallplätze sollen die Pflegeversicherung und die Länder über ihren Investitionskostenanteil herangezogen werden. Der geplante stärkere Fokus auf die fachliche Begleitung und Beratung ist ebenfalls sinnvoll. Kritisch zu bewerten ist hingegen die geplante Streichung des Entlastungsbetrags im Pflegegrad 1 und die Kürzung des Pflegegeldes in den ersten drei Bezugsmonaten in den Pflegegraden 2 und 3. Der vorgesehene Nachweis eines Notfalls birgt die Gefahr zusätzlicher bürokratischer Hürden und ersetzt die zwar niedrige, aber doch verlässlich verfügbare Entlastungsleistung nicht.

## Rechte von pflegenden Angehörigen stärken

Sehr zu begrüßen ist, dass noch 2026 ein Gesetzesentwurf vorgelegt werden soll, um Pflegezeit und Familienpflegezeit zusammenzuführen und bürokratische Hürden abzubauen. Die derzeitigen Regelungen sind unübersichtlich, schließen Beschäftigte in kleineren Betrieben aus und sind vielen Betroffenen nicht bekannt. Die Reform ist überfällig und sollte zügig umgesetzt werden. Die Möglichkeit einer abgesicherten Reduzierung der Arbeitszeit für die Pflege sollte auf mindestens 36 Monate ausgeweitet, die bislang geltenden Betriebsgrößen-schwellen vereinheitlicht oder abgeschafft werden.

Viel zu häufig erleben Beschäftigte mit Sorgeverantwortung Diskriminierung im Betrieb. Deshalb muss ergänzend auch ein Diskriminierungsverbot von Eltern und Pflegenden gesetzlich abgesichert werden. Dafür sollte das Merkmal familiäre Fürsorgeverantwortung in das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz aufgenommen werden. Auch beim Sonderkündigungsschutz für Pflegende besteht Nachbesserungsbedarf.

---

**„Viel zu häufig erleben Beschäftigte mit Sorgeverantwortung Diskriminierung im Betrieb.“**

3 Bundesministerium für Gesundheit (2025a; 2025b)

Eine nachhaltige Entlastung pflegender Angehöriger ist nur durch einen Ausbau formeller Pflegeangebote zu erreichen

## Verdienstauffälle kompensieren

Die Pflege wird künftig noch stärker von An- und Zugehörigen getragen werden müssen, da professionelle Unterstützungsstrukturen nicht zur Verfügung stehen. Während Eltern durch das Elterngeld zumindest teilweise für Verdienstauffälle kompensiert werden, fehlt eine vergleichbare Absicherung für Pflegende. Der im Zukunftspakt vorgesehene Zeitplan, erst bis Ende 2027 einen Vorschlag zu erarbeiten, ob und wie ein Pflegezeitgeld eingeführt werden könnte, ist enttäuschend. Tragfähige Konzepte für eine steuerfinanzierte Lohnersatzleistung liegen bereits vor. Eine Umsetzung sollte entsprechend forciert, Anreize für einen vollständigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben dabei jedoch auch vermieden werden.

## Pflegeinfrastruktur ausbauen – auch im Interesse der Gleichstellung

Eine nachhaltige Entlastung pflegender Angehöriger ist nur durch einen konsequenten Ausbau formeller Pflegeangebote zu erreichen. Dabei muss neben der Kurzzeitpflege auch die stationäre Langzeitpflege weiter gestärkt werden. Das aktuelle System ist jedoch unterfinanziert und grundlegend zu reformieren. Umfragen zeigen, dass durchaus eine breite gesellschaftliche Bereitschaft besteht, höhere

Beiträge zur Sicherung und zum Ausbau sozialstaatlicher Leistungen zu leisten.<sup>4</sup> Ein gut ausgebautes Pflegeangebot trägt zudem zur Verringerung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten bei. Länder mit höheren Ausgaben für formelle Pflege und gut ausgebauter stationärer Versorgung weisen einen geringeren Gender Care Gap auf.<sup>5</sup> Beschäftigte, die beruflich aussteigen, um Angehörige zu pflegen, fehlen nicht zuletzt auch als Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt.

## Mehr kommunale Verantwortung ist notwendig

Die Rolle der Kommunen in der Pflegeplanung und -erbringung muss gestärkt werden, damit Angebote – auch in kommunaler Trägerschaft – die bestehenden Bedarfe in den Quartieren besser adressieren. Der Zukunftspakt sieht vor, dass Pflegekassen und Kommunen mehr Möglichkeiten bekommen, selbst Träger von Pflegeeinrichtungen zu werden, um Versorgungslücken zu schließen. Die Stadt Hamburg ist bereits im Jahr 2025 aktiv geworden und hat Pflegeeinrichtungen kommunal zurückgekauft.

Insbesondere zur Absicherung der Kurzzeitpflege sind die Städte Bremen und Bremerhaven dringend aufgefordert, zeitnah Verantwortung für eine nachhaltige Verbesserung der Versorgung zu übernehmen. Grundsätzlich sollte eine stärkere Verpflichtung der Kommunen in diesen Bereichen auch entsprechend finanziell abgesichert werden.

---

„Es fehlt eine finanzielle Absicherung für pflegende Angehörige.“

---

4 Arbeitnehmerkammer Bremen et al. (2025)

5 Geyer et al. (2024)

### Zentrale Forderungen

- ▶ **Zeitnahe Einführung eines Pflegezeitgeldes** zur Kompensation von Verdienstaufschlägen bei Pflegeverantwortung.
- ▶ **Verbesserter Schutz pflegender Angehöriger**, einschließlich erweiterter Möglichkeiten zur Arbeitszeitreduzierung und eines wirksamen Diskriminierungsschutzes.
- ▶ **Deutlicher Ausbau der Pflegeinfrastruktur**, insbesondere der Kurzzeitpflege, **gegebenenfalls durch kommunale Trägerschaft oder Kofinanzierung**.

## Literatur

**Arbeitnehmerkammer Bremen (2025):** Koordinaten der Arbeit im Land Bremen: Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Eine Studie von infas – Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Bremen, <https://www.arbeitnehmerkammer.de/politik/befragungen/beschaeftigtenbefragung/#c3825>; Zugriff am 17.03.2026.

**Arbeitnehmerkammer Bremen; Arbeitskammer des Saarlandes; Deutscher Gewerkschaftsbund (2025):** Sozialstaatsradar. <https://www.dgb.de/gerechtigkeit/sozialstaat/sozialstaatsradar/>; Zugriff am 17.03.2026.

**Bundesministerium für Gesundheit (2025a):** Ergebnisse der Bund-Länder-Arbeitsgruppe Zukunftspakt Pflege: Optionen für eine nachhaltige Struktur- und Finanzierungsreform in der Pflegeversicherung – Roadmap. [https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3\\_Downloads/Z/Zukunftspakt\\_Pflege/20251211\\_Ergebnisse\\_und\\_Roadmap.pdf](https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/Z/Zukunftspakt_Pflege/20251211_Ergebnisse_und_Roadmap.pdf); Zugriff am 26.01.2026.

**Bundesministerium für Gesundheit (2025b):** Fachliche Eckpunkte für eine nachhaltige Struktur- und Finanzierungsreform in der Pflegeversicherung. [https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3\\_Downloads/Z/Zukunftspakt\\_Pflege/20251211\\_Papier\\_der\\_Fachebenen.pdf](https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/Z/Zukunftspakt_Pflege/20251211_Papier_der_Fachebenen.pdf); Zugriff am 26.01.2026.

**Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration (2023):** Landespflegebericht 2023 – Kommunale Pflegeberichterstattung der Städte Bremen und Bremerhaven. <https://www.transparenz.bremen.de/metainformationen/landespflegebericht-bremen-2023-208396>; Zugriff am 26.01.2026.

**Geyer, Johannes; Haan, Peter; Teschner, Mia (2024):** Ausbau der Pflegeversicherung könnte Gender Care Gap in Deutschland reduzieren. In: DIW-Wochenbericht, 7/2024, 14.02.2024, [https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.892945.de/24-7-1.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.892945.de/24-7-1.pdf); Zugriff am 26.01.2026.

# Gute Renten für alle – oder Unruhestand?

## Alterssicherung verlässlich und erreichbar machen

Dr. Magnus Brosig

→ **Unser Rentensystem braucht dringend Reformen – aber keine weitere Kürzung, sondern Stärkung und Modernisierung. Der Wunsch der Bevölkerung ist sehr klar, doch jüngste Maßnahmen und die Besetzung der Rentenkommission bieten nur wenig Anlass zu Optimismus**

Reformen sind  
notwendig für  
anhaltend gute  
Renten

Im Dezember 2025 hat die Bundesregierung eine Rentenkommission eingesetzt, die bis Mitte 2026 umfassende Vorschläge für eine Erneuerung des deutschen Alterssicherungssystems machen soll. Tatsächlich besteht Anpassungsbedarf, etwa mit Blick auf den demografischen Wandel: Niedrige Geburtenraten und eine insgesamt weiter steigende Lebenserwartung sind unbestreitbar große Herausforderungen für die Rentenfinanzierung – allerdings sind sie als allmähliche Prozesse aller Voraussicht nach sehr wohl zu bewältigen. Auch in diesem Jahrhundert ist deshalb ein auskömmlicher Ruhestand finanzierbar, wenn auch zu tendenziell höheren Kosten. Behauptungen, es werde zukünftig keine ordentlichen oder sogar gar keine Renten mehr geben, trafen schon bislang nicht zu und sind auch heute bloße Panikmache. Sie tragen gerade nicht zum Vertrauen in die eigentlich schon sehr nachhaltige gesetzliche Rente bei, die nicht nur mit Blick auf die Demografie durch entschlossene Reformen auf ein noch stabileres Fundament gestellt werden muss. Denn im Vergleich mit ähnlichen Staaten ist das deutsche Modell veraltet. Zwei Beispiele: Anders als international üblich umfasst

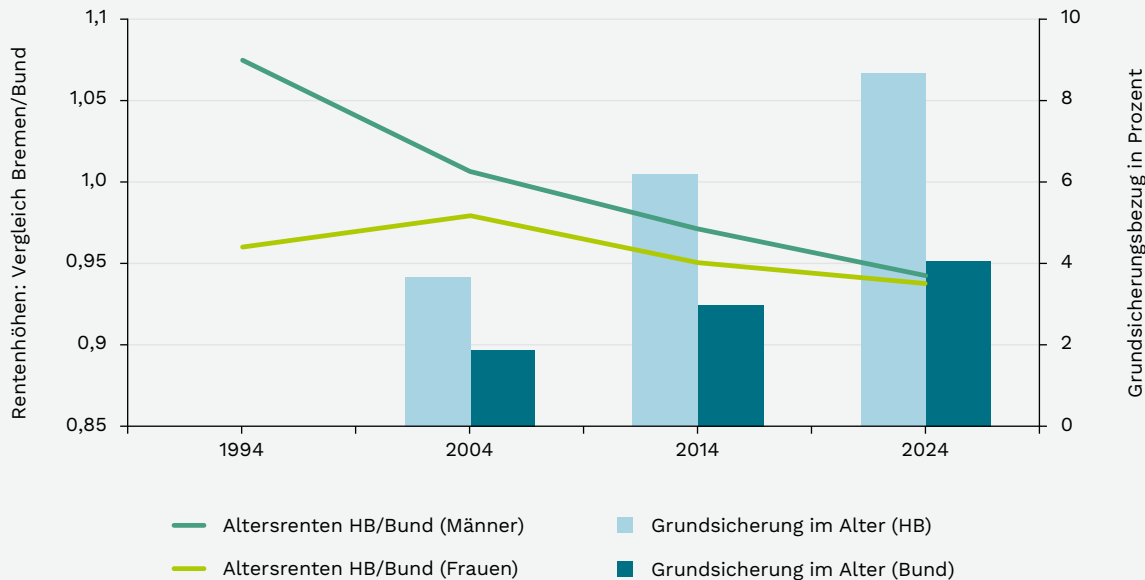
unsere gesetzliche Rentenversicherung nicht mindestens alle Erwerbstätigen einschließlich der Selbstständigen und Beamten, sondern im Wesentlichen nur die Arbeitnehmenden. Und auch weil sie sich nicht auf eine angemessen breite Solidargemeinschaft aller Arbeitenden stützen kann, bietet sie keinen verlässlichen Schutz vor Altersarmut – etwa durch eine allgemeine Mindestrente.

### Rentenpolitische Irrwege

Tiefgreifende Rentenreformen fanden in Deutschland zuletzt in den 2000er-Jahren statt. Sie waren eindeutig mehr auf Kürzungen zum Zweck der Beitragssatzbegrenzung als auf echte Modernisierung für langfristig gute Leistungen ausgerichtet. Erstens wurde das Rentenniveau schrittweise von knapp 55 bis auf etwa 48 Prozent gesenkt. Damit wurde die Fähigkeit der Versicherung geschwächt, das vorherige Arbeitseinkommen im Ruhestand zu ersetzen. Zweitens wurde der Sozialausgleich reduziert, etwa im Fall von Langzeitarbeitslosigkeit. Zeiten mit geringerem oder gar keinem Lohn wurden also in puncto Rentenanspruch oft weniger gut kompensiert. Drittens wurden und werden Altersgrenzen angehoben – und das oft sogar schneller, als die Lebenserwartung zunimmt. Renten sind so nicht nur schwieriger erreichbar, sondern werden auch weniger lang gezahlt. Die so entstehenden Versorgungslücken sollen die Versicherten nach Vorstellung der Politik privat oder zusammen mit ihren Arbeitgebern ausgleichen und werden dabei

### Kritische Tendenzen: Bremens „Rentenposition“ verschlechtert sich, Sozialhilfe stärker verbreitet

Altersrenten und Bezug von Grundsicherung im Alter (seit 2004) im Vergleich: Land Bremen/Bund



Quellen: DRV Bund (2015, 2025), Rentenversicherung in Zeitreihen; Statistisches Bundesamt  
© **Arbeitnehmerkammer Bremen**

finanziell vom Staat unterstützt. Dieser Ansatz – exemplarisch steht dafür die sogenannte Riester-Rente – ist aber mit Ansage krachend gescheitert. Beispielsweise sind die zum Lückenschluss angebotenen Produkte selbst in vielerlei Hinsicht lückenhaft, bieten etwa oft keine Absicherung für den durchaus häufigen Fall der vorzeitigen Erwerbsminderung. Für viele Menschen sind sie trotz staatlicher Hilfen auch gar nicht im notwendigen Maße erschwinglich. Ansprüche auf eine Betriebsrente, die etwa in den Niederlanden oder in Skandinavien praktisch alle Beschäftigten erwerben, sind heute zwar etwas weiter verbreitet als früher. Allerdings profitiert nach wie vor – bei eher wieder rückläufiger Tendenz – nur rund die Hälfte der Arbeitnehmenden davon.<sup>1</sup> In den typischen Problembereichen des Arbeitsmarktes stellt betriebliche Vorsorge ein Fremdwort dar. Hinzu kommt, dass viele Selbstständige, von denen im zersplitterten deutschen System nur etwa ein Viertel überhaupt zu irgendeiner Altersvorsorge verpflichtet ist, zu wenig oder gar nicht für den Ruhestand sparen (können).

**„Dass die Mittelschicht auf eine auskömmliche Rente vertrauen kann, ist ein sozialstaatliches Kernversprechen.“**

All diese Defizite – kombiniert mit jahrzehntelangen Arbeitsmarktproblemen – führen zu oft unzureichenden Rentenansprüchen. Deutlich häufigere Altersarmut ist eine bittere Folge, und Bremen weist gegenüber dem ganzen Bundesgebiet schlechtere Werte und Tendenzen auf. Mit Blick auf die Betroffenzahl nochmals problematischer als harte Armut ist die Tatsache, dass es Beschäftigten im angeblichen „Mehrsäulenmodell“ immer schwerer gemacht wird, ihren erarbeiteten Lebensstandard auch im Ruhestand weitgehend aufrechtzuerhalten. Dass auch die Mittelschicht nicht einfach nur vor Altersarmut bewahrt wird, sondern auf eine auskömmliche Rente vertrauen kann, ist schließlich aus guten Gründen ein sozialstaatliches Kernversprechen. Zwar gab es in den vergangenen Jahren

1 BMAS (2024)

„Insgesamt gilt es den verdienten arbeitsfreien Ruhestand zu bewahren und eben nicht zu untergraben.“

wieder eine Reihe von Verbesserungen – zu nennen sind etwa die „Mütterrente“, die Grundrente und merklich höhere Erwerbsminderungsrenten –, doch sollten und konnten sie nichts am überschaubaren allgemeinen Leistungsniveau ändern.

### Gute Renten im Sinne der Menschen

Um gute Absicherung auch im weiteren demografischen Wandel zu gewährleisten oder überhaupt erst wieder zu schaffen, ist ein Reformpaket für Stärkung und echte Modernisierung notwendig. Das von den Arbeitskammern und dem DGB konzipierte Sozialstaatsradar<sup>2</sup> hat mit einer bundesweiten Befragung deutlich gemacht, dass dies auf breite gesellschaftliche Zustimmung stößt: Die Menschen wollen gute Leistungen aus starken öffentlichen Systemen. Und sie sind bereit, mehr zu zahlen, um auch in Zukunft gute oder sogar wieder bessere Leistungen zu erhalten. Entgegen dem öffentlich oft erweckten Eindruck sehen dies gerade jüngere Beschäftigte so.

Ohne höhere Beiträge geht es nicht

Ein solches Paket muss die Wiederanhebung und dauerhafte Stabilisierung des Rentenniveaus bei 50 Prozent beinhalten. Durch eine solche Reform, von der gerade auch zukünftige Rentner\*innen profitieren, würden die Beiträge merklich steigen. Allerdings dämpft dies dann auch wieder die

Anpassungen der laufenden Renten und beteiligt damit alle Generationen fair an Vor- und Nachteilen.<sup>3</sup> Höhere Beiträge sind zwar schon durch die Demografie praktisch nicht vermeidbar, aber Entlastungen wären dennoch möglich und sinnvoll. Dies gilt für eigentlich aus Steuern zu finanzierende Leistungen wie die „Mütterrente“, für die heute Beiträge zweckentfremdet werden. Entsprechend angehobene Bundeszuschüsse würden den Beitragssatz weniger stark steigen lassen. Ein dritter überfälliger Schritt ist die Weiterentwicklung zur Erwerbstätigenversicherung inklusive aller Selbstständigen und perspektivisch auch der Beamten. Dies wäre im demografischen Wandel eine finanzielle Erleichterung, vor allem aber würde es die Solidargemeinschaft und das Vertrauen in die Rente stärken. Es wäre dann auch einfacher, den Armutsschutz zu verbessern, etwa durch Weiterentwicklung der sogenannten Grundrente zu einer echten Mindestsicherung. Weil auch ein etwas höheres Rentenniveau nicht ausreichen dürfte, um den zuvor erreichten Lebensstandard aufrechtzuerhalten, muss darüber hinaus die betriebliche Vorsorge deutlich ausgebaut werden – und zwar mit umfassender Arbeitgeberbeteiligung. Echte Betriebsrenten für alle wären mit allgemeinverbindlichen Tarifverträgen oder einer gesetzlichen Pflicht möglich. Zuletzt müssen Politik und Unternehmen dafür Sorge tragen, dass die aktuell steigenden Altersgrenzen deutlich besser erreicht werden können, statt sie noch weiter anzuheben. Es ist beispielsweise mehr in Maßnahmen zu investieren, die Erwerbsminderungen vorbeugen. Außerdem könnten Instrumente wie das von der Arbeitnehmerkammer vorgeschlagene „Berufsminderungsgeld“ gesundheitlich eingeschränkten Personen auch im erlernten und lange ausgeübten Beruf Brücken in die Altersrente bauen: Eine vorgezogene Teilrente ohne Abschläge würde nach diesem Modell mit einem geringeren Stundenumfang

<sup>2</sup> Arbeitnehmerkammer Bremen/Arbeitskammer des Saarlandes/Deutscher Gewerkschaftsbund (2025)

<sup>3</sup> Brosig (2025)

auf der bisherigen Stelle kombiniert. Insgesamt gilt es den verdienten arbeitsfreien Ruhestand zu bewahren und eben nicht noch weiter durch geringe Renten und hohe Altersgrenzen zu untergraben oder gar ganz unmöglich zu machen.

### Maßnahmen und Debatten: Skepsis ist angebracht

Die Debatten gehen allerdings oft in ganz andere Richtungen, auch wenn es dafür gar keine sachlichen Gründe gibt: Eine Rentenniveaugarantie sei unnötig teuer und nicht generationengerecht, wird etwa trotz gegenteiliger Faktenlage<sup>4</sup> gern behauptet. Entsprechend brauche es mehr „Eigenverantwortung“ und nochmals höhere Altersgrenzen, um den Beitragssatz möglichst gering zu halten. Dass davon nur die Arbeitgeber und die Anbieter von Ersatzprodukten profitieren würden, die Beschäftigten aber gerade nicht, lässt man gern unter den Tisch fallen. Weil derartige Ansichten auch viele der zuletzt verabschiedeten oder geplanten Reformen geprägt haben, fällt deren Bilanz höchstens durchwachsen aus. So ist etwa die Verlängerung der Rentenniveaugarantie zweifellos besser als nichts, aber mit 48 Prozent zu niedrig und zeitlich viel zu kurz – ab 2032 geht es nach geltendem Recht voraussichtlich wieder „bergab“. Die Vollendung der „Mütterrente“ – ab 2027/2028 gibt es für alle Kinder unabhängig vom Geburtsjahr das gleiche Rentenplus – ist wiederum zwar teuer, aber gerecht und endlich auch fair aus Steuern finanziert. Mit der jüngsten Betriebsrentenreform werden darüber hinaus viele kleine Schritte für mehr und ertragreichere Vorsorge unternommen, die aber für flächendeckende Absicherung längst nicht ausreichen. Noch deutlich kritischer sind die geplanten Änderungen zur Nachfolge des gescheiterten Riester-Ansatzes zu bewerten. Damit würde

man bei der Privatvorsorge das Prinzip der lebenslangen Rente zugunsten bloßen Vermögensaufbaus aufgeben und ein unsoziales Fördersystem nach dem Motto „Wer hat, dem wird gegeben“ schaffen. Probleme werden so kaum gelöst, eher noch verschärft. Gewissermaßen zum Wegbereiter für private Altersvorsorge soll für die heute ganz Kleinen und alle folgenden Geburtsjahrgänge außerdem eine „Frühstartrente“ werden, für die der Staat bis zur Volljährigkeit monatlich zehn Euro in ein privates Depot einzahlt. Auch hier würden auf voraussichtlich ineffiziente Art und Weise bloße und sehr überschaubare Vermögen statt echter Absicherung geschaffen, was die Allgemeinheit aber durchaus einiges kostet. Mindereinnahmen werden schließlich aus der zum Jahresbeginn eingeführten „Aktivrente“ resultieren, die letztlich ein Steuerrabatt bei

Aktuelle Rentenreformen: eine gemischte Bilanz

---

**„Gute Renten und gute Arbeit in einer robusten Wirtschaft sind untrennbar miteinander verbunden.“**

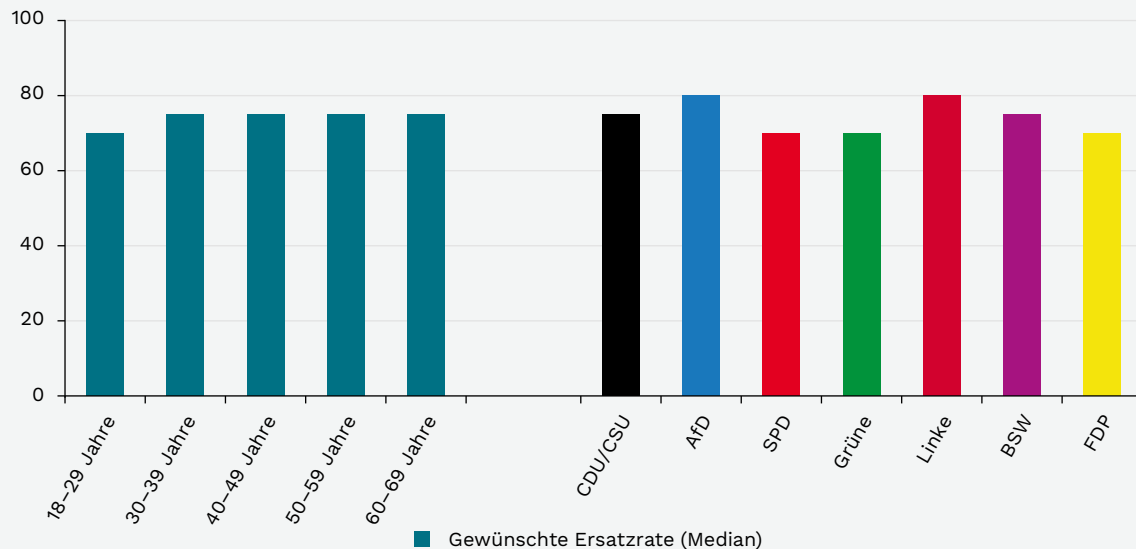
sozialversicherter Arbeit im Rentenalter ist. Diese teure Subvention dürfte an der Zielgruppe – es sollen mehr Ältere zur Weiterarbeit animiert werden – weitgehend vorbeigehen. Und wo es doch gelingt, würde der Ruhestand als Prinzip weiter geschwächt.

---

4 Domingues Semeano et al. (2025)

### Basisrenten genügen nicht: Die Menschen im Land wollen auskömmliche Alterseinkommen

Gewünschte Ersatzrate (Renten im Vergleich zu vorherigen Löhnen) nach Alter und Parteipräferenz (Median – eine Hälfte der Gruppe möchte weniger, die andere mehr), Angaben in Prozent



Quelle: Arbeitnehmerkammer Bremen/Arbeitskammer des Saarlandes/Deutscher Gewerkschaftsbund (2025)  
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Angesichts derart kleinteiliger und nicht gerade vielversprechender Ansätze ist es zu begrüßen, dass sich die Rentenkommission der Bundesregierung um einen großen Wurf bemühen soll. In dessen Mittelpunkt steht nach dem Koalitionsvertrag die Definition eines neuen Gesamtversorgungsniveaus, also letztlich die Abkehr vom Ansatz der letzten Jahrzehnte: Das Alterssicherungssystem soll wieder auf die Füße gestellt werden und insgesamt von einem klaren Leistungsziel ausgehen. Das ist längst überfällig, wie auch der klare Wunsch aller Bevölkerungsgruppen nach auskömmlicher Absicherung zeigt! Allerdings deutet die bisherige Positionierung der meisten Kommissionsmitglieder eher auf eine erneute Schwächung der gesetzlichen Rente, noch mehr „Eigenverantwortung“ und höhere Altersgrenzen hin. Grundsätzlich problematisch ist auch, dass dieser Arbeitskreis ausschließlich mit Vertreter\*innen aus Politik und Wissenschaft besetzt ist und etwa Gewerkschaften und Sozialverbände keinen Platz in ihr haben. Der Ansatz des Deutschen Gewerkschaftsbundes, parallel dazu mit einer ungleich breiter besetzten eigenen Rentenkommission ein Reformkonzept im tatsächlichen Interesse der Versicherten zu erarbeiten, ist deshalb sinnvoll und vielversprechend.

Die Rente ist kein Rettungsanker – es braucht gute Arbeit

### Gute Arbeit, gutes Geld, gute Renten

Insgesamt gilt nicht nur für Kommissionen: Im Sozialstaat und damit auch bei der Rente muss man in erster Linie von Leistungen her denken, nicht von Kosten. Dabei sind dem internationalen Beispiel folgend möglichst breite öffentliche Systeme zu nutzen, um Mittel effizient einzusetzen, Sicherungslücken zu vermeiden und solidarischen Ausgleich zu ermöglichen. Mehr „Kapitaldeckung“ wäre nicht grundsätzlich problematisch,

„Im Sozialstaat muss man in erster Linie von Leistungen her denken, nicht von Kosten.“

## „Eine anhaltend gelingende Arbeitsmarktintegration und gute Entlohnung sind zwingende Rentenbasis.“

sollte aber kollektiv erfolgen. Das von der Ampel geplante und mit ihrem Aus ebenfalls gescheiterte „Generationenkapital“ als allgemeiner Reservefonds für die gesetzliche Rente war insofern eine vertane Chance. Und nicht zuletzt ist zu bedenken: Gute Renten und gute Arbeit in einer robusten Wirtschaft sind untrennbar miteinander verbunden. Weil auch von einem starken Rentensystem nur begrenzt „repariert“ werden kann, was vorher nicht gut gelaufen ist, gilt als wesentlicher Auftrag auch für die Politik im Land: Eine anhaltend gelingende Arbeitsmarktintegration und gute Entlohnung sind zwingende Rentenbasis für alle und für Einzelne – gerade auch für Frauen, gerade in Bremen!



## Literatur

**Arbeitnehmerkammer Bremen; Arbeitskammer des Saarlandes; Deutscher Gewerkschaftsbund (2025):** Sozialstaatsradar. <https://www.dgb.de/gerechtigkeit/sozialstaat/sozialstaatsradar/>; Zugriff am 26.01.2026.

**Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2024):** Alterssicherungsbericht 2024. [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Rente/alterssicherungsbericht-2024.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Rente/alterssicherungsbericht-2024.pdf?__blob=publicationFile&v=3); Zugriff am 26.01.2026.

**Brosig, Magnus (2025):** Faire Haltelinie: Warum ein dauerhaft stabiles Rentenniveau sinnvoll und gerecht ist. WSI-Blog, <https://www.wsi.de/de/blog-17857-faire-haltelinie-warum-ein-dauerhaft-stabiles-rentenniveau-sinnvoll-und-gerecht-ist-68214.htm>; Zugriff am 26.01.2026.

**Domingues Semeano, João; Dullien, Sebastian; Logeay, Camille; Stein, Ulrike (2025):** Rentenpaket macht Rentenversicherung auch für Jüngere attraktiver, belastet aber Bundeshaushalt. IMK Policy Brief, [https://www.imk-boeckler.de/fpdf/HBS-009278/p\\_imk\\_pb\\_203\\_2025.pdf](https://www.imk-boeckler.de/fpdf/HBS-009278/p_imk_pb_203_2025.pdf); Zugriff am 26.01.2026.

# „Wir brauchen einen Förderturbo in der Arbeitsmarktpolitik“

Peer Rosenthal im Interview mit Dr. Jan Zier

➔ **Bremens Landesregierung hat eine Arbeitsmarktstrategie bis 2027 beschlossen. Warum danach das Geld knapper werden könnte, was für besonders benachteiligte Menschen getan werden muss und wieso der Ausbildungsunterstützungsfonds ein Vorbild ist: ein Gespräch mit dem Hauptgeschäftsführer der Arbeitnehmerkammer, Peer Rosenthal**

**Die Landesregierung hat arbeitsmarktpolitische Leitlinien bis 2027 festgelegt, mit denen sie soziale Teilhabe sichern, den Fachkräftebedarf decken und Benachteiligungen abbauen will. Was hält die Arbeitnehmerkammer davon?**

**Peer Rosenthal:** Wir begrüßen, dass das Land eine Strategie vorgelegt hat, um für die nächsten Jahre neue Impulse zu setzen. Dass dies dringend nötig ist, zeigt die Lage am Arbeitsmarkt: Aktuell sind mehr als 40.000 Menschen arbeitslos gemeldet, davon fast 18.000 länger als ein Jahr. Da die wirtschaftliche Entwicklung schwierig bleibt, sinken aktuell die Chancen für Arbeitslose. Deshalb brauchen wir einen Förderturbo in der Arbeitsmarktpolitik!

**Was muss konkret passieren?**

Aus unserer Sicht sind drei Dinge zentral: Beschäftigte müssen die Möglichkeit haben, sich der veränderten Arbeitswelt anzupassen. Dabei muss die Arbeitsmarktpolitik auch Aufstiege ermöglichen,

etwa Fortbildungen zum Meister. Es geht darum, Arbeitsplätze zu sichern, Umstiege in andere Branchen oder auf andere Arbeitsplätze zu ermöglichen. Wer noch keinen Berufsabschluss hat, muss die Möglichkeit haben, diesen „on the job“ nachzuholen. Hier ist der Qualifizierungsbonus wichtig, den das Land und die Arbeitnehmerkammer zusammen finanzieren – er wird 2026 fortgesetzt. Bei den Arbeitslosen geht es darum, Weiterbildung zu ermöglichen oder eine gesellschaftliche Teilhabe anzubieten, wenn eine Arbeitsmarktintegration mittelfristig nicht realistisch erscheint.

**2026 will das Land 18 Millionen, 2027 insgesamt 20 Millionen Euro ausgeben. Reicht das?**

Mit der Arbeitsmarktstrategie ist nicht nur ein neuer konzeptioneller Rahmen verbunden, die Landesmittel werden auch deutlich aufgestockt. Es gibt also mehr Geld. Dies dient einerseits dem Ziel, die weggefallenen oder schon ausgegebenen Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds zu kompensieren, aber auch dazu, neue Schwerpunkte zu setzen.

**Es gibt schon heute weniger Geld aus der EU. Und perspektivisch?**

Die Fördermittel der EU waren und sind in Bremen von zentraler Bedeutung. Die offene Frage ist, wie es ab 2028 weitergeht, wenn die aktuelle Förderperiode endet. Zukünftig soll die militärische Resilienz eine größere Rolle spielen, also schichtet die EU Geld um – zulasten der Arbeitsmarktpolitik. Umso wichtiger bleibt eine Ausfinanzierung der

„Aktuell sind mehr als 40.000 Menschen arbeitslos gemeldet, davon fast 18.000 länger als ein Jahr.“

Landesmittel. Die aktuelle Entwicklung in Europa und im Bund erfüllt uns aber mit Sorge: Es ist fraglich, ob die Länder künftig noch eigene Fördermittel bekommen. Es könnte sein, dass sie nur noch an Bundesprojekten teilhaben dürfen, die dann vielleicht nicht mehr so perfekt zu den regionalen Gegebenheiten passen.

**2024 wurde das Geld für die Arbeitsförderung beim Bremer Jobcenter zu schnell ausgegeben. Wie sieht es mittlerweile aus?**

Es ist unverständlich, dass die Fördermittel, die das Jobcenter Bremen zur Verfügung hatte, 2025 bei Weitem nicht ausgeschöpft wurden. Es ist niemandem zu erklären, dass es einerseits Kürzungen gab, andererseits aber bis zu 15 Millionen Euro ungenutzt liegen blieben. Das ist inakzeptabel und darf sich keinesfalls wiederholen. Hier ist das Jobcenter selbst, aber auch die Agentur für Arbeit in der Verantwortung. Die Stärke Bremens war in der Vergangenheit immer ein gutes Zusammenspiel zwischen der Agentur für Arbeit, dem Jobcenter und dem Land – das muss wieder besser werden!

**Wer ist davon betroffen, wenn Geld liegen bleibt?**

Im Grunde alle Menschen, die in der Grundsicherung leben. Geld, das für ihre Weiterbildung, geförderte Beschäftigung und andere Unterstützung hätte genutzt werden können, bleibt liegen. Das ist besonders deshalb ärgerlich, weil 2025 zum Beispiel 400 Arbeitsmöglichkeiten gestrichen worden sind, die man locker hätte weiterfinanzieren können. Jetzt soll es wieder deutlich mehr von diesen „Ein-Euro-Jobs“ geben. Doch jede liegen gelassene Förderung ist eine verpasste Chance.

**Zu den besonders Benachteiligten gehören Frauen und Alleinerziehende – auch meistens Frauen. Was muss sich da ändern?**

Wir haben bei der Gruppe der Alleinerziehenden, die arbeitslos sind, zwei hervorstechende Problemlagen: Erstens sind Kinderbetreuung und



Erwerbstätigkeit nur schwer zu vereinbaren, weil die Betreuungszeiten in den Kindertagesstätten unzureichend sind. Zweitens müssen wir feststellen, dass insbesondere bei Alleinerziehenden, die relativ früh Kinder bekommen haben, oftmals eine berufliche Qualifikation nachgeholt werden muss – sie brauchen mehr Förderung.

**Besonders benachteiligt sind auch die Zugewanderten.**

Ja. Hier geht es nicht nur um die Integration in den Arbeitsmarkt, sondern auch um berufsbegleitende Entwicklungsmöglichkeiten, gerade wenn Zugewanderte hier als Helfer\*innen anfangen. Sie müssen an die Qualifikation andocken können, die sie mitbringen – und die Möglichkeit haben, neue Qualifizierungswege zu gehen.

**Weiterbildung ist für alle Beschäftigten ein Thema, gerade angesichts des Strukturwandels und der Digitalisierung, oder?**

Der Bedarf an Weiterbildung wird steigen! Sie wird zwar in Sonntagsreden oft genannt, aber in der Realität zu wenig praktiziert. Insbesondere jene, die bisher über geringe formelle Qualifikationen verfügen, nehmen sehr unterdurchschnittlich an Weiterbildung teil. Sie kommt also nicht bei den Leuten an, die den größten Unterstützungsbedarf haben. Manchmal kollidieren Weiterbildungen gerade in kleineren Betrieben mit betrieblichen Notwendigkeiten. Es ist aber kurzfristig, dauerhaft darauf zu

verzichten – es muss den Betrieben darum gehen, den künftigen Fachkräftebedarf zu sichern. Was in Deutschland aber fehlt, ist ein Recht auf Weiterbildung, auf das Beschäftigte sich berufen können.

**Die stete Aufforderung zur Weiterbildung kann aber auch missverstanden werden.**

Die Debatte läuft Gefahr, den Leuten zu signalisieren: Ihr müsst euch ständig weiterbilden, aber es wird nie ausreichen. Es geht also darum, von der Defizitorientierung wegzukommen, hin zu individuellen Entwicklungsmöglichkeiten. Wir müssen die Arbeit und das Lernen noch besser miteinander verbinden und Hemmschwellen senken – insbesondere für jene, die mit Schulen früher schlechte Erfahrungen gemacht haben.

**Zumal Bremen gerade bei Auszubildenden schlechter dasteht als andere Bundesländer.**

Der bremische Ausbildungsmarkt ist seit zwei Jahrzehnten in einer Strukturkrise. Die Zahl der Ausbildungsverträge nimmt ab – das ist schlecht für die wirtschaftliche Entwicklung: Erfolgreich wird nur sein, wer ausreichend Fachkräfte hat. Viele junge Menschen scheitern aber beim Versuch, von der Schule in eine Ausbildung zu wechseln. Wir haben dabei verschiedene Hausaufgaben zu lösen, unter anderem in den allgemeinbildenden Schulen. Trotzdem ist es so, dass zu wenig Ausbildungsplätze angeboten werden. Deshalb ist Unterstützung etwa durch den Ausbildungsunterstützungsfonds notwendig. Wir müssen die Ausbildung attraktiver machen und dafür auch mit neuen Azubi-Wohnheimen bezahlbaren Wohnraum schaffen. Eines gibt es jetzt, wir brauchen aber weitere, insbesondere für Gesundheits- und Pflegeberufe, weil hier viele Auszubildende aus dem Ausland nach Bremen kommen.

---

**„Wir müssen die Arbeit und das Lernen noch besser miteinander verbinden und Hemmschwellen senken.“**

**Wie fällt die erste Bilanz des Ausbildungsunterstützungsfonds aus?**

Er soll zwei Funktionen erfüllen: Betriebe, die überproportional ausbilden, bekommen Geld zurück. Das funktioniert. Außerdem sollen neue Maßnahmen für Betriebe und Auszubildende finanziert werden, um zum Beispiel die hohe Abbruchquote bei einigen Ausbildungen zu senken. Das war bisher nicht möglich, weil der Fonds aufgrund der Klagen unter Liquiditätsproblemen litt. Deswegen gerieten sogar bestehende Angebote ins Stocken. Trotzdem hat der Fonds eine Signalwirkung auf andere Bundesländer – in Berlin läuft das Gesetzgebungsverfahren, auch in Niedersachsen wird darüber diskutiert.

**Alles in allem: Was sind aus Sicht der Arbeitnehmerkammer die wichtigsten Aufgaben?**

Drei Aspekte müssen im Mittelpunkt stehen: erstens die Förderung von Weiterbildung bis zum Berufsabschluss. In Bremen haben 30 Prozent der 25- bis 34-Jährigen gar keinen. Ein Berufsabschluss ist nach wie vor die beste Versicherung gegen Arbeitslosigkeit und für ein gutes Einkommen. Zweitens müssen Langzeitarbeitslose durch öffentlich geförderte Beschäftigung die Möglichkeit erhalten, mittelfristig in den Arbeitsmarkt einzusteigen. Der dritte Punkt betrifft Geflüchtete und hier insbesondere Frauen: Sie brauchen einen breiten Zugang zu Sprachkursen – ein ausreichendes Sprachniveau ist die Grundlage, um einen Arbeitsplatz zu finden. Nur wer über gute Sprachkenntnisse verfügt, hat die Chance, dauerhaft prekäre, instabile und niedrig entlohnte Beschäftigung hinter sich zu lassen.

---



# Stabilere Ausbildungen statt Abbrüche

## Welche Konzepte nötig sind, um die Krise am Ausbildungsmarkt zu überwinden

Dr. Janis Vossiek

➔ **Im Land Bremen werden immer mehr Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst. In der Folge drohen Ausbildungsabbrüche – sie verschärfen die Fachkräftekrise und erhöhen die Ausbildungslosigkeit**

### Steigende Vertragslösungen: Gefahr von mehr Abbrüchen

So oder so ähnlich wie Franz Brecht und Maria Souza ergeht es immer mehr jungen Auszubildenden hierzulande. Die Vertragslösungsquoten, also der Anteil der Verträge, die vor Ende der Ausbildung gelöst werden, sind seit der Finanzkrise 2008 stark gestiegen. In Bremen wurde damals noch knapp jeder fünfte Vertrag vorzeitig gelöst, 2024 war es bereits jeder dritte. Bundesweit waren es 2008 21,6 Prozent, 2024 immerhin schon 29,7 Prozent.<sup>2</sup> Dabei lösen sowohl Betriebe als auch Auszubildende die Verträge. Nach der bis zu viermonatigen Probezeit ist dies nur unter Angabe eines wichtigen Grundes möglich, wie etwa der Vernachlässigung der beidseitigen Pflichten.

Auszubildende können Verträge auch nach der Probezeit lösen, wenn sie entweder den Beruf wechseln oder die Ausbildung aufgeben möchten. Eine Vertragslösung ist dabei nicht immer ein Ausbildungsabbruch: Mehr als die Hälfte der Betroffenen setzt die Ausbildung in einem anderen Betrieb oder Beruf fort. Eine solche Neuorientierung ist

Woran Ausbildungen scheitern können

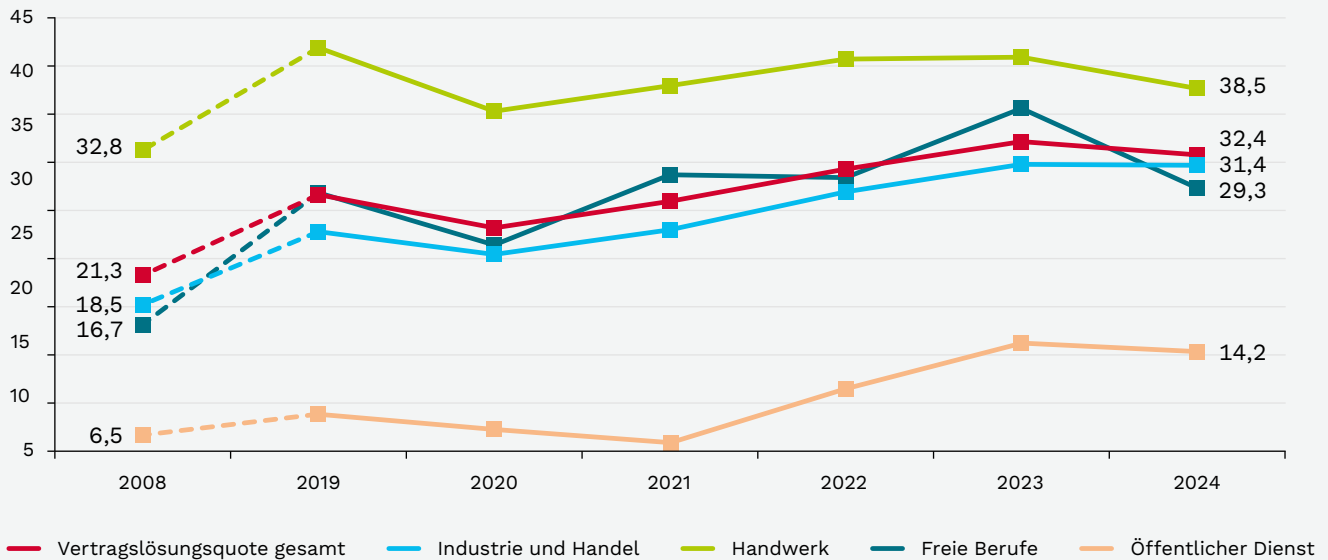
Franz Brecht gefiel seine Ausbildung zum Einzelhandelskaufmann sehr gut – bis er in eine neue Betriebsstätte versetzt wurde. Dort war keine Ausbilderin mehr für ihn ansprechbar und die Schichtplanung nahm keine Rücksicht mehr auf seine Berufsschulzeiten. Maria Souza ist handwerklich sehr geschickt und begeistert sich für den praktischen Teil ihrer Ausbildung als Elektronikerin, allerdings verlangt ihr die Fachsprache im Berufsschulunterricht und im Kundenkontakt viel ab. Ihr Ausbildungserfolg ist gefährdet, wenn sie ihre Sprachkompetenzen nicht verbessert – doch es gibt keinen geeigneten Sprachkurs, der sich mit ihren Ausbildungszeiten und der Kinderbetreuung vereinbaren lässt. Beide Fälle zeigen beispielhaft Gründe, die zur Lösung von Ausbildungsverträgen führen können.<sup>1</sup>

1 Die Beispiele basieren auf Beratungsfällen im Angebot „Ausbildung – Bleib dran!“ der Universität Bremen. Die Namen der Auszubildenden wurden von der Redaktion geändert.

2 BIBB (2026); zur Definition und Messung von Vertragslösungen Uhly (2025)

### Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge auf hohem Niveau

Vertragslösungsquote nach Berichtsjahr und Zuständigkeitsbereich, Angaben in Prozent



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, DAZUBI Datenbank  
© Arbeitnehmerkammer Bremen

nicht außergewöhnlich, gerade wenn der gewählte Beruf, Betrieb oder die dortige Ausbildungsqualität nicht dem Gewünschten entsprechen. Auf dem Ausbildungsmarkt im Land Bremen gibt es, gemessen an der Zahl geeigneter Bewerber\*innen, zu wenig Ausbildungsplätze, deshalb bekommen viele junge Menschen nicht die Ausbildung, nach der sie suchen.<sup>3</sup> Und mit dem Anstieg gelöster Verträge steigt auch die Zahl dauerhafter Abbrüche.

Wer nach einer Vertragslösung keine neue Ausbildung findet, hat schlechtere Chancen am Arbeitsmarkt. Ein Berufsabschluss ist immer noch das Ticket in die Arbeitswelt und verringert das Risiko, arbeitslos zu werden oder prekär beschäftigt zu sein. In Bremen hat bereits jetzt fast jede\*r dritte 25- bis 34-Jährige keinen beruflichen Abschluss – das ist der höchste Wert im Bundesländervergleich. So verschärft sich bei steigenden Abbrüchen zusehends auch der Fachkräftemangel von Bremer Betrieben.

„In Bremen hat bereits jetzt fast jede\*r dritte 25- bis 34-Jährige keinen beruflichen Abschluss.“

### Bestimmte Branchen und Gruppen sind besonders stark betroffen

In allen Bereichen der Ausbildung sind die Vertragslösungsquoten deutlich höher als noch 2020. Im Handwerk ist die Quote überdurchschnittlich hoch, im öffentlichen Dienst am geringsten – hat sich dort aber zuletzt mehr als verdoppelt. Gut ein Drittel der Verträge werden innerhalb der Probezeit gelöst, ein weiteres Drittel innerhalb des ersten Ausbildungsjahres.<sup>4</sup>

Auszubildende ohne deutsche Staatsangehörigkeit spielen am Ausbildungsmarkt eine immer größere Rolle, doch ihre Vertragslösungsquote ist noch um zehn Prozentpunkte höher als bei jenen

In allen Bereichen der Ausbildung sind die Vertragslösungsquoten deutlich höher als noch 2020

3 Zur Lage am Ausbildungsmarkt im Land Bremen siehe Arbeitnehmerkammer Bremen (2025)

4 Alle Daten dieses Abschnitts aus BIBB (2026)

mit deutschem Pass. Auch Auszubildende in geschlechtsuntypischen Berufen sind häufiger von Vertragslösungen betroffen. Diese sind umso seltener, je höher der allgemeinbildende Schulabschluss der Auszubildenden ist. Allerdings sind diese individuellen Merkmale nicht immer ursächlich für Vertragslösungen. So finden sich etwa Jugendliche mit niedrigen Abschlüssen eher in Berufen mit instabileren Ausbildungsverhältnissen und weniger häufig in ihrem Wunschberuf – beides erhöht das Lösungsrisiko.<sup>5</sup>

### Ansätze zur Verringerung von Abbrüchen

Für Vertragslösungen im Allgemeinen und Ausbildungsabbrüche im Speziellen gibt es viele Ursachen.<sup>6</sup> Für Auszubildende ist wichtig, ob sie in ihrem Wunschberuf beginnen konnten, wie die Ausbildungsbedingungen und die Bezahlung sind und ob sie die passenden Kompetenzen zum gewählten Beruf haben (Bildungs- und Fertigkeitenniveau) oder entwickeln können.<sup>7</sup>

Da es nicht den einen Grund für Abbrüche gibt, existieren diverse Maßnahmen, um Abbrüchen entgegenzuwirken. Wenn die Lebenshaltungskosten zu hoch sind für eine geringe Ausbildungsvergütung, können Auszubildendenwohnheime helfen.<sup>8</sup> Generell spielen vor Beginn einer Ausbildung die Berufsorientierung und Beratung eine wichtige Rolle. Während der Ausbildung können gutes

Vielfältige Ursachen für Abbrüche erfordern eine Vielfalt an Lösungen

**„Um Abbrüche zu verringern, muss die Ausbildungsfähigkeit aller Akteur\*innen betrachtet werden.“**

Onboarding, ansprechbare und gut geschulte Ausbilder\*innen, Lernunterstützung oder die „Assistierte Ausbildung flexibel (AsA Flex)“ der Arbeitsagentur dabei helfen, dass weniger Ausbildungen scheitern. Generell gilt: Um Abbrüche zu verringern, muss die Ausbildungsfähigkeit aller beteiligten Akteur\*innen betrachtet werden.

### Die Maßnahmen des Ausbildungsunterstützungsfonds

Seit 2023 gibt es mit dem bremischen Ausbildungsunterstützungsfonds ein zusätzliches Instrument, um die Versorgung der bremischen Betriebe mit Fachkräften, aber auch die Ausbildungsqualität zu verbessern. In den Fonds zahlen alle bremischen Betriebe<sup>9</sup> ein, ausbildende Betriebe bekommen einen Teil ihrer Ausbildungskosten erstattet. Außerdem sollen zusätzliche Maßnahmen finanziert werden, um so das Matching zwischen Ausbildungsbetrieben und Ausbildungssuchenden zu verbessern, Arbeitgeber dabei zu unterstützen, junge Menschen mit besonderen Herausforderungen auszubilden und die Ausbildungsqualität zu verbessern.

5 Uhly/Neises (2023)

6 Siehe Seite 89

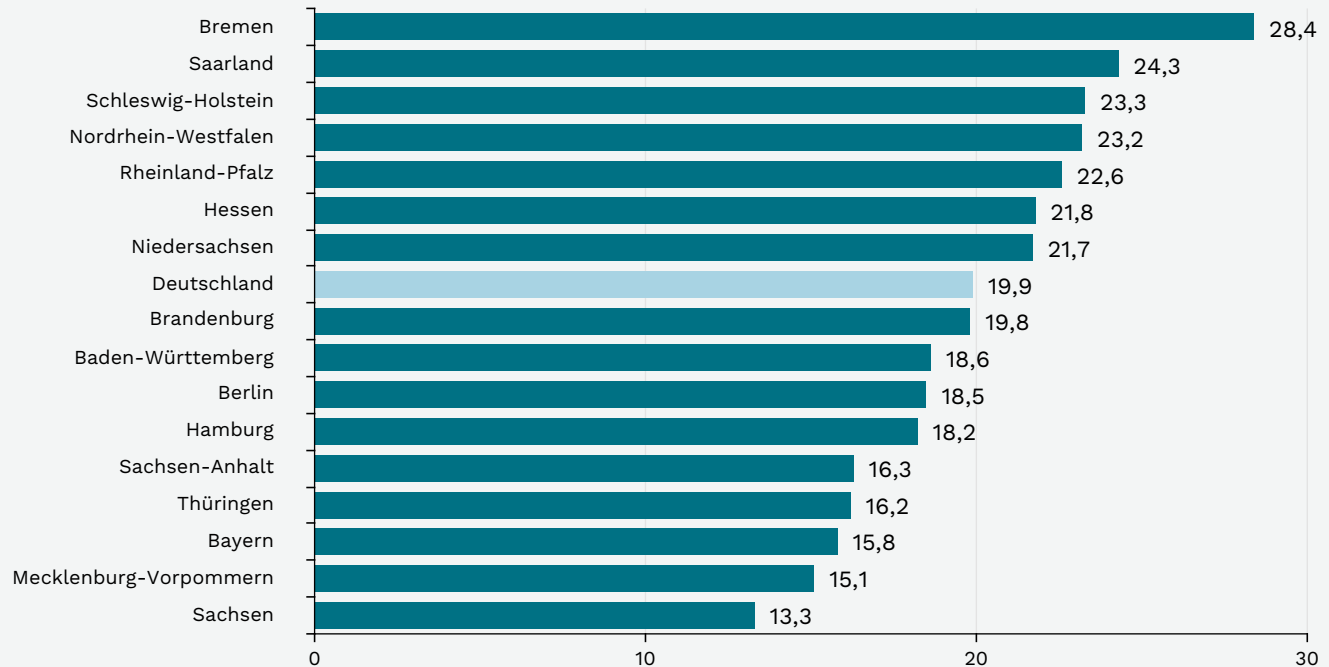
7 Holtmann/Solga (2022)

8 Siehe Seite 86–91

9 Zahlungspflichtig sind Betriebe, die mindestens eine Person sozialversichert beschäftigen. Sie können von der Zahlung befreit werden, wenn ihre Lohnsumme unterhalb einer Bagatellgrenze liegt oder sie bereits in einen branchenbezogenen Ausbildungsfonds einzahlen.

### Das Land Bremen hat die höchste Ungelerntenquote bei jungen Erwachsenen

Anteil der 25- bis 34-Jährigen ohne beruflichen Abschluss nach Ländern im Jahr 2023 (Ungelerntenquote)



Quelle: Statistische Ämter, Mikrozensus 2023; Berechnungen des BIBB  
© **Arbeitnehmerkammer Bremen**

Darunter finden sich auch neue Maßnahmen in Ergänzung zu bereits existierenden Regelangeboten, die Abbrüche verringern könnten. Beispiele sind:<sup>10</sup>

- ▶ **Einführungstage** zum besseren Onboarding von Auszubildenden, gerade für kleine Ausbildungsbetriebe und Berufe mit hohen Vertragslösungsquoten.
- ▶ **Ausbildungsbetriebsbegleiter\*innen**, die Auszubildende und Betriebe bei Herausforderungen in der Ausbildung unterstützen, auf bestehende Unterstützungsangebote wie AsA Flex oder die Möglichkeit der Teilzeitberufsausbildung hinweisen und daran arbeiten, Ausbildungshemmnisse aufzulösen.
- ▶ **Nachhilfe und Sprachcoaching direkt im Betrieb**, die während der Arbeitszeit erfolgen können. Gerade im Bereich der Sprachkurse gibt es einen großen Bedarf an zusätzlichen

Kapazitäten, die durch existierende hilfreiche Angebote wie die durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge finanzierten Berufssprachkurse für Auszubildende oder die Servicestelle Deutsch am Arbeitsplatz der Landesagentur für berufliche Weiterbildung und Transformation (LABEW+) nicht gedeckt werden können.

- ▶ **Finanzierung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen** für Jugendliche, die ihre Ausbildung nach einer Vertragslösung fortsetzen möchten und für die kein neuer Ausbildungsbetrieb und keine außerbetriebliche Ausbildung zur Verfügung steht.

Diese Maßnahmen müssen zeitnah umgesetzt werden, um die Ausbildungsqualität zu steigern und Abbrüche möglichst zu verringern.

<sup>10</sup> Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration (2025)

## Das Angebot „Ausbildung – Bleib dran!“

Um präventiv Ausbildungsabbrüche zu verhindern, fördert die Arbeitnehmerkammer zusammen mit dem Senator für Kinder und Bildung in der Stadt Bremen seit Langem das Angebot „Ausbildung – Bleib dran!“.<sup>11</sup> Es richtet sich mit einem kostenfreien und vertraulichen Beratungsangebot an Auszubildende, Betriebe und Berufsschulen, um frühzeitig bei Problemen zu unterstützen. Ziel ist, Konflikte zu deeskalieren und Ausbildungsabbrüche möglichst zu vermeiden. Berufsschüler\*innen haben an über zehn Schulstandorten einen niedrigschwelligen Zugang zu Berater\*innen. Häufige Themen sind Kommunikationsprobleme im Betrieb, Leistungs- oder Motivationskrisen, Konflikte mit Ausbilder\*innen oder Lehrkräften sowie persönliche oder soziale Belastungen der Auszubildenden. „Ausbildung – Bleib dran!“ wurde jüngst um eine Beratungsstelle im Auszubildendenwohnheim Ellenner Hof in Bremen-Osterholz erweitert.

Bei Bedarf begleitet „Bleib dran!“ Ausbildungsverhältnisse über einen längeren Zeitraum und arbeitet mit weiteren Unterstützungsangeboten zusammen. So trägt das Projekt dazu bei, Ausbildungsabbrüche zu vermeiden, Ausbildungen zu stabilisieren und erfolgreiche Abschlüsse zu ermöglichen. Zusätzlich finanziert die Arbeitnehmerkammer gemeinsam mit der Senatorin für Gesundheit das Angebot „Pflegeausbildung – Bleib dran!“ für Pflegeschüler\*innen. Angesichts der seit 2020 stark gestiegenen Vertragslösungsquoten sollten die beiden Angebote langfristig finanziell abgesichert und im Idealfall ausgebaut werden, um den gestiegenen Beratungsbedarfen Rechnung zu tragen.

Individuelle Beratung als Schlüssel zur Verhinderung von Abbrüchen

„Ausbildung – Bleib dran!“ setzt auf individuelle Beratung, Klärungsgespräche und – wenn gewünscht – vermittelnde Gespräche zwischen den Beteiligten. Ziel ist es, Missverständnisse abzubauen, realistische Lösungen zu entwickeln und gemeinsam Perspektiven für den weiteren Ausbildungsverlauf zu erarbeiten. Durch die neutrale Rolle der Berater\*innen entsteht ein geschützter Rahmen, in dem Probleme offen angesprochen werden können.

<sup>11</sup> Universität Bremen, Zentrum für Arbeit und Politik (2026). In Bremerhaven gibt es zur Verhinderung von Abbrüchen das Angebot „Du schaffst das!“.

### Was nun zu tun ist

#### ► Vor der Ausbildung:

Die Berufsorientierung im allgemeinbildenden Schulsystem muss gestärkt und sensibler für Diversität werden, unter anderem mit Fortführung der Bildungsketten-Vereinbarung zwischen Land, Bund und Bundesagentur für Arbeit. Dabei sollte vergleichend evaluiert werden, welche Angebote Jugendliche als hilfreich wahrnehmen.

#### ► Während der Ausbildung:

Die Unterstützungsangebote für Auszubildende und Betriebe zur Prävention unreflektierter Abbrüche müssen abgesichert und ausgebaut werden, auch jenseits der Maßnahmen des Ausbildungsunterstützungsfonds. Dabei ist wichtig, dass gerade denjenigen jungen Menschen, bei denen mehrere Abbruchrisiken zusammenkommen, in besonderem Maße geholfen wird. Daher bedarf es einer finanziellen Absicherung von „Ausbildung – Bleib dran!“ und „Pflegeausbildung – Bleib dran!“ über 2026 hinaus. Um einen Ausbau der Angebote zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen realisieren zu können, ist ein Engagement der öffentlichen Hand, der Arbeitnehmerseite und der Arbeitgeberseite notwendig.

#### ► Nach einer Vertragslösung:

Für diejenigen, die nach einer Vertragslösung keinen neuen Ausbildungsbetrieb finden, braucht es zusätzliche außerbetriebliche Ausbildungsplätze mit Unterstützung bei der Suche nach einem neuen Ausbildungsbetrieb, finanziert durch eine ausgeweitete Ausbildungsgarantie des Bundes und Mittel aus dem Ausbildungsunterstützungsfonds.

## Literatur

**Arbeitnehmerkammer Bremen (2025):** Ausbildung stärken – Unterstützung verbessern. KammerKompakt, [https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/Publikationen/KammerKompakt/KammerKompakt\\_Ausbildung\\_2025.pdf](https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/Publikationen/KammerKompakt/KammerKompakt_Ausbildung_2025.pdf); Zugriff am 17.03.2026.

**Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2026):** DAZUBI Datenbank. <https://www.bibb.de/de/1864.php>; Zugriff am 28.01.2026.

**Holtmann, Anne Christine; Solga, Heike (2022):** Nicht immer ein holpriger Start. WZB-Mitteilungen, 177, S. 39–43, <https://bibliothek.wzb.eu/artikel/2022/f-25011.pdf>; Zugriff am 28.01.2026.

**Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration (2025):** Anpassung der Maßnahmenplanung des Ausbildungsunterstützungsfonds. [https://www.rathaus.bremen.de/sixcms/media.php/13/20250624\\_top%207\\_Ausbildungsunterstuetzungsfonds.pdf](https://www.rathaus.bremen.de/sixcms/media.php/13/20250624_top%207_Ausbildungsunterstuetzungsfonds.pdf); Zugriff am 28.01.2026.

**Uhly, Alexandra (2025):** Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen. BIBB Datenreport 2025, <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20621>; Zugriff am 28.01.2026.

**Uhly, Alexandra; Neises, Frank (2023):** Vorzeitige Vertragslösungen in der dualen Berufsausbildung. BIBB, [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi\\_informationsbeitrag\\_vertragsloesungen-befunde-massnahmen-ueberblick.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_informationsbeitrag_vertragsloesungen-befunde-massnahmen-ueberblick.pdf); Zugriff am 28.01.2026.

**Universität Bremen, Zentrum für Arbeit und Politik (2026):** Ausbildung – „Bleib dran!“. <https://www.uni-bremen.de/zap/bleib-dran>; Zugriff am 28.01.2026.

# Mehr günstiger Wohnraum für Auszubildende

## Viele Berufsanfänger\*innen sind mit ihrer Wohnsituation unzufrieden

Dr. Dominik Santner

➔ **Viele Auszubildende können sich das Wohnen kaum leisten. Das zeigen Ergebnisse einer neuen Umfrage der Arbeitnehmerkammer. Bremen und Bremerhaven brauchen mehr Wohnungsangebote, die auf Auszubildende zugeschnitten sind – dafür müssen neue Wohnheime gebaut werden**

Die hohen Angebotsmieten sind für Auszubildende zu teuer

Hohe Mieten und fehlende Wohnungen sind ein sozialpolitisches Dauerthema. Auch die Arbeitnehmerkammer hat sich in der Vergangenheit wiederholt damit beschäftigt.<sup>1</sup> Gerade für Menschen mit geringen Einkommen kann das Wohnen zur Armutsfalle werden – dazu gehören auch die Auszubildenden.<sup>2</sup> Allerdings ist über ihre Situation wenig bekannt. Die Arbeitnehmerkammer hat daher im Herbst 2025 eine Online-Umfrage durchgeführt, um zu analysieren, wie stark die Auszubildenden durch hohe Wohnkosten belastet sind und wie sie gern wohnen würden.

Zahlen der Bundesagentur für Arbeit zeigen: Das mittlere Bruttomonatsentgelt von Auszubildenden im Land Bremen (Auszubildendenvergütung)

lag 2024 bei etwa 1.150 Euro. Das entspricht etwa 990 Euro netto und liegt für einen Singlehaushalt deutlich unterhalb der Armutsgefährdungsgrenze.<sup>3</sup> Als zu hoch gelten laut der Europäischen Union alle Warmmieten, die 40 Prozent des verfügbaren Haushaltseinkommens übersteigen. Laut dem Statistischen Bundesamt geben Auszubildende aber im Durchschnitt 41 Prozent des Einkommens fürs Wohnen aus.<sup>4</sup> Die meisten sind also zu stark belastet. In Großstädten mit hohen Mieten dürfte der Anteil noch höher liegen.

Auszubildende müssen die Möglichkeit haben, an ihrem Ausbildungsort eine angemessene und bezahlbare Wohnung zu finden. In Bremen ist dies aber immer schwieriger. Dem durchschnittlichen Auszubildenden stehen nach der oben genannten Definition für die Warmmiete maximal 396 Euro zur Verfügung, gemessen an der reinen Ausbildungsvergütung. Eine Wohnung zu diesem Preis zu finden ist in den meisten Stadtteilen kaum möglich: 2024 lagen die mittleren Angebotskaltmieten in Bremen bei 10,59 Euro pro Quadratmeter. Das ist mit dem Gehalt von Auszubildenden kaum zu

1 Arbeitnehmerkammer Bremen (2025)

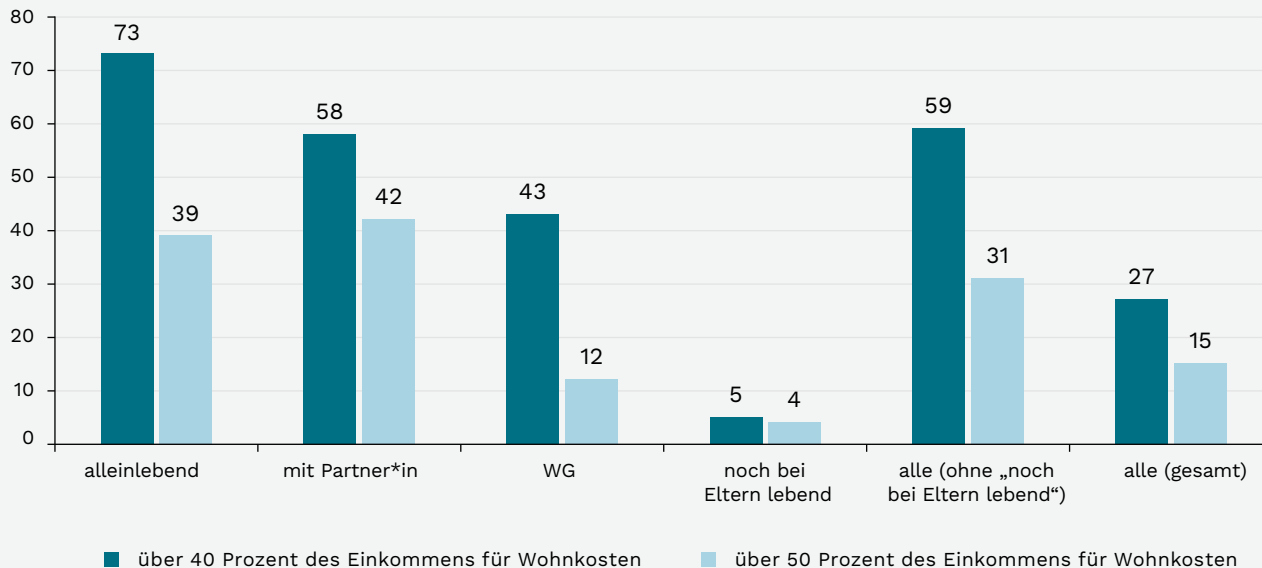
2 Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband – Gesamtverband e. V. (2025)

3 Die Armutsgefährdungsgrenze liegt bei 60 Prozent des Medianeinkommens. 2025 waren das für einen Singlehaushalt knapp 1.400 Euro (netto).

4 Statistisches Bundesamt (2025)

### Wer nicht mehr bei den Eltern wohnt, zahlt oft zu viel

Anteil durch Wohnkosten zu stark belasteter Auszubildender, Angaben in Prozent



Quelle: Azubi-Befragung Wohnen 2025

© **Arbeitnehmerkammer** Bremen

bezahlen. Die meisten Auszubildenden sind daher auf weitere Einkünfte angewiesen: Unterhaltszahlungen, Beihilfen, Sozialleistungen oder auch Nebenjobs.

### Viele Auszubildende können sich das Wohnen kaum leisten

Die Ergebnisse der eingangs erwähnten Online-Befragung unter Auszubildenden<sup>5</sup> zeigen, dass Auszubildende mit eigenem Haushalt – egal, ob sie allein, gemeinsam mit dem oder der Partner\*in oder in einer Wohngemeinschaft leben – häufig zu viel für ihre Wohnung zahlen, also mehr als 40 Prozent des Nettohaushaltseinkommens für Miete und Nebenkosten aufwenden müssen. Bei Alleinlebenden trifft dies auf 73 Prozent der Haushalte zu, 39 Prozent von ihnen sind sogar besonders stark belastet und

geben mehr als die Hälfte des Einkommens fürs Wohnen aus. Auch bei Auszubildenden, die mit dem oder der Partner\*in zusammenleben, sind die Werte hoch: Bei sechs von zehn sind es mehr als 40 Prozent, bei vier von zehn sogar mehr als 50 Prozent. Etwas geringer fallen die Zahlen bei jenen Auszubildenden aus, die in einer Wohngemeinschaft leben.

Die meisten Befragten – 59 Prozent – wohnen allerdings noch bei ihren Eltern. Für sie stellen sich die finanziellen Herausforderungen des Wohnens häufig noch nicht: Sieben von zehn müssen sich überhaupt nicht an den elterlichen Wohnkosten beteiligen. Der Rest leistet meist nur einen geringen Beitrag – lediglich bei fünf Prozent liegen die Kosten oberhalb der 40-Prozent-Marke.

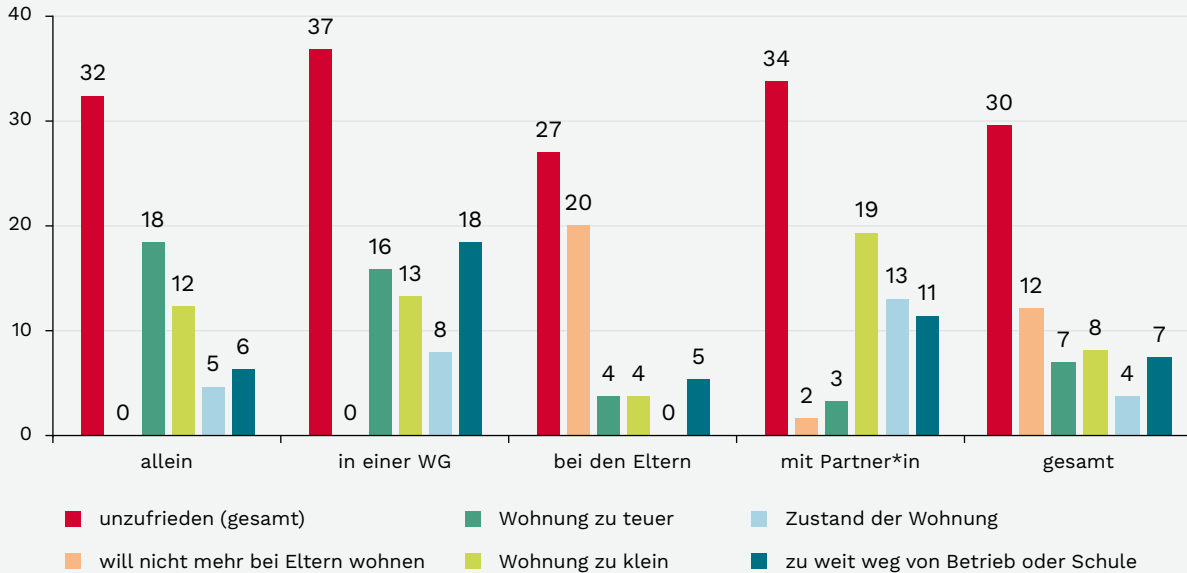
Interessant ist auch die räumliche Betrachtung: Bei den Auszubildenden, die nicht mehr bei den Eltern leben, sind in Bremen 60 Prozent zu stark belastet. In Bremerhaven sind es sogar 63 Prozent – trotz des niedrigeren Mietenniveaus. Das verwundert auf den ersten Blick. Tatsächlich verfügen Auszubildende in Bremerhaven aber über geringere mittlere Einkommen als jene in Bremen. Gemäß der Bundesagentur für Arbeit erhalten vergleichsweise viele Auszubildende in Bremerhaven eine sehr geringe Vergütung

Vor allem Alleinlebende sind zu stark belastet

<sup>5</sup> Insgesamt haben 476 Auszubildende an der Befragung teilgenommen. Davon kamen 72 Prozent aus Bremen und 22 Prozent aus Bremerhaven. Die restlichen sechs Prozent konnten keiner der beiden Städte zugeordnet werden. Der Befragungszeitraum war Oktober bis Dezember 2025.

### Ein Drittel ist mit Wohnsituation unzufrieden

Anteil mit Wohnsituation Unzufriedener und Gründe, Angaben in Prozent



Quelle: Azubi-Befragung Wohnen 2025  
© Arbeitnehmerkammer Bremen

von maximal 800 Euro, während in Bremen relativ viele 1.200 Euro und mehr verdienen. Dies dürfte insbesondere an der Branchenstruktur liegen: Der starke industrielle Kern Bremens, aber auch die große öffentliche Verwaltung einer Landeshauptstadt führen in vielen Fällen zu besseren Ausbildungsvergütungen. Am geringsten ist der Anteil übermäßig belasteter Haushalte bei Auszubildenden, die weder in Bremen noch in Bremerhaven, also in der Regel im Umland wohnen: Hier sind es 53 Prozent.

Gründe für Unzufriedenheit: Konflikte mit Eltern, Wohnkosten, Schimmel

Viele Auszubildende sind auf zusätzliche Geldquellen angewiesen. 66 Prozent derjenigen, die nicht mehr bei den Eltern wohnen, gaben an, weitere Einkommen zu haben, teilweise aus mehreren Quellen. 34 Prozent bekommen eine oder mehrere Sozialleistungen. Einige davon richten sich direkt an Auszubildende: Die Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) wird Bedürftigen bei einer betrieblichen Ausbildung gewährt. Für rein schulische Ausbildungen greifen die Leistungen des Bundesausbildungsförderungsgesetzes (BAföG), da hier keine Ausbildungsvergütung gezahlt wird. Auszubildende mit Schwerbehinderung können mitunter Ausbildungsgeld beziehen. Die wichtigste Sozialleistung ist allerdings das Kindergeld. Wohngeld spielt

dagegen nur eine untergeordnete Rolle, da andere Leistungen wie die Berufsausbildungsbeihilfe zuerst greifen. 30 Prozent der Befragten bekommen private Zuwendungen (etwa von den Eltern), 19 Prozent haben einen Nebenjob.

### Jede\*r dritte Auszubildende ist mit Wohnsituation unzufrieden

Im Rahmen der Befragung wurde auch erfasst, wie zufrieden Auszubildende mit ihrer Wohnsituation sind. 30 Prozent der Befragten sind unzufrieden, wobei es keine deutlichen Unterschiede zwischen den unterschiedlichen Wohnformen gibt. Am zufriedensten sind diejenigen, die noch bei den Eltern wohnen (27 Prozent).

Allerdings unterscheiden sich die Gründe für die Unzufriedenheit. Bei den Eltern Wohnende sagen überwiegend, dass sie nicht mehr im Elternhaus leben wollen, etwa aus dem Wunsch nach Unabhängigkeit oder aufgrund eines schlechten häuslichen Klimas. Tatsächlich vermerkten einige Befragte, dass es Konflikte in der Familie gibt. Alleinlebende gaben vor allem an, dass die Wohnung zu teuer sei. Dies deckt sich mit der

# Ausbildungsabbrüche vermeiden – Angebote direkt im Auszubildendenwohnheim

Dr. Janis Vossiek

Die Arbeitnehmerkammer finanziert im Auszubildendenwohnheim Ellener Hof in Bremen-Osterholz eine Vollzeitstelle für die sozialpädagogische Begleitung. Ziel ist die ganzheitliche Unterstützung der Auszubildenden während ihrer Ausbildung, um Abbrüchen vorzubeugen. Die Beratung fördert persönliche sowie soziale Kompetenzen und verweist auf passende Unterstützungsangebote. Sie dient als zentrale Anlaufstelle für Fragen zu Ausbildungsproblemen, Förderprogrammen während der Ausbildung oder finanziellen Hilfen.

Eine Fachkraft ist dafür vor Ort ansprechbar, bietet niedrigschwellige Beratung, erkennt Probleme früh und schafft durch regelmäßigen Kontakt Vertrauen,

sodass bei Konflikten im Ausbildungsbetrieb frühzeitig vermittelt werden kann. Unterstützung für die Auszubildenden gibt es auch in lebenspraktischen Fragen, die für den Ausbildungserfolg von Bedeutung sind: Finanzen, Kommunikation mit Behörden oder das Ausfüllen von Anträgen. Zudem soll das Miteinander der Bewohner\*innen gefördert werden. Auch die Mitbestimmungsgremien und Versammlungen des Wohnheims werden begleitet.

Das Land Bremen muss zeitnah noch mehr günstigen Wohnraum für Auszubildende schaffen und mit Begleitstrukturen ausstatten, damit Auszubildenden bei Bedarf niedrigschwellig und unkompliziert geholfen werden kann.



festgestellten hohen Wohnkostenbelastung. Für diejenigen, die mit dem oder der Partner\*in zusammenleben, ist die Wohnung vergleichsweise oft zu klein.

Die Befragten hatten auch die Möglichkeit, in einem freien Eingabefeld weitere Angaben zu machen. Viele kritisieren die zu hohen Mieten in Bremen, zum Teil auch in Bremerhaven. Mehrfach wurde angegeben, dass bezahlbarer Wohnraum, wenn überhaupt auffindbar, oft verschimmelt oder anderweitig in einem schlechten baulichen Zustand sei. Es wurde darüber hinaus mehrfach beklagt, dass viele Eigentümer\*innen ungern an Auszubildende vermieten. Mehrere der Befragten erklärten, seit Längerem ohne Erfolg auf Wohnungssuche zu sein, Einzelne nehmen ungewollt lange Pendelstrecken in Kauf. Für viele der Befragten macht die zu geringe Ausbildungsvergütung eine eigene Haushaltsführung aus ihrer Sicht kaum möglich. Die Beantragung und Bewilligung von Sozialleistungen wie Berufsausbildungsbeihilfe oder Wohngeld wird teils als kompliziert und ungerecht empfunden. Eine Befragte wies auf ihre spezifische schwierige finanzielle Situation als alleinerziehende Auszubildende hin. Mehrere Auszubildende begrüßten das neue Wohnheim und wünschten sich explizit mehr solcher Angebote.

Viele Eigentümer\*innen vermieten ungern an Auszubildende

## Wohnheime für Auszubildende in Bremen

Das erste Wohnheim für Auszubildende in Bremen eröffnete im Herbst 2025 am Ellener Hof im Stadtteil Osterholz. Es wird durch das neu gegründete „Azubiwerk“ betrieben und bietet neben Wohnraum auch eine sozialpädagogische Begleitung für die Auszubildenden.<sup>6</sup> Zudem haben das Azubiwerk und das Wohnungsunternehmen Gewoba im Dezember 2025 für den Standort Q45 im ehemaligen Bundeswehrhochhaus einen Vertrag abgeschlossen. 20 der dort entstehenden Wohnungen sollen zukünftig an Auszubildende vermittelt werden. Die Errichtung weiterer Wohnheime in Bremen wird diskutiert. Allerdings kann das Angebot bisher nicht den Bedarf decken.

In Bremerhaven gibt es bisher noch wenig Ambitionen, ein solches Wohnheim zu bauen, da der Wohnungsmarkt dort als nicht angespannt gilt und Wohnraum generell günstiger ist. Allerdings – das belegt die Mieter- und Eigentümerbefragung der Arbeitnehmerkammer – sind gerade auch in der Seestadt die Angebotsmieten in den vergangenen zehn Jahren deutlich stärker gestiegen als die Einkommen. Daher wird sich zukünftig auch hier die Frage nach bezahlbarem Wohnraum für Auszubildende stellen.

---

**„Mehrfach wurde angegeben, dass bezahlbarer Wohnraum oft verschimmelt oder anderweitig in einem schlechten baulichen Zustand sei.“**

---

6 Zur sozialpädagogischen Begleitung siehe Seite 89

### Was nun zu tun ist

#### ► Mehr Wohnheime für Auszubildende bauen

Eigene Wohnheime können ein speziell auf die Bedürfnisse der Auszubildenden ausgerichtetes Angebot zu günstigen Konditionen bieten. Die Eröffnung des ersten Wohnheims am Ellenor Hof war ein wichtiger Schritt. In Bremen gibt es etwa 11.000 Auszubildende, davon dürften etwa 4.500 nicht mehr bei den Eltern leben. Viele, die noch bei den Eltern wohnen, wünschen sich eine eigene Wohnung. Die derzeit 66 Wohnheimplätze erreichen somit gerade einmal 1,4 Prozent der auf dem Wohnungsmarkt aktiven Auszubildenden. Daher ist klar: Bremen braucht mehr solcher Wohnheime. Deren Bau und Planung muss konsequent und mit verbindlichen Zielzahlen fortgeführt werden. Hierzu braucht es einen konkreten Fahrplan der Landesregierung. Geeignete Standorte und Grundstücke müssen früh identifiziert und gesichert werden. Geeignete Standorte könnten das Hulsberg-Gelände in der Östlichen Vorstadt sowie der Berufsschulcampus in Blumenthal sein.

#### ► Die Gewoba zu einem bestimmenden Akteur fürs Azubi-Wohnen entwickeln

Die Gewoba ist als kommunales Unternehmen mit über 43.000 Wohnungen ein bedeutender Akteur für mehr günstigen Wohnraum. Bisher ist sie beim Bau und Betrieb von Wohnheimen für Auszubildende nicht in Erscheinung getreten. Ein erster Schritt ist die Kooperation mit dem Azubiwerk über 20 Wohnungen am Standort Q45. Um effizient und schnell mehr solcher Wohnheime zu schaffen, muss die Gewoba ein bestimmender Akteur auf diesem Feld werden. Dabei sollte geprüft werden, ob sich die Gewoba auch selbst zu einer Betreiberin entsprechender Wohnheime weiterentwickeln sollte. Die Gewährleistung der nötigen sozialpädagogischen Begleitung ist dabei sicherzustellen.

#### ► Wohnraum für Auszubildende auch in Bremerhaven schaffen

Auch in der Seestadt ist der Wohnraum für viele Auszubildende zu teuer. Daher muss auch in Bremerhaven ein ernsthafter Diskurs über entsprechende Wohnheime beginnen. In den großen Stadtentwicklungsgebieten, allen voran im Werftquartier, sollte ein solches Angebot ein selbstverständlicher Baustein sein.

#### ► Angebote auch für minderjährige Auszubildende entwickeln

Gerade minderjährige Auszubildende, die aus unterschiedlichen Gründen nicht mehr bei den Eltern wohnen, können auf dem Wohnungsmarkt nicht frei agieren. Auch das Angebot des Bremer Azubiwerks steht derzeit nur Volljährigen offen. Um auch Minderjährigen rechtssicher ein Angebot machen zu können, braucht es betreute Wohnangebote, die den gesetzlichen Vorgaben genügen (§§ 34 und 41 SGB VII). Das Azubiwerk sollte in diese Richtung weiterentwickelt werden. Kooperationen mit Jugendhilfeeinrichtungen sind hier ein möglicher Weg.

## Literatur

**Arbeitnehmerkammer Bremen (2025):** Wohnungspolitik und Wohnsituation im Land Bremen 2025: Ergebnisse der Mieter- und Eigentümerbefragung 2024 und Diskussion wohnungspolitischer Instrumente. [https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/Publikationen/Studien\\_Befragungen/Mieter-\\_und\\_Eigentümerbefragung\\_2024.pdf](https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/Publikationen/Studien_Befragungen/Mieter-_und_Eigentümerbefragung_2024.pdf); Zugriff am 17.03.2026.

**Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband – Gesamtverband e. V. (2025):** Mieten fressen Einkommen:

Paritätischer Bericht zu Wohnarmut. [https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user\\_upload/expertise\\_armutsericht\\_2025\\_wohnarmut\\_web.pdf](https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/expertise_armutsericht_2025_wohnarmut_web.pdf); Zugriff am 04.02.2026.

**Statistisches Bundesamt (2025):** Studierendenhaushalte geben im Schnitt 53 % des Einkommens für Wohnkosten aus. Pressemitteilung Nr. N045 vom 27. August 2025, [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/08/PD25\\_N045\\_63.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/08/PD25_N045_63.html); Zugriff am 04.02.2026.

# Wohnungsnot verschärft Fachkräftemangel

Elke Heyduck

➔ **Viele junge Menschen, die eine Ausbildung in der Pflege beginnen, stehen vor großen Problemen, Wohnraum zu finden – gerade, wenn sie zugewandert sind. Das Beratungsangebot „Pflegeausbildung – bleib dran“ versucht zu unterstützen**

Die Ausbildungsvergütung ist durchaus ordentlich

Die Ausbildungsvergütung in der Pflege ist – das muss man wohl voranschicken – durchaus ordentlich: rund 1.200 bis 1.400 Euro im ersten Ausbildungsjahr. Und dennoch stehen viele junge Menschen auch hier vor enormen Problemen, wenn es um bezahlbaren Wohnraum geht. Das zeigen Fälle aus der Rechtsberatung der Arbeitnehmerkammer ebenso wie aus dem gemeinsam mit der Gesundheitssenatorin finanzierten Beratungsangebot „Pflegeausbildung – bleib dran“.

Magloire D., der aus Kamerun für eine Pflegeausbildung in Deutschland angeworben wurde, musste sich unmittelbar um Wohnraum kümmern – denn das Aufenthaltsrecht beginnt erst gleichzeitig mit dem Start der Ausbildung. Letztlich fand er nur rund 25 Kilometer entfernt im Umland ein Zimmer und nahm lange Anfahrtswege in Kauf. In Bremen hatte er Monate später eine Souterrainwohnung in Aussicht. Doch als die Mutter der Vermieterin den Schwarzen jungen Mann sah, wollte sie nicht an ihn vermieten. Magloire D. war kurz davor, seine Ausbildung zum Pflegefachmann abzubrechen. Ein besonders krasser, eindeutig rassistischer Vorfall

– aber leider kein Einzelfall. Mit steigenden Zahlen zugewanderter Auszubildender könnten solche Erlebnisse sogar noch zunehmen.

Im April beginnt ein neues Ausbildungsjahr und in einigen Kursen sind inzwischen bis zu 60 oder 70 Prozent der Auszubildenden zugewandert. „Viele rufen schon vor Ausbildungsbeginn aus dem Ausland an und wissen nicht, wie sie eine Wohnung finden sollen“, berichtet Beraterin Melanie Brauner. „Zumal sie aufgrund eines ausländischen Namens oft nicht einmal eine Antwort auf ihre Wohnungsanfragen erhalten.“

Die angespannte Lage treibt zudem teils fragwürdige Blüten auf dem Wohnungsmarkt: Julie D., eine junge Frau, konnte zunächst beim Altenpflegeträger unterkommen, bei dem sie ihre Ausbildung begonnen hatte – allerdings nur übergangsweise. Danach bezog sie, so ihre Schilderung, gemeinsam mit einer Kollegin ein einziges WG-Zimmer für jeweils 350 Euro kalt. Zusammen zahlten sie also 700 Euro für ein Zimmer in einer Dreizimmerwohnung. Auch die beiden anderen Zimmer waren zum selben Preis an Pflegeschüler\*innen vermietet – ein lukratives Geschäftsmodell für einen wenig skrupulösen Vermieter.

Hilft hier nicht die Mietpreisbremse? Leider nein. Immer häufiger werden Zimmer und Wohnungen möbliert vermietet, um die Mietpreisbremse gezielt zu umgehen. „Insbesondere die zugewanderten Auszubildenden müssen in ihrer Not nehmen,

---

**„Insbesondere die zugewanderten Auszubildenden müssen in ihrer Not nehmen, was sie bekommen – das ist oft massiv überteuert, weit weg von den Einsatzstellen und überbelegt. Das sorgt für ein extremes Stresserleben“, sagt Beraterin Melanie Brauner.**

was sie bekommen – das ist oft massiv überteuert, weit weg von den Einsatzstellen und überbelegt. Das sorgt für ein extremes Stresserleben, und wenn man so beengt wohnt, leidet natürlich auch die Lernfähigkeit“, so Brauner. „Ich empfehle dann schon die Bibliothek oder andere ruhige Orte, um in Ruhe lernen zu können.“ Die Wohnsituation ist damit indirekt auch ein wichtiger Faktor für den Ausbildungserfolg.

Auch von Notlösungen hört man immer wieder: In der Rechtsberatung der Arbeitnehmerkammer war kürzlich ein junger Mann, der über Monate hinweg im Seniorenheim gemeinsam mit einem Bewohner in einem Zimmer lebte. Auch er spielte mit dem Gedanken, seine Ausbildung aus diesem Grund abzubrechen.

Wer für eine Ausbildung nach Bremen kommt, profitiert nicht von niedrigen Bestandsmieten – er oder sie muss sich neu auf dem Wohnungsmarkt orientieren. Und das ist teuer.<sup>1</sup> Im Azubi-Wohnheim

Ellener Hof sind auch Pflegeazubis untergebracht, was ausdrücklich zu begrüßen ist. Dennoch wäre – gerade vor dem Hintergrund weiterer Zuwanderung und des enormen Zeitdrucks bei der Wohnungssuche – ein eigenes Wohnheim für Pflegeschüler\*innen dringend erforderlich. „Und das am besten an zentraler Stelle“, weiß Melanie Brauner: „Pflege ist Schichtarbeit, und die öffentlichen Verkehrsmittel fahren nun einmal am häufigsten im Innenstadtbereich – wo allerdings auch die Mieten am höchsten sind. Eine Schülerin ist regelmäßig eine ganze Stunde zu früh in der Berufsschule, weil sie mit Bus und Bahn keine andere passende Verbindung bekommt.“

Ein eigenes Wohnheim für Pflegeschüler\*innen ist dringend erforderlich

---

<sup>1</sup> Siehe Seite 86

# Zwischen Investitionen und Konsolidierung

## Finanzpolitik in Bund und Land unter Spannung

Kevin Rösch

➔ 2025 hat sich die Finanzpolitik durch bundespolitische Entscheidungen spürbar verändert – das wirkt sich auch auf Bremen aus. Neue Spielräume entstanden, doch sie sind begrenzt. Die nächsten Jahre zeigen, ob aus punktuellen Spielräumen eine verlässliche Perspektive entsteht

Drei Änderungen im Grundgesetz führten dazu, dass nun Bewegung in den finanzpolitischen Stillstand gekommen ist: die Schaffung des Sondervermögens Infrastruktur und Klimaneutralität (SVIK), die Lockerung der Schuldenbremse der Bundesländer und die Ausnahme von Verteidigungsausgaben aus der Schuldenbremse des Bundes.

Das Sondervermögen schafft einen Kreditrahmen von 500 Milliarden Euro

Mit dem Sondervermögen schuf der Bund einen Kreditrahmen von 500 Milliarden Euro über eine Laufzeit von zwölf Jahren, um öffentliche Investitionen anzukurbeln. 100 Milliarden Euro fließen an den Klima- und Transformationsfonds, weitere 100 Milliarden Euro an die Bundesländer. 300 Milliarden Euro verbleiben beim Bund. Aus diesem Topf stehen Bremen insgesamt rund 941 Millionen Euro zu. Projekte, die bislang an haushaltsrechtlichen Grenzen scheiterten, können damit angesprochen werden. Klar ist aber auch: Diese Mittel reichen nicht für alle dringenden Vorhaben; allein im Bildungsbereich wird der Neubau- und Sanierungsbedarf im Zwei-Städte-Staat auf rund drei Milliarden Euro geschätzt.

Auf dieser Grundlage hat der Bremer Senat ein Investitionsprogramm mit knapp 140 Maßnahmen für die kommenden Jahre vorgelegt. Rund 382 Millionen Euro fließen unter anderem in Verkehrsinfrastruktur, Bildungsbauten, Wohnraum und Klimaschutz.<sup>1</sup> Damit werden zentrale Bereiche für die Beschäftigten und die Wirtschaftsentwicklung adressiert.

Der Senat zeigt sich ambitioniert und beabsichtigt, mehr als ein Drittel der Gesamtmittel bereits in den ersten Jahren auszugeben. Da vor allem planungsreife Maßnahmen vorrangig behandelt wurden, verspricht das einen zügigen Mittelabfluss. Es bleibt aber abzuwarten, ob sich der erhoffte konjunkturelle Impuls einstellen wird. Schließlich wurden auch Maßnahmen, die zwar wünschenswert

<sup>1</sup> Bremische Bürgerschaft, Landtag (2026)

### Diese Bereiche profitieren von den neuen Finanzmitteln

Geplante Verwendung der ersten Tranche der SVIK-Mittel im Land Bremen –  
Schwerpunktjahre 2026 und 2027

Handlungsfeld	Ausgaben	Beispiele
Soziale Infrastruktur, Teilhabe und Lebensqualität	84,9 Mio. Euro	Bau und Sanierung von Spielplätzen, Sportanlagen und Sanitäranlagen an Schulen und Turnhallen, Bau von Turnhallen, Ertüchtigung von Schulen für den Ganztagsausbau, Azubi-Wohnheim
Digitalisierung, Resilienz und Handlungsfähigkeit des Staates	83,3 Mio. Euro	Modernisierung von Geräten, Fahrzeugen und Schutzausrüstung bei Polizei und Feuerwehr, in Gesundheitseinrichtungen und Katastrophenschutz (unter anderem Sanierung der Feuerwache 2 und Polizei am Niedersachsendamm)
Strukturelle Impulse für Wachstum und Beschäftigung	80,0 Mio. Euro	Planungsmittel für das Gewerbegebiet Airport-Stadt Süd, Weiterentwicklung des Kämmerei-Quartiers, Sanierung der WKL-Halle der Hochschule und der Stromversorgung der Universität
Anteil von Bremerhaven	46,2 Mio. Euro	Essensversorgung an und Sanierung von Schulen und Ausstattung von Kitas, anteilige Sanierung des Verbindungskanals im Alten Hafen und Fahrbahnerneuerungen, studentisches Wohnen (die weitere Mittelverwendung soll zeitnah bekannt gegeben werden) <sup>2</sup>
Klimaschutz und Klimaanpassung	44,2 Mio. Euro	Energetische Sanierung, Installation von Photovoltaikanlagen und Anschluss an die Fernwärme bei Schulen, Kitas und Sportanlagen
Basisinfrastrukturen	43,5 Mio. Euro	Kajensanierung im Containerterminal 1 bis 3a, Straßen- und Radwegesanierungen, Ausbau von Radpremiumrouten
<b>Gesamt</b>	<b>382,2 Mio. Euro</b>	

sind, aber ökonomisch nicht den größten Effekt haben werden, aufgenommen. Wie der längerfristige Plan aussieht, soll zeitnah bekannt gegeben werden – zentral sollen (moderne) Bildungsbauten, die Dekarbonisierung sowie wirtschafts- und forschungsnahe Infrastrukturen sein. Dabei sollte, besonders bei letzterem Handlungsfeld, eine geschlechtergerechte Mittelverwendung (Gender Budgeting) von Beginn an berücksichtigt werden. So sollten stark von Frauen geprägte Branchen (wie das Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesen) strukturell nicht zurückfallen. Bereits jetzt sinnvoll wäre ein öffentlich abrufbares Monitoring dieser Ausgaben. Dieses würde die Sichtbarkeit und Transparenz erhöhen.

Auch bedeutsam ist die Reform der Schuldenregel der Bundesländer. Fortan dürfen sich die Länder gemeinsam jährlich zu 0,35 Prozent des Bruttoinlandsprodukts (BIP) per Kredit finanzieren. Die Aufteilung dieses Budgets zwischen den Ländern hat zur Folge, dass Bremen im Jahr 2025 über diesen Weg fast 149 Millionen Euro aufnehmen

„Diese Reformen sind ein Eingeständnis, dass die bisherigen Regeln in zentralen Bereichen an ihre Grenzen gestoßen sind.“

konnte. Zugleich tilgt Bremen jährlich 80 Millionen Euro Altschulden, sodass sich der Netto-Spielraum auf etwa 69 Millionen Euro reduzierte. Positiv ist, dass das Land diese Mittel vollständig an die Stadtgemeinden weitergab.<sup>3</sup>

Bremen tilgt jedes Jahr 80 Millionen Euro Altschulden

<sup>2</sup> Magistrat der Stadt Bremerhaven (2025)

<sup>3</sup> Bremische Bürgerschaft, Landtag (2025a)

Beim Bund wurde darüber hinaus eine sogenannte Bereichsausnahme für gewisse Verteidigungsausgaben im weiten Sinne eingerichtet. Sofern diese ein Prozent des BIP übersteigen, können sie per Kredit finanziert werden – ohne Rücksicht auf die Schuldenbremse. Von dieser Möglichkeit macht die Bundesregierung umfangreich Gebrauch.<sup>4</sup>

Diese Reformen markieren den Versuch, die Finanzpolitik an eine Realität anzupassen, die von tiefgreifenden Veränderungen geprägt ist. Sie sind ein Eingeständnis, dass die bisherigen Regeln in zentralen Bereichen an ihre Grenzen gestoßen sind – allerdings greifen sie zu kurz.

---

#### Zentrale Kritikpunkte an den Reformen

▶ **Das SVIK ist zu klein.**

500 Milliarden Euro über zwölf Jahre ergeben rund 42 Milliarden Euro pro Jahr. Allerdings geht man von einem Investitionsbedarf von mindestens 600 Milliarden Euro über zehn Jahre aus, also 60 Milliarden Euro pro Jahr – in Preisen von 2024, während die SVIK-Mittel später verausgabt und durch Preissteigerungen entwertet werden.

▶ **Der Anteil der Länder und Kommunen am SVIK ist zu gering.**

Von 2015 bis 2024 stammten sie fast 80 Prozent der öffentlichen Bauinvestitionen, knapp 60 Prozent trugen allein die Kommunen. Ihr gemeinsamer Anteil am SVIK liegt mit 100 Milliarden Euro aber nur bei 20 Prozent, während der Investitionsrückstand laut KfW-Kommunalpanel allein in den Kommunen bei etwa 216 Milliarden Euro liegt.

▶ **Das SVIK bietet nur begrenzt Planungssicherheit.**

Mit seiner festen Laufzeit hat es ein klares Ablaufdatum. Allerdings wird der Investitionsbedarf nach Ablauf des SVIK nicht vollständig befriedigt sein. Wie danach große Investitionen finanziert werden sollen, ist bislang unklar.

▶ **Die Bereichsausnahme ist ökonomisch fehlgeleitet,**

da diese überwiegend konsumtiven Ausgaben im besten Fall nur kleine Wachstumsimpulse auslösen werden. Sinnvoller wäre es, wenn Infrastrukturinvestitionen die Bereichsausnahme bilden würden: Sie erhöhen das Produktionspotenzial und damit das zukünftige Wirtschaftswachstum deutlich stärker. Dadurch legen sie die Basis für eine positive Entwicklung der Steuereinnahmen und stabilisieren damit die Schulden Tragfähigkeit. Verteidigungsausgaben sollten daher grundsätzlich – oder zumindest überwiegend – über Steuereinnahmen finanziert werden.

---

4 Hier soll nicht die Sinnhaftigkeit und/oder Notwendigkeit dieser stark erhöhten Verteidigungsausgaben erörtert werden.

Bei aller Kritik: Ganz ohne diese Veränderungen sähe die Lage düsterer aus. Das SVIK und die gelockerte Landesschuldenregel verschaffen neue Handlungsspielräume, reichen aber nicht aus, um den Investitionsrückstand abzubauen. Sie sind damit ein vorsichtiger Schritt in die richtige Richtung – bleiben aber weit hinter dem zurück, was für eine dauerhaft stabile Investitionspolitik nötig wäre.

### Spielräume im Schatten von Steuerausfällen

Zugleich wirken andere Maßnahmen des Bundes den neuen finanziellen Spielräumen entgegen, weil sie künftig zu erheblichen Steuerausfällen bei Ländern und Kommunen führen werden. Dazu zählt neben der reduzierten Gastronomie-Mehrwertsteuer vor allem der sogenannte Investitionsbooster, der insbesondere vorsieht, dass die Körperschaftsteuer ab 2028 in fünf Jahren von 15 auf zehn Prozent reduziert wird. Die Kommunen werden zwar vollständig für die vom „Investitionsbooster“ verursachten Steuerausfälle durch den Bund kompensiert – allerdings nur bis 2029. Die fiskalischen Folgen für die Länder werden in diesem Zeitraum nur teilweise ausgeglichen, während die Körperschaftsteuerreduktion erst 2032 vollständig wirksam sein soll. Dann werden die Länder weitere Finanzlücken schließen müssen, während sie zugleich für die Finanzausstattung der Kommunen verantwortlich sind. Für Bremen bedeutet das: Ab 2027 werden jährlich steigende Mindereinnahmen erwartet – von zunächst 17 Millionen Euro, die bis 2029 auf knapp 60 Millionen Euro pro Jahr anwachsen können.<sup>5</sup> Der neue Spielraum wird dadurch spürbar geschmälert.

### Bremens Investitionsstrategie unter Druck

Die Lage bleibt also ernst. Das zeigt sich auch am Bremer Sondervermögen zur Bewältigung der klimaneutralen Transformation. Insbesondere die regionale Stahlindustrie steht vor tiefgreifenden Umbrüchen. Das Sondervermögen war darauf ausgerichtet, die Transformation zur wasserstoffbasierten Stahlproduktion zu unterstützen. Dass das zentrale Großvorhaben von ArcelorMittal vorerst abgesagt wurde, ist ein industriepolitischer Einschnitt. Die aufgenommenen Kredite von etwa 292 Millionen Euro<sup>6</sup> wurden vorzeitig getilgt, um haushaltsrechtliche Konflikte zu vermeiden. Das Volumen des Sondervermögens wurde dadurch deutlich reduziert; für das laufende Jahr sind lediglich Investitionen von 13 Millionen Euro vorgesehen, vor allem zur Ertüchtigung des Kaiserhafens III.<sup>7</sup>

Auch in den bremischen Kernhaushalten bleibt die Lage angespannt. Bis Ende 2027 gilt das Sanierungsprogramm, das eine Ausweitung der Ausgaben begrenzt. Bedarfe, insbesondere in den Bereichen Bildung und Soziales, wachsen dennoch. Parallel stockt an anderer Stelle der Mittelabfluss: Die relativ hohen investiven Rücklagen – rund 124 Millionen Euro in Land und Stadt<sup>8</sup> – zeigen, dass Geld kein Allheilmittel ist. Es braucht auch stärkere Kapazitäten in der Verwaltung und eine strategische Investitionssteuerung, damit geplante Mittel tatsächlich abfließen können.

<sup>6</sup> Hier sind auch die nicht von Airbus in Anspruch genommenen Mittel für die Entwicklung des klimaneutralen Fliegens sowie weitere kleine Posten enthalten, vgl. Bremische Bürgerschaft, Landtag (2025a), S. 5

<sup>7</sup> Bremische Bürgerschaft, Landtag (2025b), S. 2

<sup>8</sup> Der Senator für Finanzen (2025), S. 71

Die aktuelle  
finanzpolitische  
Architektur ist ein  
Provisorium

## Handlungsoptionen für Bund, Länder und Kommunen

Die aktuelle finanzpolitische Architektur ist ein Provisorium. Sondervermögen sollen Ausnahmesituationen abfedern, während die Schuldenbremse formal bestehen bleibt und nur für Verteidigungsausgaben gelockert wird – alle anderen Ausgaben im Kernhaushalt unterliegen dem Spardiktat. Auf

Dauer ist dies weder übersichtlich noch politisch überzeugend. Eine zukunftsfähige Finanzpolitik braucht Transparenz, nachvollziehbare Regeln und eine realistische Bewertung dessen, was der Staat leisten muss. Dass Investitionen in Infrastruktur, Bildung und Klimaschutz nicht wie rein konsumtive Ausgaben behandelt werden können, zeigt sich immer deutlicher.

### 1. Die Schuldenbremse reformieren

Damit Investitionen dauerhaft gesichert werden, braucht es eine grundlegende Reform der Schuldenbremse, die die positiven langfristigen Auswirkungen öffentlicher Investitionen in ‚harte‘ und ‚weiche‘ Infrastruktur – sowohl Brücken als auch Bildung – angemessen berücksichtigt.<sup>9</sup>

### 2. Die Einnahmeseite stabilisieren

Länder und Kommunen brauchen eine verlässliche Einnahmebasis, um ihre Aufgaben erfüllen zu können. Zentral wäre:

- ▶ eine Reform der Erbschaft- und Schenkungsteuer, die die großzügigen Schlupflöcher für Riesenerbschaften und -schenkungen schließt,<sup>10</sup>
- ▶ eine Reaktivierung der Vermögensteuer sowie
- ▶ eine effektive Altschuldenlösung für besonders betroffene Kommunen.

Grundsätzlich muss das sogenannte Konnexitätsprinzip – wer bestellt, der bezahlt – zwischen allen föderalen Ebenen strikt eingehalten werden. Im Bund sollte zudem eine einmalige Vermögensabgabe zur anteiligen Finanzierung der Verteidigungsausgaben eingeführt werden.

### 3. Verlässliche Rahmenbedingungen für Investitionen schaffen

Notwendig sind der Ausbau planerischer Kapazitäten in den Verwaltungen sowie eine klare Priorisierung von Zukunftsbereichen wie Energie, Bildung, Gesundheit und Mobilität. Die Investitionsstrategie Bremens muss sich dabei in den Kernhaushalten widerspiegeln, sonst droht der positive Impuls mittelfristig zu verpuffen. Das gilt insbesondere angesichts der Projektabsagen (neben ArcelorMittal auch Airbus), die das Sondervermögen zur Transformation der Bremer Wirtschaft in seiner Wirksamkeit stark reduziert haben. Zudem muss die strategische Investitionsplanung den Mittelabfluss beschleunigen.

<sup>9</sup> Es ist fraglich, ob der Reformvorschlag der hierfür eingesetzten Expertenkommission einen solchen großen Wurf leisten wird. Die ersten Arbeitsergebnisse der Kommission sollen zeitnah vorliegen.

<sup>10</sup> Aktuell sind hierzu mehrere Verfahren beim Bundesverfassungsgericht anhängig. Es gilt als wahrscheinlich, dass Karlsruhe noch in diesem Jahr über die Rechtmäßigkeit einiger Ausnahmeregelungen urteilen wird.

## Literatur

**Bremische Bürgerschaft, Landtag (2025a):** Drucksache 21/1423 vom 28.10.2025, Mitteilung des Senats, Gesetz zur Änderung des Haushaltsgesetzes der Freien Hansestadt Bremen für das Haushaltsjahr 2025. [https://www.bremische-buergerschaft.de/drs\\_abo/2025-10-29\\_Drs-21-1423\\_66f87.pdf](https://www.bremische-buergerschaft.de/drs_abo/2025-10-29_Drs-21-1423_66f87.pdf); Zugriff am 01.04.2026

**Bremische Bürgerschaft, Landtag (2025b):** Drucksache 21/1501 vom 02.12.2025, Mitteilung des Senats, Wirtschaftsplan für das Jahr 2026 des Sonstigen Sondervermögens der Freien Hansestadt Bremen zur Bewältigung der klimaneutralen Transformation der Wirtschaft. [https://www.bremische-buergerschaft.de/drs\\_abo/2025-12-03\\_Drs-21-1501\\_df584.pdf](https://www.bremische-buergerschaft.de/drs_abo/2025-12-03_Drs-21-1501_df584.pdf); Zugriff am 01.04.2026

**Bremische Bürgerschaft, Landtag (2026):** Drucksache 21/1645 vom 23.02.2026. Änderungsantrag der Regierungsfractionen, Investitionsfortprogramm (LuKIFG Tranche 1). [https://sd.bremische-buergerschaft.de/sdnetrim/UGhVM0hpd2NXNFdFcExjZU-qGl0Fq6ols1zz8olkR3p9lHCBfuGRIKcO4UZQClEm/Drucksache\\_Land\\_Drucksache\\_21-1645.pdf](https://sd.bremische-buergerschaft.de/sdnetrim/UGhVM0hpd2NXNFdFcExjZU-qGl0Fq6ols1zz8olkR3p9lHCBfuGRIKcO4UZQClEm/Drucksache_Land_Drucksache_21-1645.pdf); Zugriff am 01.04.2026

**Der Senator für Finanzen (2025):** Eckwertebeschluss 2026/2027. Vorlage für die Sitzung des Senats am 17.06.2025. [https://www.rathaus.bremen.de/sixcms/media.php/13/20250617\\_top%2036\\_Aufstellung\\_Haushalte\\_N.pdf](https://www.rathaus.bremen.de/sixcms/media.php/13/20250617_top%2036_Aufstellung_Haushalte_N.pdf); Zugriff am 01.04.2026

**Magistrat der Stadt Bremerhaven (2025):** 18,6 Millionen Euro: Magistrat beschließt erste Maßnahmen aus Bundesprogramm. Pressemitteilung des Magistrats vom 17.12.2025. <https://www.bremerhaven.de/de/aktuelles/18-6-millionen-euro-magistrat-beschliesst-erste-massnahmen-aus.173364.html>; Zugriff am 01.04.2026

**Peters, Markus (2025):** Bund erlaubt Bremen Kreditaufnahme. In: Weser-Kurier vom 22.07.2025, <https://www.weser-kurier.de/bremen/politik/bremen-erhaelt-mehr-spielraum-fuer-kredite-durch-bundesbeschluss-doc81mb41u46zcmvsgen84>; Zugriff am 09.01.2026.

# Betriebsräte stärken die Demokratie

Wer Mitbestimmung erlebt, fühlt sich seltener abgehängt und benachteiligt

Michaela Gröne

➔ **Prekäre Arbeitsbedingungen und das Gefühl von Ohnmacht im Job fördern die Verbreitung von Ausländerfeindlichkeit. Was kann man gegen diskriminierende Haltungen am Arbeitsplatz tun? Die Interessenvertretungen haben viele Möglichkeiten – müssen aber noch weiter gestärkt werden**

Fast jede\*r Zehnte von rechtsextremen Anfeindungen im Betrieb betroffen

Im Idealfall ist der Arbeitsplatz ja ein Ort, an dem Menschen nicht nur produktiv tätig sind, sondern auch einander begegnen und sich miteinander austauschen. Hier sollten sich Beschäftigte sicher fühlen und keine Angst vor Diskriminierung oder Ausgrenzung haben müssen. Leider erleben das längst nicht alle so: Jede\*r dritte Beschäftigte hat am Arbeitsplatz bereits rechtsextreme Einstellungen wahrgenommen, fast jede\*r zehnte war selbst schon einmal von rechtsextremen Anfeindungen im Betrieb betroffen.<sup>1</sup>

Gleichzeitig zeigen Studien, dass Mitbestimmung am Arbeitsplatz das politische Interesse fördert. Beschäftigte, die hier mitreden und mitentscheiden können, fühlen sich seltener abgehängt und weniger ohnmächtig gegenüber gesellschaftlichen Veränderungen. Sie nehmen wahr, dass ihre Anliegen

und Sorgen gehört und ernst genommen werden, sind politisch aktiver und weniger anfällig für rechtsextreme oder ausländerfeindliche Haltungen.

Umgekehrt fördern Frust und Ohnmacht im Job auch die Politikverdrossenheit und die Verbreitung von Ausländerfeindlichkeit.<sup>2</sup> Damit kommt Betriebs- und Personalräten eine Rolle zu, die weit darüber hinausgeht, Regeln für die Arbeitsorganisation und -gestaltung auszuhandeln.

Das unterstreicht auch die aktuelle Sonderauswertung unserer Beschäftigtenbefragung „Koordinaten der Arbeit im Land Bremen“<sup>3</sup> deutlich: Die Demokratie hat im Betrieb eine starke Basis. Die Hälfte der Bremer Beschäftigten gibt an, dass sie am Arbeitsplatz etwas verändern können, wenn sie aktiv werden. Die Studie zeigt erstmals sehr

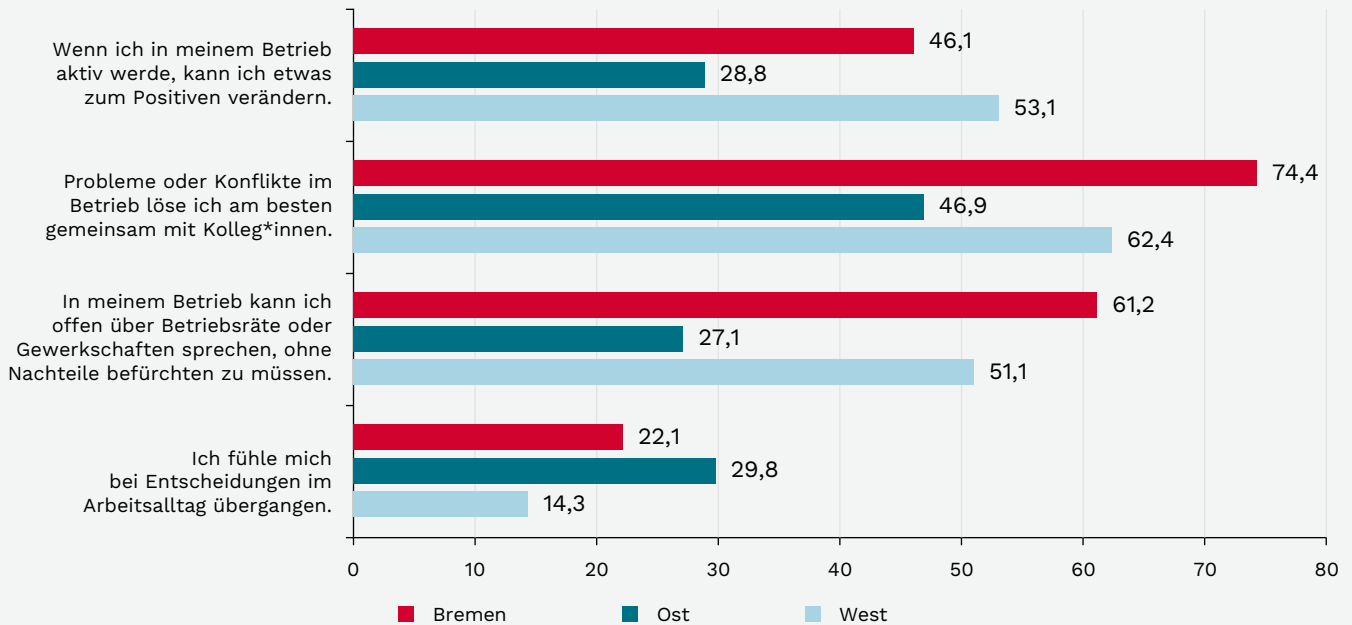
1 Fresen/Klatt (2024)

2 Jirjahn/Le (2023)

3 Kiess/Dilling (2025)

### Kollegialität ist in Bremer Betrieben besonders hoch

Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb in Ost- und Westdeutschland, Angaben in Prozent



Quellen: Gute Arbeitsbedingungen sichern die Demokratie: Kiess/Dilling (2025), Daten für Bremen gewichtet; Fresen/Klatt (2024), Daten ungewichtet  
© Arbeitnehmerkammer Bremen

detailliert den Einfluss der Arbeitsbedingungen auf die Haltung zur Demokratie und zur Migration auf. Hierbei wird deutlich: Arbeitnehmende, die Beteiligung an ihrem Arbeitsplatz erleben, haben insgesamt eine positivere Haltung zur Demokratie und zu ausländischen Beschäftigten. Schlechte Arbeitsbedingungen hingegen verringern das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb. Außerdem geben drei Viertel der Bremer Beschäftigten in unserer Befragung an, dass sie ausländische Kolleg\*innen als Bereicherung betrachten – nur 5,5 Prozent stimmen dieser Aussage nicht zu.

Das Betriebsverfassungsgesetz unterscheidet nicht nach Staatsangehörigkeit. An den Wahlen zum Betriebsrat dürfen deshalb alle volljährigen Beschäftigten eines Betriebs teilnehmen. Außerhalb des Betriebs hingegen können Menschen, die aus anderen EU-Staaten zuwandern, ausschließlich auf kommunaler Ebene wählen. Menschen, die aus dem übrigen Ausland zu uns gekommen sind, haben nicht einmal dieses Wahlrecht. Ein nicht geringer Teil der Menschen in Deutschland hat also

### „Betriebsräte haben, ähnlich wie Führungskräfte, durchaus eine gewisse Meinungsführerschaft im Betrieb.“

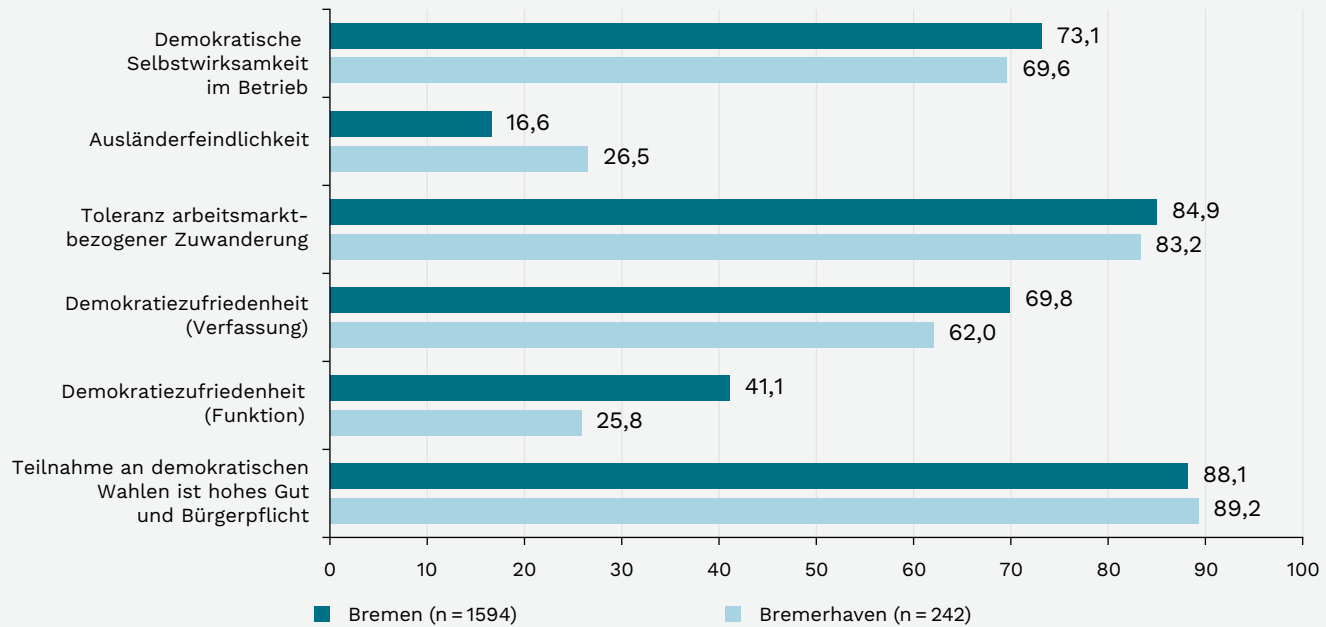
nur am Arbeitsplatz die Möglichkeit, an Wahlen teilzunehmen. Auch das macht betriebliche Mitbestimmung so wertvoll für unsere Demokratie.

Können Betriebsräte also unsere Demokratie retten und gleichzeitig auch noch diskriminierende und ausländerfeindliche Haltungen zurückdrängen? Das wäre sicher zu viel verlangt. Dennoch: Betriebsräte haben, ähnlich wie Führungskräfte, durchaus eine gewisse Meinungsführerschaft im Betrieb. Sie können und sollten auf betriebliche Diskussionen Einfluss nehmen. Allerdings ist vielen Betriebsräten ihre Wirkmacht nicht bewusst. Zum Teil sind sie sogar der Ansicht, dass sie sich nicht zu gesellschaftspolitischen Fragen äußern dürfen oder

Vielen Betriebsräten ist ihre Wirkmacht nicht bewusst

### Bremerhavener Beschäftigte unzufriedener mit der Demokratie

Politische Einstellungen der Menschen mit Arbeits- und Wohnort im Bundesland Bremen, Angaben in Prozent



Quellen: Gute Arbeitsbedingungen sichern die Demokratie: Kiess/Dilling (2025), Daten für Bremen gewichtet; Fresen/Klatt (2024), Daten ungewichtet  
 © **Arbeitnehmerkammer Bremen**

sollten. Zu groß ist die Sorge, die eigene Belegschaft zu spalten oder gar gegen das Gremium aufzubringen. Nicht immer ist ihnen klar, dass sie den gesetzlichen Auftrag haben, gegen Diskriminierung, Rassismus und Ausländerfeindlichkeit im Betrieb vorzugehen.

**„Umso wichtiger ist es, dass Arbeitgeber und Betriebsräte sich deutlich gegen Diskriminierung positionieren.“**

### Betriebsräte und Arbeitgeber sind in der Pflicht

Der Umgang mit rechtsextremen Vorfällen im Betrieb ist häufig mit Unsicherheiten oder gar Ängsten verbunden. Betroffene Beschäftigte wissen oft nicht, an wen sie sich wenden können oder haben kein Vertrauen in die betrieblichen Akteure. Umso wichtiger ist es, dass Arbeitgeber und Betriebsräte sich deutlich gegen Diskriminierung und Ausländerfeindlichkeit positionieren. In diesen Fällen müssen die Verantwortlichen „klare Kante“ zeigen. Aus Scheu vor Konflikten oder Auseinandersetzungen nicht zu handeln, gefährdet das Miteinander im Betrieb.

Anke Grotluschen, Professorin für Lebenslanges Lernen an der Universität Hamburg, macht deutlich, dass Betriebe keine unpolitischen Orte sind: „Das höre ich von Verbänden, Kammern und Innungen“, sagt Grotluschen. „Ich glaube aber, diese Haltung konnte nur funktionieren, solange wir keinen nennenswerten Rechtsextremismus in

Deutschland hatten. Das ist heute anders. Politik ist in den Unternehmen keine Privatsache mehr, wenn der Rand der Demokratie erreicht ist.“ Betriebe haben eine klare Aufgabe: Sie sind gesetzlich verpflichtet, Diskriminierung zu verhindern.

## Die rechtlichen Grundlagen

Betriebsräte gewinnen an Sicherheit, wenn sie die rechtlichen Grundlagen kennen, mit deren Hilfe sie gegen Rassismus und Diskriminierung vorgehen können. Die Arbeitswelt kennt zwei Regelwerke, die vor Benachteiligung schützen sollen: das Betriebsverfassungsgesetz und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Im Betrieb sind demzufolge alle dort tätigen Personen fair, gerecht und gesetzeskonform zu behandeln. Dies gilt für alle Beschäftigten ebenso wie für Leiharbeitnehmende, freie Mitarbeiter\*innen und Handwerker\*innen, die vorübergehend im Betrieb tätig sind. Jede Form von Benachteiligung oder Diskriminierung ist unzulässig. Arbeitgeber und Betriebsrat sind gemeinsam dafür verantwortlich, dass diese Grundsätze im betrieblichen Alltag eingehalten werden.

Der Betriebsrat hat die Aufgabe, auf Gleichbehandlung zu achten, den Arbeitgeber auf Ungleichbehandlungen oder Diskriminierungen hinzuweisen und auf Abhilfe zu dringen. Darüber hinaus hat er den Auftrag, die Integration ausländischer Beschäftigter sowie das gegenseitige Verständnis im Betrieb zu fördern. Er kann auch Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit beantragen. Bei schweren Verstößen gegen das Diskriminierungsverbot, etwa durch rassistisches oder rechtsextremes Verhalten, hat der Betriebsrat die Möglichkeit, vom Arbeitgeber die Kündigung zu verlangen. Kommt der Arbeitgeber einer gerichtlichen Anordnung zur Entlassung oder Versetzung nicht nach, kann der Betriebsrat ein

Zwangsgeld beantragen. Der Betriebsrat hat auch die Möglichkeit, die Zustimmung zu einer Einstellung zu verweigern, wenn Bewerber\*innen offensichtlich rechtsextrem oder rassistisch auftreten oder handeln.

Das seit 2006 geltende AGG legt darüber hinaus Pflichten des Arbeitgebers fest. Das Ziel: Benachteiligungen aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Der Betriebsrat hat die Aufgabe, die Einhaltung des AGG zu überwachen und kann bei Verstößen durch den Arbeitgeber einschreiten.

Betriebsräte gewinnen Sicherheit, wenn sie die rechtlichen Grundlagen kennen

---

**„Der Betriebsrat hat den Auftrag, die Integration ausländischer Beschäftigter sowie das gegenseitige Verständnis im Betrieb zu fördern.“**

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass dem Betriebsrat verschiedene rechtliche Möglichkeiten zur Verfügung stehen, um sowohl präventiv als auch anlassbezogen auf ausländerfeindliche oder diskriminierende Haltungen im Betrieb zu reagieren. Voraussetzung für die wirksame Nutzung dieser Möglichkeiten sind eine klare Kommunikation und Positionierung des Gremiums sowie – ganz entscheidend – eine konstruktive Zusammenarbeit aller Akteure im Betrieb.

## Haltung zeigen durch betriebliche Regelungen

Die Verantwortung für eine klare Haltung im Betrieb liegt nicht allein beim Betriebsrat. Entscheidend ist, dass sich auch die Unternehmensleitung gegenüber der Belegschaft und gegenüber Dritten eindeutig zu einem wertschätzenden und solidarischen Miteinander positioniert. Im besten Fall beziehen Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam Stellung gegen rechtsextreme und ausländergefeindliche Haltungen.

Verantwortung liegt nicht allein beim Betriebsrat

Darüber hinaus bieten betriebliche Regelungen eine Grundlage, um bei Verstößen gegen die festgelegten Standards angemessen zu reagieren. Beschäftigte können sich gegenüber Führungskräften und Personalverantwortlichen auf diese Regelungen berufen und Konsequenzen einfordern, etwa arbeitsrechtliche Maßnahmen oder einen Anbieterwechsel – unabhängig davon, ob sie selbst betroffen sind oder diskriminierendes Verhalten bei anderen beobachten. Wichtig sind Strukturen im Betrieb, die Beschäftigte beteiligen, dialogfördernd und handlungsorientiert sind. Der DGB plädiert in seinem Reformvorschlag zum Betriebsverfassungsgesetz dafür, eine Stunde in der Woche im Betrieb als „Demokratiezeit“ zu nutzen – hier wäre Platz für demokratische Diskussionen und gemeinsame Aushandlungsprozesse.

---

**„Im besten Fall beziehen Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam Stellung gegen rechtsextreme und ausländergefeindliche Haltungen.“**

Viele Betriebe haben hierzu Leitbilder, Verhaltensrichtlinien oder Betriebsvereinbarungen entwickelt. Sie richten sich sowohl an die Beschäftigten als auch an mit dem Betrieb verbundene Dienstleister\*innen und formulieren Erwartungen an einen partnerschaftlichen und respektvollen Umgang. Solche Regelungen können eine klare Orientierung geben und so Signalwirkung entfalten – wenn sie verbindlich umgesetzt und aktiv kommuniziert werden. Voraussetzung ist, dass ihre Inhalte sowohl innerhalb des Betriebs als auch gegenüber Kund\*innen und Partner\*innen sichtbar gemacht und vertreten werden.

### Forderungen der Arbeitnehmerkammer

- ▶ Mit der auch vom DGB geforderten Reform des Betriebsverfassungsgesetzes von 1972 muss die Wahl von Betriebsräten erleichtert werden. Gewerkschaften müssen ein umfassendes Zugangsrecht im Betrieb bekommen. Das Verhindern von Mitbestimmung und gewerkschaftlicher Arbeit – das sogenannte Union Busting – muss effektiver bekämpft und mit härteren Strafen belegt werden.
- ▶ Die Stärkung von Mitbestimmung und Tarifbindung muss ganz oben auf der Agenda stehen. Die Ergebnisse unserer Beschäftigtenbefragung zeigen, dass die Beschäftigten in Branchen mit prekären Arbeitsbedingungen eine skeptischere Haltung zur Demokratie einnehmen. Zugleich ist es hier besonders schwierig, Mitbestimmung zu etablieren und Tarifverträge abzuschließen, die für ein transparentes und gerechteres Gehaltsgefüge sorgen. Der Logistiksektor und das Gastgewerbe sind zwei Beispiele. Politische Zugeständnisse an weitgehend tariflose Branchen müssen künftig an die Tarifbindung gekoppelt werden.
- ▶ Die „Sonderkommission Mindestentgelt“ in Bremen, die für die Kontrolle des Tariftreue- und Vergabegesetzes verantwortlich ist, muss personell aufgestockt werden, damit sie effektiv arbeiten kann. Gleiches gilt für die Gewerbeaufsicht. Denn gerade in Branchen mit prekären Arbeitsbedingungen ist es wichtig, für eine bessere Sichtbarkeit und Wirksamkeit staatlicher Institutionen zu sorgen. Verstöße gegen Mindestlohn- und Arbeitszeitgesetze müssen ermittelt und geahndet werden können.
- ▶ Die Digitalisierung der Arbeitswelt ist ein Bedrohungsszenario für viele Beschäftigte. Hier müssen Weiterbildungsangebote gestärkt und Umschulungen für andere Berufe niedrigschwellig angeboten werden, damit Arbeitnehmende diesen Weg gut begleitet und ohne finanzielles Risiko meistern können.

## Literatur

**Fresen, Sophie; Klatt, Vivien (2024):** Unternehmen in Verantwortung: Umfrageergebnisse zu Rechtsextremismus in der Arbeitswelt – Herausforderungen und Handlungsbedarf. Berlin.

**Jirjahn, Uwe; Le, Thi Xuan Thu (2023):** Political Spillovers of Workplace Democracy in Germany. In: Annals of Public and Cooperative Economics, 95(1), S. 5–31.

**Kiess, Johannes; Dilling, Marius (2025):** Gute Arbeitsbedingungen stärken die Demokratie: Sonderauswertung der Beschäftigtenbefragung 2025. Eine Studie des Else-Frenkel-Brunswik-Instituts für Demokratieforschung (Leipzig) im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Bremen, [https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user\\_upload/Downloads/Politik/Arbeitsmarkt/Gute\\_Arbeitsbedingungen\\_sichern\\_die\\_Demokratie\\_01.pdf](https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user_upload/Downloads/Politik/Arbeitsmarkt/Gute_Arbeitsbedingungen_sichern_die_Demokratie_01.pdf); Zugriff am 22.01.2026.

# Sexuelle Belästigung gehört nie dazu

Belästigung im Job war lange ein Tabuthema – dabei geht es um Arbeitsschutz

Sabrina Warsönke

➔ **Viele Beschäftigte kennen Situationen, in denen die eigenen Grenzen überschritten werden. In Bremen macht nun eine neue Initiative darauf aufmerksam. Denn noch immer werden viele Vorfälle am Arbeitsplatz verharmlost**

In vielen Betrieben hält sich die Vorstellung, dass „so etwas bei uns nicht vorkommt“

Anzügliche Bemerkungen, unerwünschte Berührungen, zweideutige Witze: In vielen Betrieben hält sich die Vorstellung, dass „so etwas bei uns nicht vorkommt“. Wichtig ist: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist verboten. Seit 2006 gilt sie nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ausdrücklich als Form der Benachteiligung.

Unsicherheit, fehlendes Wissen über Rechte und Pflichten sowohl bei Beschäftigten als auch bei Arbeitgebern und Interessenvertretungen oder Abwehrhaltungen sorgen dafür, dass das Thema ein Tabu bleibt. Im Fokus stehen an dieser Stelle besonders gefährdete Beschäftigtengruppen und die Frage, was für einen wirksamen Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz nötig ist: Wo hakt es in der betrieblichen Praxis – und wie kann sie geändert werden?

Befragungen zeigen: Sexuelle Belästigung gibt es in vielen Betrieben, sie bleibt jedoch oft im Verborgenen. Eine repräsentative Online-Erhebung des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB)

mit 2.800 Befragten ergab, dass jede fünfte Person in ihrem Berufsleben von sexueller Belästigung betroffen war oder Vorfälle im näheren Arbeitsumfeld erlebt hat. Frauen sind mit 24 Prozent häufiger betroffen als Männer mit 15 Prozent.<sup>1</sup> Viele Betroffene schweigen – aus Scham, aus Angst vor negativen Konsequenzen oder weil sie befürchten, nicht ernst genommen zu werden. Es ist also von einer hohen Dunkelziffer auszugehen.

Deshalb ist es besonders wichtig, dass Betriebe Strukturen schaffen, um aufzuklären, zu sensibilisieren und zu unterstützen. Dazu gehören transparente und vertrauliche Beschwerdewege und eine niedrigschwellige Beratung. Erst wenn Betroffene wissen, wohin sie sich wenden können und sicher sein können, dort ernst genommen zu werden, kann sexuelle Belästigung wirksam bekämpft werden.

1 Götz et al. (2025)

## Was bedeutet sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?

Im Alltagsverständnis wird sexuelle Belästigung oft mit körperlicher Grenzverletzung gleichgesetzt. Das Arbeitsrecht hat eine umfassendere Definition: Laut AGG ist sexuelle Belästigung jedes unerwünschte Verhalten mit sexuellem Bezug, das die Würde einer Person verletzt. Entscheidend ist dabei, wie eine Handlung bei der betroffenen Person ankommt – nicht, wie sie gemeint war. Allein die Wirkung zählt, nicht die Absicht!

Damit unterscheidet sich die Definition im AGG von der Definition im Strafgesetzbuch, die in der Regel körperliche Grenzverletzungen voraussetzt. Das Arbeitsrecht schützt also weitergehend, weil Beschäftigte im Betrieb in einem Abhängigkeitsverhältnis stehen und sich belästigenden Situationen oft nicht ohne Weiteres entziehen können.

## Folgen für Betroffene und Betriebe

Sexuelle Belästigung kann schwerwiegende Folgen insbesondere für die Gesundheit haben. Kurzfristig sind es Ärger und Schuldgefühle, Schock oder Ohnmacht. Langfristig können Schlafprobleme und Magenbeschwerden, aber auch Angststörungen oder Depressionen entstehen. Darüber hinaus kann sexuelle Belästigung auch den gesamten Betrieb beeinträchtigen. Wo Grenzüberschreitungen geduldet werden, leiden das Arbeitsklima und die Zusammenarbeit: Misstrauen gegenüber Kolleg\*innen, steigende Fluktuation und sinkende Produktivität können die Folge sein. Wenn sexuelle Belästigung nicht ernst genommen wird, wirkt sich das negativ auf Motivation, Leistungsbereitschaft und das Vertrauen in die Führung aus.

## „Viele Arbeitgeber erfüllen ihre gesetzlichen Pflichten nur unzureichend.“

In vielen Betrieben gibt es jedoch Defizite im Umgang mit sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt. Viele Arbeitgeber erfüllen ihre gesetzlichen Pflichten nur unzureichend: Beschwerdestellen nach § 13 AGG existieren nicht, sind unbekannt oder werden als nicht vertrauenswürdig empfunden. Klare Verfahren zur Bearbeitung von Beschwerden und präventive Maßnahmen fehlen oft,<sup>2</sup> vertrauliche Beratungsstellen gibt es selten. Schulungen werden kaum durchgeführt und die gesetzlich geforderte Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen findet vielfach nicht statt. Das Ergebnis ist große Unsicherheit. Betroffene wissen nicht, an wen sie sich wenden können, Führungskräfte wissen nicht, wie sie bei Vorfällen reagieren sollen. Prävention ist daher unverzichtbar.

Mehr Prävention ist unverzichtbar

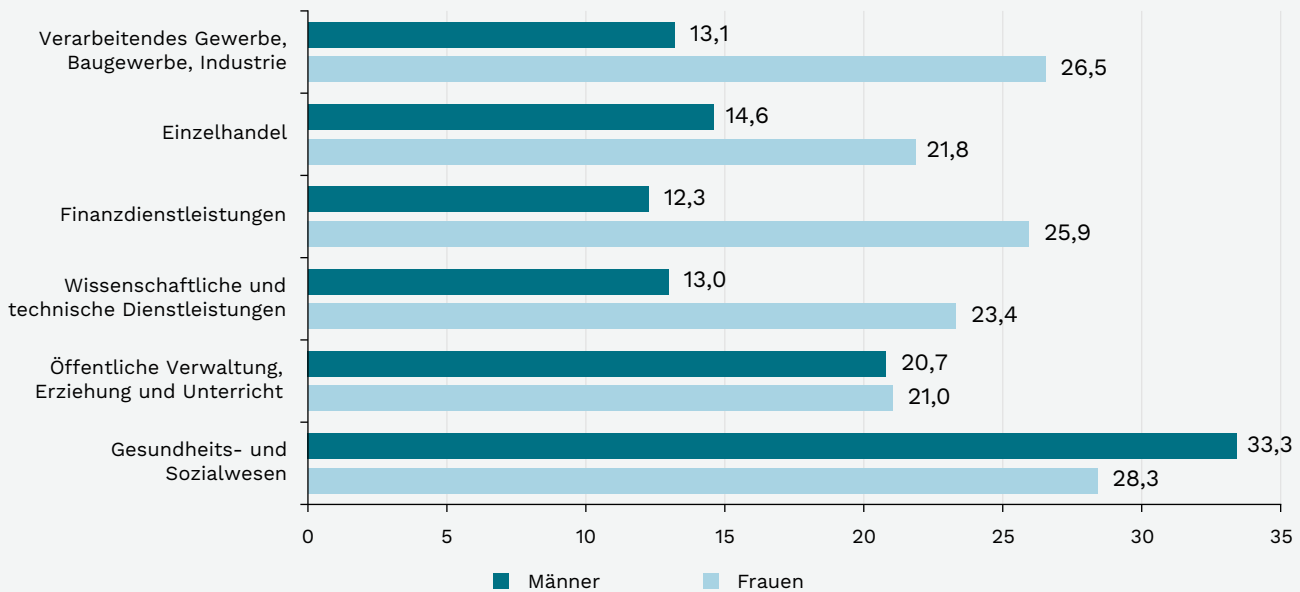
## Wer ist besonders gefährdet?

Sexuelle Belästigung kann grundsätzlich jeden Menschen treffen. Bestimmte Gruppen sind jedoch besonders gefährdet: Beschäftigte im Kundenkontakt – im Einzelhandel, in der Pflege oder Gastronomie – erleben häufig Übergriffe. Ihre Beschwerden werden oft zugunsten des Prinzips „Der Kunde ist König, die Kundin ist Königin“ ignoriert. Für Betroffene bedeutet das: Ihr Schutz wird nicht ernst genommen. Doch respektloses und belästigendes Verhalten ist immer inakzeptabel – unabhängig davon, von wem es ausgeht. Darauf macht die Aktion „Not my job/Nicht mein Job“ des

1 Schröttle et al. (2019)

### Anteil der Frauen und Männer, die in ihrem Berufsleben einen Fall sexueller Belästigung im näheren Arbeitsumfeld erlebt haben

Angaben der Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



© Arbeitnehmerkammer Bremen

Landesfrauenrats Bremen gegen Sexismus und sexuelle Belästigung in der Gastronomie aufmerksam.<sup>3</sup> Sie stellt klar, dass sexuelle Belästigung niemals zur Arbeit „dazugehört“. Die Kampagne macht Grenzverletzungen im Arbeitsalltag sichtbar und unterstützt Betriebe dabei, Verantwortung zu übernehmen, klare Regeln festzulegen und Beschäftigte zu schützen. Das Ziel sind Arbeitsplätze, an denen Menschen ohne Angst Grenzen setzen können und ein respektvoller Umgang miteinander selbstverständlich ist.

Junge Beschäftigte, Praktikant\*innen und Auszubildende sind auf gute Beurteilungen angewiesen und befürchten oftmals negative Folgen für ihre berufliche Zukunft, wenn sie sich wehren. Zudem kann fehlende Erfahrung dazu führen, dass belästigendes Verhalten als „normal“ akzeptiert wird. Die Hemmschwelle ist besonders hoch, wenn dieses von Vorgesetzten oder Ausbildungsverantwortlichen ausgeht.

Verschiedene Diskriminierungsformen müssen gemeinsam betrachtet werden

Beschäftigte in prekären Arbeitsverhältnissen – in Minijobs, mit befristeten Verträgen, in Leih- oder Saisonarbeit – erleben häufiger sexuelle Belästigung. Die Angst vor Jobverlust oder nicht verlängerten Verträgen führt dazu, dass Vorfälle nicht angesprochen werden. Auch Menschen mit Behinderung oder Personen, die aufgrund von Sprache, Aussehen oder Namen als nicht-deutsch wahrgenommen werden sowie LGBTIQ+ -Beschäftigte sind besonders gefährdet.<sup>4</sup> Oft spielen mehrere Diskriminierungsformen zusammen. Männer erleben sexuelle Belästigung seltener, aber wenn sie betroffen sind, fällt es ihnen oft besonders schwer, sich Unterstützung zu suchen. Stereotype Vorstellungen über Männlichkeit können dazu führen, dass sie nicht über ihre Erfahrungen sprechen.

Verschiedene Formen der Diskriminierung müssen immer gemeinsam betrachtet werden: Eine junge Frau mit Migrationshintergrund in einem befristeten Arbeitsverhältnis ist mehrfach benachteiligt.

<sup>3</sup> Weitere Informationen unter [https://www.landesfrauenrat-bremen.de/was-wir-tun/Not\\_my\\_Job/Not\\_my\\_Job.php](https://www.landesfrauenrat-bremen.de/was-wir-tun/Not_my_Job/Not_my_Job.php)

<sup>4</sup> Weitere Informationen unter [https://www.landesfrauenrat-bremen.de/was-wir-tun/Not\\_my\\_Job/Not\\_my\\_Job.php](https://www.landesfrauenrat-bremen.de/was-wir-tun/Not_my_Job/Not_my_Job.php)

Und Menschen, die in mehreren Bereichen Diskriminierung erfahren, sind besonders gefährdet.<sup>5</sup> Zusätzliche Hürden wie Sprachbarrieren, fehlende Rechtskenntnisse, Angst vor aufenthaltsrechtlichen Folgen oder fehlende barrierefreie Anlaufstellen sollten bei Schutz- und Beratungsangeboten berücksichtigt werden. Maßnahmen müssen dort ansetzen, wo die Risiken am höchsten sind und niedrigschwellige Wege schaffen, die alle Beschäftigten erreichen.

### Was tun gegen sexuelle Belästigung?

Rechtlich gibt es klare Handlungsmöglichkeiten: Das AGG verpflichtet Arbeitgeber, Beschäftigte vor sexueller Belästigung zu schützen, Beschwerdestellen einzurichten und Beschwerden nachzugehen. Betroffene haben Anspruch auf Schutzmaßnahmen und gegebenenfalls auf Entschädigung.

Das Arbeitsschutzgesetz fordert, psychische Belastungen – und damit auch sexuelle Belästigung – in der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen. In der Praxis wird dies noch zu selten umgesetzt. Dabei kann eine systematische Gefährdungsbeurteilung ein erster zentraler Schritt sein. Sie zeigt auf, wo Risiken bestehen und welche Maßnahmen notwendig sind – das können bauliche Maßnahmen und technische Lösungen wie Notrufsysteme sein, aber auch organisatorische Regeln, klare Verhaltensrichtlinien oder innerbetriebliche Beratung und regelmäßige Schulungen. Wird das Thema in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt, kann zugleich überprüft werden, ob Schutzmaßnahmen helfen oder Nachbesserungen notwendig sind.

### Die Rolle der betrieblichen Interessenvertretungen

Betriebliche Interessenvertretungen spielen eine Schlüsselrolle: Betriebs- und Personalräte sowie Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sind oft die erste Anlaufstelle für Betroffene. Ihre Aufgabe ist sicherzustellen, dass Arbeitgeber ihre Pflichten erfüllen – etwa die Einrichtung einer AGG-Beschwerdestelle oder die Umsetzung präventiver Maßnahmen. Zudem haben sie weitreichende Rechte, um Schutzmaßnahmen einzufordern, Verfahren transparent zu gestalten und die Prävention voranzubringen.

---

### „Betriebliche Interessenvertretungen spielen eine Schlüsselrolle.“

Mit dem ILO-Übereinkommen 190,<sup>6</sup> das 2024 in Kraft trat, wurden klare Mindeststandards gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt gesetzt. Das Übereinkommen betont einen umfassenden präventiven Ansatz und weist ausdrücklich darauf hin, dass vulnerable Gruppen besonderen Schutz benötigen. Es stärkt die Rolle des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und macht deutlich, dass Gewalt und Belästigung arbeitsschutzrechtliche Themen sind. Interessenvertretungen können sich darauf berufen, wenn sie umfassende Prävention

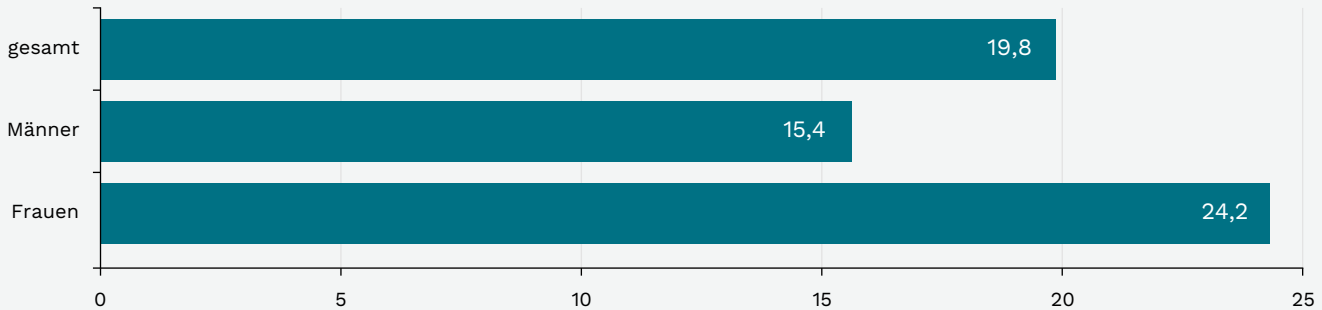
---

5 European Network Against Racism (2024)

6 Internationale Arbeitskonferenz (2019)

### Anteil aller Beschäftigten, die in ihrem Berufsleben einen Fall sexueller Belästigung im näheren Arbeitsumfeld erlebt haben

Angaben in Prozent



© Arbeitnehmerkammer Bremen

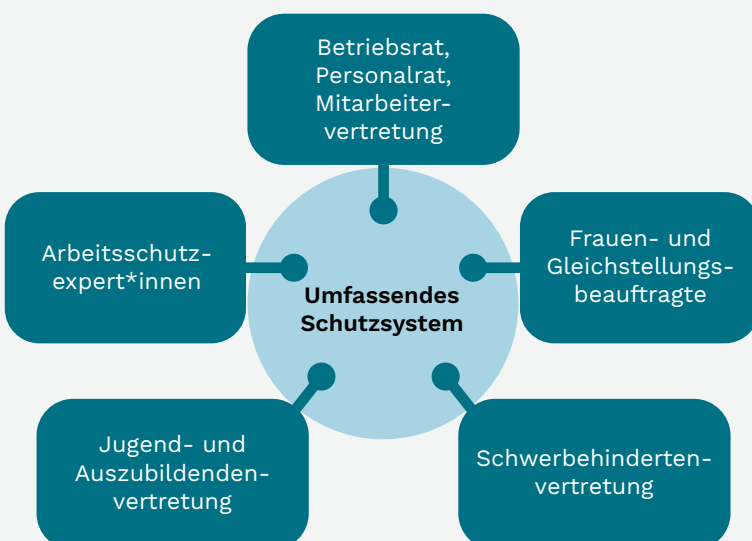
Gemeinsames Handeln im Betrieb ist wichtig

und klare Schutzmaßnahmen einfordern. Besonders wirksam ist gemeinsames Handeln: Betriebs- beziehungsweise Personalrat oder Mitarbeitervertretung, Frauen- und Gleichstellungs-, Schwerbehinderten-, Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie Arbeitsschutzexpert\*innen sollten ihre Expertise bündeln, um ein umfassendes Schutzsystem zu entwickeln.

„Eine erfolgreiche Prävention braucht eine gelebte und klare Null-Toleranz-Haltung im gesamten Betrieb, regelmäßige Schulungen und verbindliche Vereinbarungen.“

### Alle Akteur\*innen müssen ihre Expertise bündeln

Zusammenarbeit auf betrieblicher Ebene



Eine zentrale Rolle spielen dabei Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Sie legen verbindlich fest, wie mit Vorfällen umgegangen wird, wer Ansprechperson ist und wie Betroffene geschützt werden können. Solche Regelungen geben Betroffenen und Führungskräften mehr Sicherheit: Sie schaffen Transparenz über die Bearbeitung von Beschwerden und können dafür sorgen, dass betriebliche Beschwerdeverfahren für alle nachvollziehbar ausgestaltet werden und Beschäftigte sich trauen, sich an ihre Beschwerdestelle zu wenden.

### Forderungen der Arbeitnehmerkammer

- ▶ Für einen wirksameren Schutz am Arbeitsplatz sind Reformen des AGG und Konkretisierungen des Arbeitsschutzrechts notwendig, um Regelungslücken zu schließen, die Rechtsdurchsetzung für Betroffene zu erleichtern und Prävention verbindlich festzuschreiben. Notwendig sind längere Fristen, verpflichtende Schulungen und Schutzkonzepte für besonders gefährdete Branchen.
- ▶ Die Gewerbeaufsicht in Bremen muss personell gestärkt werden: Um sexuelle Belästigung wirkungsvoll bekämpfen zu können, müssen Aufsichtsbeamt\*innen sensibilisiert und geschult werden – insbesondere zu der Frage, wie sexuelle Belästigung in der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen systematisch zu erfassen ist.
- ▶ Die Rechte betrieblicher Interessenvertretungen müssen durch einen konkreten Handlungsauftrag im Betriebsverfassungs- und im Landesgleichstellungsgesetz gestärkt werden. Auf betrieblicher Ebene braucht es vor allem eine konsequente und aktive Umsetzung der gesetzlichen Schutzvorschriften und Instrumente, die schon heute zur Verfügung stehen.

Eine erfolgreiche Prävention braucht eine gelebte und klare Null-Toleranz-Haltung im gesamten Betrieb, regelmäßige Schulungen und verbindliche Vereinbarungen. Der Schutz besonders vulnerabler Gruppen muss gezielt mitgedacht werden, damit Maßnahmen umfassend und wirksam sind. Nur wenn alle betrieblichen Akteur\*innen gemeinsam handeln, kann sexuelle Belästigung nachhaltig bekämpft werden.

## Literatur

**European Network Against Racism (2024):** Intersectionality of Discrimination in the Workplace. ENAR, Brüssel.

**Götz, Valentina et al. (2025):** Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Zwei von zehn Beschäftigten berichten von Vorfällen im eigenen Arbeitsumfeld. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Nürnberg.

**Internationale Arbeitskonferenz (2019):** Übereinkommen 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, genehmigte deutsche Übersetzung. 22.11.2019, <https://www.ilo.org/de/resource/%C3%BCbereinkommen-nr-190-%C3%BCber-gewalt-und-bel%C3%A4stigung-2019>; Zugriff am 22.01.2026.

**Schrötle, Monika et al. (2019):** Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin.

# „Rechtsverstöße sind kein Betriebsunfall – sie haben System“

Kaarina Hauer im Interview mit Nathalie Sander

➔ **Unbezahlte Überstunden, keine Ruhepausen, überlange Arbeitszeiten: Viele Beschäftigte stehen unter großem Druck. Besonders schwer haben es diejenigen, die nicht gut qualifiziert sind, sich nicht auskennen oder Sprachprobleme haben. Oft sind sie systematischen Verstößen gegen das Arbeitsrecht ausgesetzt, berichtet die Leiterin der Rechtsberatung der Arbeitnehmerkammer, Kaarina Hauer**

**Frau Hauer, die Arbeitnehmerkammer berät Beschäftigte im Land Bremen zu arbeitsrechtlichen Fragen. Allein 2025 waren es mehr als 46.000 Anfragen. Warum ist die Nachfrage so hoch?**

**Kaarina Hauer:** Arbeit ist ein wesentlicher Teil unseres Lebens – wir verbringen dort sehr viel Zeit. Und ganz wichtig: Es ist ein Abhängigkeitsverhältnis. Ohne Arbeit kein Einkommen, ohne Einkommen keine wirtschaftliche Existenz. Das heißt, wenn für Beschäftigte etwas nicht rundläuft, kann der Druck sehr hoch werden.

**Aktuell wird viel über die Arbeitswelt gesprochen – über Krankentage, Teilzeit oder die Abschaffung des Acht-Stunden-Tags. In diesen Debatten wird der Vorwurf laut, die Menschen hierzulande würden zu wenig arbeiten und den Sozialstaat überbeanspruchen. Wie ist Ihr Eindruck aus der Beratung?**

Um ehrlich zu sein, ärgern mich diese Debatten. Unser Beratungsalltag zeigt ein anderes Bild: Die Menschen wollen arbeiten, und sie tun es auch. Viele machen regelmäßig Überstunden – häufig sogar unbezahlt. Und was die Teilzeit betrifft: Beschäftigte haben in der Regel Gründe, wenn sie keine 40 Stunden die Woche arbeiten können.

**Welche sind das?**

Sie haben kleine Kinder zu Hause oder pflegen ihre Angehörigen. Oft bieten Arbeitgeber auch gar keine Vollzeitstellen an – in der Gastronomie oder im Einzelhandel sind Teilzeitstellen und Minijobs inzwischen die Regel. Und viele arbeiten in Teilzeit, weil sie aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr arbeiten können.

**Unabhängig von diesen aktuellen Debatten – mit welchen Fragen kommen die Menschen in die Beratung?**

Das häufigste Thema bleibt das Gehalt. Mit über 6.100 Beratungen ist das erneut das Top-Thema. Es geht um verspätete Lohnzahlungen, nicht bezahlte Überstunden oder verweigerte Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Das sind keine Randphänomene, sondern zum Teil systematische Verstöße gegen grundlegende arbeitsrechtliche Standards.

**Gerade die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall steht zunehmend infrage.**

Ja, und das ist hochproblematisch. Immer mehr Arbeitgeber verweigern die Lohnfortzahlung, wenn eine Erkrankung zeitlich mit einer Kündigung oder mit Urlaub zusammenfällt. Dabei wird häufig eine Fehlinterpretation der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vorgeschoben. Faktisch erleben wir hier den Versuch, ein zentrales sozialstaatliches Schutzrecht auszuhöhlen.

**Welche Folgen hat das für die Betroffenen?**

Existenzielle. Besonders dramatisch ist das Zusammenspiel mit den Krankenkassen. Wenn Arbeitgeber nicht zahlen, verweigern Krankenkassen häufig ebenfalls das Krankengeld – obwohl dieses gesetzlich ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit vorgesehen ist, sobald keine Entgeltfortzahlung erfolgt. Beschäftigte fallen so durch alle Raster.

**Nun gab es auch zum Thema Krankheit kürzlich eine Debatte – über Krankentage und um die telefonische Krankschreibung.**

Ja, leider. Auch diese Debatte empfinde ich als sehr unglücklich, weil sie an der tatsächlichen Lebens- und Arbeitsrealität der Menschen vorbeigeht. Den Beschäftigten wird hier pauschal unterstellt, sie würden Erkrankungen vortäuschen und ihre



Arbeitgeber betrügen. Dabei erleben wir in unserer Beratung eher das Gegenteil: Ratsuchende berichten, dass sie auch krank zur Arbeit gehen – sei es aus falsch verstandenem Pflichtbewusstsein, Kollegialität und oder wegen des Drucks auf der Arbeit.

#### **Sind Beschäftigte heute stärker unter Druck?**

Wenn wir auf unsere Beratungen zu Belastungen bei der Arbeit schauen, dann ist das so. Wir haben dazu im vergangenen Jahr 1.421 Beratungen gehabt, das ist ein Plus von 25,6 Prozent. Stress, Überlastung, Burnout – die Probleme nehmen unserer Wahrnehmung nach zu. Als Grund wird häufig die hohe Arbeitsverdichtung genannt, oder auch Personalmangel. Zu viel Arbeit lastet auf zu wenig Schultern. Besonders betroffen sind Beschäftigte aus Erziehung, Pflege, Logistik und Spedition. Viele machen der Druck krank und viele äußern offen den Wunsch, ihren Beruf ganz aufzugeben.

#### **Die Debatte um Fehltag und auch Teilzeit wird ja im Zusammenhang mit der schwierigen wirtschaftlichen Lage geführt. Spüren Sie die angespannte Situation auf dem Arbeitsmarkt?**

Ja, die Folgen spüren wir sehr deutlich. Beratungen zu arbeitgeberseitigen Kündigungen und Aufhebungsverträgen nehmen zu – 2025 um 6,3 Prozent auf 4.149. Gleichzeitig gehen Beratungen zu Arbeitsplatzwechseln zurück. Das zeigt: Viele Beschäftigte erleben den Arbeitsmarkt als unsicher und versuchen, ihren Arbeitsplatz zu halten.

#### **Welche Branchen sind besonders betroffen?**

Besonders häufig melden sich Beschäftigte aus der Automobilbranche, darunter viele, die über Zeitarbeitsfirmen beschäftigt sind. Was auffällt, ist die insgesamt deutlich gestiegene Zahl an Beratungen zu Aufhebungsverträgen. Grundsätzlich sind Aufhebungsverträge zwar nicht schlecht – im Gegenteil: Oft sind sie mit Abfindungszahlungen verbunden. Problematisch ist aber, wenn Aufhebungsverträge genutzt werden, um Kündigungsschutz und Mitbestimmung zu umgehen.

#### **Wie erleben das die Beschäftigten?**

Sie fühlen sich oft hilflos. Teilweise berichten uns Ratsuchende, dass ihnen Blanko-Verträge zur Unterschrift vorgelegt werden – am Ende wurden daraus Aufhebungsverträge. Das Problem: Oft droht dann eine Sperrzeit beim Arbeitslosengeld. Außerdem haben Beschäftigte keine Möglichkeit mehr, sich rechtlich zu wehren. Wer eine Kündigung erhält, kann eine Kündigungsschutzklage anstrengen. Mit dem unterschriebenen Aufhebungsvertrag ist dieses Recht vertan. Viele wissen das nicht oder erfahren es erst, wenn es zu spät ist.

#### **Gibt es Branchen, in denen prekäre Beschäftigung häufiger vorkommt?**

Aufhebungsverträge kommen in allen Branchen vor, das ist kein Zeichen von Prekarität. Aber es gibt durchaus Branchen, in denen es auffällig häufig zu deutlichen Rechtsverstößen kommt – in denen das Arbeitszeitgesetz oder das

Mindestlohngesetz missachtet wird oder in denen grundlegende Arbeitsschutzvorschriften unterlaufen werden.

#### **Können Sie Beispiele nennen?**

Ja, wenn etwa in der Hotelbranche Beschäftigte nicht nach Stunden, sondern pro gereinigtem Zimmer bezahlt werden – unabhängig vom tatsächlichen Zeitaufwand. Außerdem beobachten wir vermehrt Subunternehmerkonstruktionen, etwa in der Reinigung oder Logistik, hinter denen sich faktisch Briefkastenfirmen verbergen. Diese Strukturen erschweren Kontrollen und Rechtsdurchsetzung massiv – und werden dennoch zu selten konsequent sanktioniert.

#### **Leiharbeit taucht in Ihrer Beratung immer wieder auf. Woran liegt das?**

Vielleicht eines vorweg: Leiharbeit ist nicht per se schlecht. Es gibt neben den schwarzen Schafen auch sehr gute Arbeitgeber. Allerdings ist es tatsächlich so, dass wir gerade in der Leiharbeit Rechtsverstöße besonders häufig beobachten. Speziell Menschen mit Sprachbarrieren haben es in Kombination mit Unkenntnis über die Rechte und unser Rechtssystem schwer. Das wird gerade in dieser Branche ausgenutzt.

#### **Welche Verstöße begegnen Ihnen dabei besonders häufig?**

Sehr häufig geht es um falsche oder intransparente Lohnabrechnungen. Zudem erleben wir immer wieder, dass Nichteinsatzzeiten nicht bezahlt werden, wenn keine Überlassung an einen Entleihbetrieb erfolgt. Dabei ist die Rechtslage eindeutig: Leiharbeitnehmende sind bei der Verleihfirma angestellt und müssen auch von dieser bezahlt werden. Das wirtschaftliche Risiko des Nichteinsatzes trägt die Verleihfirma – nicht der Beschäftigte. Dass dieses Risiko dennoch regelmäßig auf die Beschäftigten abgewälzt wird, ist rechtswidrig.

#### **Wie reagieren Beschäftigte, wenn sie ihre Ansprüche geltend machen wollen?**

Viele berichten von Einschüchterungen. Wer Lohn einfordert oder auf korrekten Abrechnungen besteht, wird nicht selten unter Druck gesetzt – bis hin zu dem Versuch, Beschäftigte zur Unterzeichnung eines Aufhebungsvertrags zu bewegen. Das verstärkt die ohnehin schon prekäre Situation in der Leiharbeit zusätzlich.

---

**„Viele berichten von Einschüchterungen. Wer Lohn einfordert oder auf korrekten Abrechnungen besteht, wird nicht selten unter Druck gesetzt.“**

#### **Welche Möglichkeiten gibt es, dagegen vorzugehen?**

Leiharbeitsfirmen benötigen für die Arbeitnehmerüberlassung eine Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit. Diese wird überprüft und kann bei Rechtsverstößen auch wieder entzogen werden. Aus unserer Sicht werden diese Kontrollmöglichkeiten bislang nicht konsequent genug genutzt, obwohl sie ein wirksames Instrument wären, um systematische Rechtsverstöße zu unterbinden.

#### **Was fordern Sie konkret?**

Es braucht deutlich konsequentere Kontrollen und spürbare Sanktionen bei Verstößen. Leiharbeit darf kein rechtsfreier Raum sein. Wer wiederholt gegen Arbeitszeit-, Entgelt- oder Schutzvorschriften verstößt, muss mit dem Entzug der Erlaubnis rechnen. Nur so lassen sich schwarze Schafe in der Branche wirksam aus dem Markt drängen.

---

## Herausgeber

### **Arbeitnehmerkammer Bremen**

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

### **Redaktion**

Elke Heyduck  
Peer Rosenthal  
Dr. Marion Salot  
Nathalie Sander  
Dr. Tim Voss  
Dr. Jan Zier  
*alle Arbeitnehmerkammer Bremen*

### **Lektorat**

Johannes Reinke  
*Arbeitnehmerkammer Bremen*

### **Gestaltung**

GfG / Gruppe für Gestaltung GmbH, Bremen

### **Fotografie**

Michael Jungblut  
Kay Michalak

### **Druck**

Wilhelm Wellmann GmbH, Bremen

Stand: April 2026



## Der Bericht zur Lage 2026

Der Bericht zur Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Land Bremen erscheint jährlich. Zentraler Bestandteil der regelmäßigen Berichterstattung sind nicht nur Daten und Fakten zu Beschäftigung, Ausbildung und Arbeitslosigkeit – auch einzelne Branchen und Arbeitsbedingungen verschiedener Berufsgruppen sind immer wieder im Fokus. Nachdem im vergangenen Jahr die öffentliche Daseinsvorsorge im Mittelpunkt stand, liegt der Schwerpunkt des Berichts 2026 auf der Zuwanderung: Wie gut können Menschen mit Migrationsgeschichte in unserer Arbeitswelt Fuß fassen, wie sind ihre Arbeitsbedingungen und Entwicklungsperspektiven und welche Unterstützung brauchen sie?

Ein Viertel der Bremer Beschäftigten hat eine Migrationsgeschichte. Sie sind aus der Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken und müssen wie alle anderen auch die Chance auf berufliche Weiterentwicklung und Aufstiegsmöglichkeiten am Arbeitsmarkt haben. Ganz oben auf der To-do-Liste müssen Sprachkurse stehen: Sie sind der Schlüssel, um sich hier im Alltag zurechtzufinden und natürlich auch für die nachhaltige Aufnahme von Beschäftigung. Es braucht aber auch Offenheit und Akzeptanz in der Gesellschaft, bei Arbeitgebern und bei Kolleg\*innen, um Erfolgsgeschichten schreiben zu können.

---



**Arbeitnehmerkammer**  
Bremen

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