



Arbeitnehmerkammer
Bremen

infas



Koordinaten der Arbeit im Land Bremen

Befragung der Arbeitnehmerinnen
und Arbeitnehmer 2017

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



Koordinaten
der Arbeit
im Land Bremen

Bericht

Koordinaten der Arbeit im Land Bremen

Befragung von Arbeitnehmerinnen und
Arbeitnehmern – 2017

im Auftrag
der Arbeitnehmerkammer Bremen

Autor: Holger Schütz

infas Institut für angewandte
Sozialwissenschaft GmbH

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

Diese Veröffentlichung ist der Abschlussbericht zum Projekt

**„Koordinaten der Arbeit im Land Bremen –
Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern“**

im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Bremen.

Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt beim Autor.

Autor

Dr. Holger Schütz
infas Institut für angewandte
Sozialwissenschaft GmbH
Friedrich-Wilhelm-Straße 18
53113 Bonn

Projektleitung

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

Herausgeber

Arbeitnehmerkammer Bremen
Bürgerstr. 1
28195 Bremen

Lektorat

Martina Kedenburg

Druck

Druckerei Girzig+Gottschalk GmbH, Bremen

Umschlaggestaltung

GfG / Gruppe für Gestaltung, Bremen

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

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

ISO 20252



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



ESOMAR
member

Vorwort

Die Arbeitnehmerkammer Bremen hat den gesetzlichen Auftrag, sich für die Interessen der Beschäftigten im Land Bremen einzusetzen. Dafür ist es wichtig, über die Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gut und umfassend informiert zu sein. Die Arbeitnehmerkammer hat daher das Sozialforschungsinstitut infas (Bonn) beauftragt, die Arbeitssituation von Beschäftigten im Land Bremen über eine Telefonbefragung in unterschiedlichen Dimensionen zu erfassen und auszuwerten. Zu den Themen der Befragung zählen u.a. die Rahmenbedingungen der Arbeit, Belastungsfaktoren und die Arbeitszufriedenheit, Weiterbildungsmöglichkeiten und berufliche Entwicklung. Ein besonderer Schwerpunkt der Befragung waren Perspektiven auf die Rente und die Übergangsgestaltung in den Ruhestand.

infas hat die Erhebung „Koordinaten der Arbeit im Land Bremen – Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern“ von Januar bis März 2017 als Telefonbefragung (CATI) durchgeführt und dabei 2.005 Interviews realisiert. Der vorliegende Bericht fasst die wichtigsten Ergebnisse der Erhebung in kompakter und themenorientierter Form zusammen. Alle Befragungsergebnisse sind zudem in einem Tabellenband vollständig dokumentiert, der dem Bericht als Komplement beiliegt. Ein herzliches Dankeschön geht an alle die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die durch ihre Teilnahme an der Telefonbefragung die vorliegende Studie überhaupt ermöglicht haben.

infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung – Executive Summary	7
1 Strukturmerkmale der bremischen Arbeitnehmerschaft	15
1.1 Soziodemografische Struktur der Beschäftigten	16
1.2 Betriebliche Struktur der Beschäftigung	17
1.3 Tätigkeitsbezogene Struktur der Beschäftigten	18
1.4 Formen von Beschäftigungsverhältnissen	21
2 Arbeitszeit	25
2.1 Vertragliche, tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit	25
2.2 Lage der Arbeitszeit	31
3 Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzkontext	33
3.1 Arbeitsexpositionen und Belastungsfaktoren	33
3.2 Eigene Gestaltungsmöglichkeiten und Betriebskultur	35
3.3 Identifikation und Anerkennung	40
3.4 Gesundheit	43
4 Perspektiven der beruflichen Entwicklung	47
4.1 Arbeitsplatzsicherheit	47
4.2 Perspektiven der beruflichen Weiterbildung	50
4.3 Digitaler Wandel in der Bremer Arbeitswelt	54
4.4 Entgrenzung der Arbeit	59
5 Rente und Übergangsgestaltung zum Ruhestand	60
5.1 Gewünschtes Renteneintrittsalter und geschätzte Arbeitsfähigkeit	60
5.2 Lebensstandard im Alter	67
5.3 Einstellungen und Reformoptionen zur gesetzlichen Rente	68
Literatur	70
Anhang: Methodischer Kurzbericht	71
A.1 Stichprobenkonzept und -ziehung	71
A.2 Feldrealisierung	72
A.3 Stichprobenausschöpfung (Feldergebnis)	73
A.4 Hinweise zur Gewichtung	75

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Struktur der bremischen Arbeitnehmerschaft I	17
Abbildung 2	Struktur der bremischen Arbeitnehmerschaft II	18
Abbildung 3	Frauen- und Männeranteile an Berufsgruppen	19
Abbildung 4	Anteile an Berufsgruppen, nach Migrationshintergrund	20
Abbildung 5	Arbeitszeit: Vollzeit-/Teilzeittätigkeit, nach Geschlecht und weiteren Merkmalen	22
Abbildung 6	Arbeitsverhältnis: Vertragliche Arbeitszeiten	25
Abbildung 7	Tatsächliche Arbeitszeit, nach Geschlecht und weiteren Merkmalen	26
Abbildung 8	Tatsächliche Arbeitszeit, nach Wirtschaftszweigen, in % der Beschäftigten	27
Abbildung 9	Gewünschte Arbeitszeit	29
Abbildung 10	Gewünschte Arbeitszeit, nach Berufsgruppen	30
Abbildung 11	Lage der Arbeitszeit	32
Abbildung 12	Belastung durch veränderte fachliche Anforderungen	33
Abbildung 13	Belastung durch veränderten Stress und Arbeitsdruck	34
Abbildung 14	Handlungsfreiräume und Teilhabe am Arbeitsplatz I	36
Abbildung 15	Handlungsfreiräume und Teilhabe am Arbeitsplatz II	37
Abbildung 16	Handlungsfreiräume und Teilhabe am Arbeitsplatz III	38
Abbildung 17	Gesellschaftliche Relevanz der eigenen Arbeitstätigkeit	41
Abbildung 18	Zufriedenheit mit gesellschaftlicher Anerkennung des eigenen Berufs, nach Berufsgruppen	42
Abbildung 19	Zufriedenheit mit dem Gehalt, nach Berufsgruppen	43
Abbildung 20	Anzahl der Tage mit Arbeitstätigkeit trotz Krankheit	45
Abbildung 21	Sorgen um die Arbeitsplatzsicherheit (Unbefristete)	48
Abbildung 22	Schwierigkeit, nach Arbeitsplatzverlust neue Stelle zu finden	49
Abbildung 23	Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung I, nach einzelnen Personengruppen	50
Abbildung 24	Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung II, nach Berufsgruppen	51
Abbildung 25	Berufliche Weiterbildung in den letzten 2 Jahren, nach Berufsgruppe	53
Abbildung 26	Berufliche Weiterbildung in den letzten 2 Jahren, nach Wirtschaftszweig	54
Abbildung 27	Einsatz digitaler Technologien am Arbeitsplatz	55
Abbildung 28	Veränderung der Arbeit durch digitale Technologien in den letzten drei Jahren	56
Abbildung 29	Auswirkungen digitaler Technologien am Arbeitsplatz	57
Abbildung 30	Sorgen um möglichen Wegfall des Arbeitsplatzes (aufgrund von Digitalisierung)	58
Abbildung 31	Häufigkeit der Erreichbarkeit für berufliche Belange außerhalb der Arbeitszeiten	59
Abbildung 32	Erhalt der Arbeitsfähigkeit bis zum Rententalter I	61
Abbildung 33	Erhalt der Arbeitsfähigkeit bis zum Rententalter II	62
Abbildung 34	Gewünschtes Renteneintrittsalter I	63
Abbildung 35	Gewünschtes Renteneintrittsalter II	64
Abbildung 36	Finanzielle Möglichkeit für ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben I	65

Abbildung 37	Finanzielle Möglichkeit für ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben II	66
Abbildung 38	Erwarteter Lebensstandard im Rentenalter	67
Abbildung 39	Zustimmung zu Strukturreformen der gesetzlichen Rente	69

Zusammenfassung – Executive Summary

Einordnung und Methode

Mit der Beschäftigtenbefragung 2017 legt das infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Bremen erstmals eine Repräsentativerhebung von im Land Bremen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern – inklusive Einpendlerinnen und Einpendler aus anderen Bundesländern – vor. Zu den Themen der Befragung zählen u.a. die Rahmenbedingungen der Arbeit, Belastungsfaktoren und die Arbeitszufriedenheit, Weiterbildungsmöglichkeiten und berufliche Entwicklung. Ein besonderer Schwerpunkt der Befragung waren Perspektiven auf die Rente und die Übergangsgestaltung in den Ruhestand.

Die Erhebung bezieht sich ausschließlich auf abhängig Beschäftigte in einem Arbeitsverhältnis oder einem Ausbildungsverhältnis, das mindestens 5 Arbeitsstunden pro Woche umfasst. Die Ziehung der Stichprobe erfolgte aus der Beschäftigtendatei der Bundesagentur für Arbeit. Die Studienergebnisse sind repräsentativ für die gesamte Arbeitnehmerschaft mit Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis im Land Bremen und ermöglichen daher Rückschlüsse auf politische Handlungsbedarfe.

Die Erhebung wurde als Telefonbefragung durchgeführt. Insgesamt wurden 2.005 gültige Interviews realisiert. Die Panelbereitschaft stellte sich mit fast 93 Prozent als außerordentlich hoch dar, das heißt, 1.860 der befragten Personen erklärten sich dazu bereit, für eine Folgebefragung nochmals kontaktiert zu werden.

Struktur der Arbeitnehmerschaft

Gut die Hälfte der im Land Bremen Beschäftigten sind Berufspendler, davon mit 58 Prozent mehrheitlich Männer. Insgesamt über zwei Fünftel wohnen außerhalb des Landes Bremen, knapp die Hälfte im Stadtgebiet Bremen und ein Zehntel im Stadtgebiet Bremerhaven. Der Arbeitsplatz der bremischen Beschäftigten liegt hingegen zu 80 Prozent in der Stadt Bremen und zu 20 Prozent in Bremerhaven.

54 Prozent der Beschäftigten im Land Bremen sind männlich, 47 Prozent weiblich. Das Durchschnittsalter liegt bei 42 Jahren. 55 Prozent der Befragten besitzen einen betrieblichen oder schulischen Berufsabschluss und 28 Prozent einen Hochschulabschluss (inklusive Fachhochschulen). Der Anteil, der gar keinen beruflichen Abschluss besitzt, beträgt 14 Prozent. Mit 28 Prozent weist insgesamt ein knappes Drittel der Befragten einen Migrationshintergrund auf.

Betriebliche Strukturen

Die Beschäftigtenstruktur im Land Bremen wird von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) mit Betriebsstätten zwischen 50 und 249 Beschäftigten sowie von mittleren und großen Unternehmen ab 250 Beschäftigten geprägt, die zusammen zwei Drittel aller Beschäftigten abdecken. Über 20 Prozent der Beschäftigten arbeiten in Kleinbetrieben mit bis zu 19 Beschäftigten, der Rest in Betrie-

ben zwischen 20 und 49 Beschäftigten. Mit insgesamt knapp 17 Prozent bildet noch stets das verarbeitende Gewerbe den Wirtschaftszweig mit dem größten Anteil an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Größere Beschäftigtenanteile entfallen zudem auf Gesundheits- und Sozialwesen (ca. 15 Prozent), Verkehrs- und Logistikbranche (12 Prozent) sowie auf wissenschaftliche und technische Dienstleistungen sowie sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen zu je etwa 10 Prozent.

Tätigkeitsmerkmale und Arbeitsverhältnis

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

Im Land Bremen wird der Arbeitsmarkt von fachlich ausgerichteten Tätigkeitsprofilen bestimmt. Eine ausbildungsadäquate Beschäftigung üben knapp 42 Prozent der Beschäftigten aus, 23 Prozent meinen sogar, beruflich mehr erreicht zu haben als mit ihrer Ausbildung zu erwarten war. Im Gegensatz dazu zeigen sich 29 Prozent der Befragten überzeugt, gemessen am persönlichen Ausbildungsniveau unterwertig beschäftigt zu sein.

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

In Lebensmittel- und Gastgewerbe-Berufen (52 Prozent) sowie in Reinigungsberufen (47 Prozent) sind die relativen Anteile der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Land Bremen am größten. Auch in Verkehrs- und Lagerberufen, Fertigungs- und Bauberufen beträgt ihr Anteil jeweils noch (über) ein Drittel der Beschäftigten in dem jeweiligen Berufssegment. In den sozialen, unternehmensbezogenen und technischen Dienstleistungsberufen sind Beschäftigte mit Migrationshintergrund unterrepräsentiert.

Vertraglich arbeiten im Land Bremen gut zwei Drittel der Beschäftigten in Vollzeit und etwa ein Drittel in Teilzeit. Nur 10 Prozent der Männer, aber 53 Prozent der Frauen sind mit Teilzeitverträgen beschäftigt. Unter Alleinerziehenden ist in Übereinstimmung zu bundesweiten Mustern der Vollzeitanteil deutlich höher als bei Müttern mit Kindern in Paarfamilien.

83 Prozent aller Arbeitsverträge im Land Bremen sind als unbefristete Beschäftigungen angelegt, 17 Prozent sind befristet. Befristungen sind mit 58 Prozent besonders stark in der jüngsten Altersgruppe zwischen 15-24 Jahren verbreitet. Knapp 31 Prozent der Befragten mit einem befristeten Arbeitsvertrag fühlen sich dadurch stark belastet, 47 Prozent hingegen gar nicht.

Insgesamt 5,6 Prozent der Beschäftigten im Land Bremen sind Leiharbeitsbeschäftigte. Leiharbeitsbeschäftigte haben viel häufiger befristete Arbeitsverträge als andere Beschäftigte (38 vs. 16 Prozent). Leiharbeitende sind auch häufig in

Nacharbeit (13 Prozent) und Schichtdienst (11 Prozent) anzutreffen. Zusammengekommen entfallen 82 Prozent der Beschäftigten in einem Leiharbeitsverhältnis auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit betrieblicher Berufsausbildung (43 Prozent) und ohne Ausbildung (39 Prozent). Etwa ein Drittel der Leiharbeitskräfte fühlt sich insgesamt durch die Beschäftigungsform der Arbeitnehmerüberlassung hoch belastet. Branchenschwerpunkte des Leiharbeitseinsatzes liegen in den Wirtschaftszweigen Verkehr und Lagerei, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen und dem verarbeitenden Gewerbe.

Vertragliche, faktische und gewünschte Arbeitszeit

Bei mehr als der Hälfte aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fallen vertragliche und tatsächliche Arbeitszeit auseinander. So wird insgesamt im Durchschnitt etwa drei Stunden länger gearbeitet als vertraglich vorgesehen. Die tatsächliche Arbeitszeit liegt im Gesamtdurchschnitt bei 36 Stunden, bei Vollzeitkräften bei knapp 42 Stunden und bei Teilzeitkräften bei knapp 24 Stunden. Bei knapp 6 Prozent der Befragten schwankt die Arbeitszeit insgesamt stark oder ist nicht vertraglich geregelt.

Verkehr/Logistik, der Krankenhaussektor und das Hotel- und Gastgewerbe bilden die Branchen, in denen am häufigsten regelmäßig Mehrarbeit in einem Umfang von über sechs Stunden auftritt. Die Branchen öffentliche Verwaltung, Erziehung und Unterricht und die Bauwirtschaft sind hingegen in der Kategorie bis zu drei Stunden Mehrarbeit wöchentlich besonders stark vertreten.

Die bremischen Beschäftigten wurden auch gefragt, welche Arbeitsdauern sie sich wünschten, wenn sie diese – unter Berücksichtigung sich verändernder Verdienste – selber wählen könnten. Gut die Hälfte zeigt sich mit ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zufrieden. 18 Prozent der Befragten würden ihre bezahlten Arbeitsstunden gerne aufstocken und rund 12 Prozent würden lieber weniger bezahlte Stunden arbeiten. Der Wunsch, die Stundenanzahl zu reduzieren, ist bei Vollzeitkräften stärker, bei Teilzeitbeschäftigten geringer ausgeprägt. Bei dem Wunsch, die bezahlte Stundenanzahl zu erhöhen, verhält es sich umgekehrt.

Frauen wünschen mehrheitlich ein Arbeitsvolumen im Rahmen der „langen Teilzeit“ (durchschnittlich 29,5 Stunden), Männer hingegen ein Volumen an der unteren Ebene der „normgeprägten Arbeitszeit“ (durchschnittlich 35,5 Stunden). Nach Berufsgruppen betrachtet, sind Wünsche nach mehr bezahlten Stunden bei Reinigungskräften, Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen sowie Handelsberufen überdurchschnittlich weit verbreitet, dabei wünscht ein großer Anteil eine Arbeitszeitausdehnung über 5 Stunden hinaus.

Lage der Arbeitszeit

Ein Viertel aller Befragten schafft es nach ihren Angaben selten oder (fast) nie, die Arbeitszeitplanung mit familiären und privaten Interessen hinreichend koordinieren zu können. Von diesen Befragten bedeutet dies für 46 Prozent eine hohe oder sehr hohe Belastung.

Schicht- und Wochenendarbeit betrifft knapp ein Drittel der Befragten, Nachtarbeit 18 Prozent der Männer und 9 Prozent der Frauen. Im Vergleich zu Beschäftigten mit Gleitzeit oder Vertrauensarbeitszeit gelingt es den Befragten mit Schichtarbeit, Wochenend- und Nachtarbeit viel seltener oder (fast) nie, Privates und Familiäres mit der Arbeitszeitplanung unter einen Hut zu bekommen. Für die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie bzw. Arbeit und Privatleben stellen ungünstige Arbeitszeitlagen wie Schichtarbeit, Nacht- und Wochenendarbeit also spürbare Hindernisse und Belastungsmomente dar.

Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzkontext

Bei der Hälfte der Beschäftigten im Land Bremen beinhaltet die Arbeit auch körperliche Arbeitstätigkeiten, mehr als ein Drittel erachtet dies als hoch belastend, vor allem in den Bauberufen, Verkehrs-/Logistikberufen, Gesundheitsberufen sowie den fertigungstechnischen Berufen. Ein gutes Drittel der Befragten stellt fest, dass sie ihre Arbeit häufig in emotional belastende Situationen bringt. Spezifische Belastungen oder Anforderungen erwachsen überdies aus Menge und Art des Arbeitsanfalls und der Intensität der Tätigkeit. So fühlen sich zwei Drittel der Beschäftigten genötigt, häufig sehr schnell zu arbeiten. Bei einer knappen Hälfte der Befragten staut sich Arbeit an aufgrund unregelmäßigen Arbeitsanfalls. Über ein Drittel hat das Gefühl, oft nicht genug Zeit für alle Arbeitsaufgaben zu haben. Ebenfalls ein knappes Drittel fühlt sich der Notwendigkeit zu häufigen Überstunden ausgesetzt.

Die Hälfte aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer berichtet insgesamt von gestiegenem Stress und Arbeitsdruck im Zeitraum der letzten drei Jahre. Über zwei Fünftel davon erleben diese Stresszunahme als Belastung.

Gestaltungsmöglichkeiten und Betriebskultur

Eigene Gestaltungs- und Handlungsspielräume bei der Arbeit tragen in hohem Maße zur nachhaltigen Arbeitsfähigkeit bei. Drei Viertel der bremischen Arbeitnehmerschaft geben an, in hohem Maße über Entscheidungsfreiräume bei der Aufgabenerledigung zu verfügen und zwei Drittel der Befragten sind von einem Abwechslungsreichtum ihrer Arbeitstätigkeit überzeugt. Auf die Menge der übertragenen Arbeit kann hingegen nur ein Drittel hohen Einfluss nehmen. Solche Handlungsspielräume genießen bei den Beschäftigten insgesamt einen sehr hohen Stellenwert. Auch den Befragten, denen diese qualitativen Merkmale am Arbeitsplatz bisher fehlen, wäre es wichtig, diese Gestaltungsressourcen zu erhalten. So wären für 63 Prozent der Befragten mit wenig Gestaltungsfreiräumen am Arbeitsplatz solche Spielräume wichtig. Und 59 Prozent der Arbeitskräfte ohne abwechslungsreiche Tätigkeit wäre es wichtig, mehr Abwechslungsreichtum am Arbeitsplatz verwirklicht zu sehen. Außerdem würden sich 58 Prozent der Beschäftigten, die auf die übertragene Arbeitsmenge keinen oder kaum Einfluss haben, wünschen, diesbezüglich mitgestalten zu dürfen.

Auch das Verhalten von Vorgesetzten ist von großer Bedeutung für die Arbeitszufriedenheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. 55 Prozent der Befragten geben an, dass ihr unmittelbarer Vorgesetzter für gute Entwicklungsmöglichkeiten der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Sorge. Auch bewerten 56 Prozent die Konfliktlösungskompetenz ihrer Vorgesetzten positiv.

Außerdem meinen über zwei Drittel, dass ihr Vorgesetzter häufig Hilfe und Unterstützung leiste. Nur die Hälfte der Beschäftigten berichtet von einer häufigen Rückmeldung der/des Vorgesetzten zur Qualität ihrer geleisteten Arbeit.

Bei Auszubildenden, die nach ihrem Status im Betrieb eine gute Leitung, Förderung und Unterstützung im Betrieb brauchen, ist dagegen jeweils ein Drittel mit der Förderung der Entwicklungsmöglichkeiten und der Konfliktlösungskompetenz der/des Vorgesetzten wenig zufrieden, außerdem sehen sich 17 Prozent der Auszubildenden selten oder (fast) nie von der oder dem Vorgesetzten unterstützt.

Mit Blick auf den kollegialen Zusammenhalt fällt das Urteil der Beschäftigten mit Abstand besser aus als in Hinblick auf die Vorgesetztenkultur. So erfahren 84 Prozent insgesamt häufige Hilfe durch die Kolleginnen und Kollegen. Fast 93 Prozent berichten von einer durchgehend oder häufig guten Arbeitsatmosphäre sowie 90 Prozent von einer durchgehend oder häufig guten Zusammenarbeit mit den Arbeitskolleginnen und -kollegen.

Identifikation und Anerkennung

85 Prozent der Beschäftigten im Land Bremen identifizieren sich in hohem Maße mit der eigenen Arbeit. Überdies sind drei Viertel der bremischen Arbeitnehmerschaft auch in hohem Maße davon überzeugt, mit ihrer Arbeit einen gesellschaftlich relevanten Beitrag zu leisten. Allerdings gibt es eine gewisse Lücke zwischen der gesellschaftlichen Relevanz, die die Beschäftigten ihrer Arbeit zu messen, und der gesellschaftlichen Anerkennung des eigenen Berufs. Einzelne Gruppen sind weniger von der Anerkennung überzeugt. Insbesondere Beschäftigte der Gesundheitsberufe und der sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufe beurteilen die gesellschaftliche Anerkennung ihres Berufs sogar zurückhaltend.

Mit dem Arbeitsverdienst sind insgesamt 69 Prozent der Befragten zufrieden, dabei sind die jüngeren Alterskohorten deutlich weniger zufrieden als die älteren Jahrgänge. Nach Branchen betrachtet, findet sich wenig Zufriedenheit mit dem Gehalt im Baugewerbe (54 Prozent), dem Hotel- und Gastgewerbe (50 Prozent) und den Beschäftigten im Sozialwesen (45 Prozent).

Gesundheit

Der allgemeine Gesundheitszustand wird von den Beschäftigten mehrheitlich (63 Prozent) als gut bzw. sehr gut wahrgenommen, 13 Prozent betrachten ihren Gesundheitszustand als weniger gut oder schlecht. Dabei machen sich besonders das Alter, aber auch die soziale und berufliche Lage bei der Bewertung des Gesundheitszustands bemerkbar.

Die Beschäftigten wurden auch gefragt, inwieweit die persönliche Arbeitstätigkeit ihre Gesundheit beeinflusst. Ein Fünftel der Befragten konstatiert insgesamt einen positiven Einfluss der Arbeit auf die Gesundheit. Zwei Fünftel machen einen negativen Einfluss der Arbeit auf die eigene Gesundheit aus. Beschäftigte in Berufen mit stark körperlichen oder manuellen Arbeitsanteilen (Fertigungsberufe, Bauberufe, Verkehrs- und Logistikberufe) zeigen sich überdurchschnitt-

lich stark von den negativen Wirkungen der Arbeit auf die Gesundheit überzeugt.

Grund zur Sorge eröffnen die Befunde zum sogenannten „Präsentismus“, also dem Phänomen, trotz eines Krankheitszustandes zur Arbeit zu gehen. Im Durchschnitt aller Angaben sind Beschäftigte aus dem Land Bremen in den letzten 12 Monaten 11 Tage bei der Arbeit anwesend gewesen, obwohl sie sich eigentlich krank fühlten. Ein Viertel aller Befragten ist im Krankheitsfall nie zur Arbeit gegangen, ein weiteres Viertel ist dagegen trotz Krankheitssymptomen 11 Tage und länger bei der Arbeit erschienen. 29 Prozent waren im Umfang von einem bis fünf Tagen und 16 Prozent zwischen 6 und 10 Tagen trotz Krankheit bei der Arbeit anwesend.

Auch die subjektiv eingeschätzte Arbeits- und Leistungsfähigkeit stellt einen Gesundheitsindikator dar. Immerhin ein Drittel aller Beschäftigten im Land Bremen glaubt nicht, ihre derzeitige Tätigkeit bis zum regulären Rentenalter ausüben zu können. Von diesen Personen sind zwei Drittel von der Notwendigkeit überzeugt, dass Anpassungen des Arbeitsplatzes oder der Arbeitsaufgaben notwendig wären, wenn Gesundheit und Leistungsfähigkeit bis zur Rente erhalten bleiben sollen. Von dieser Personengruppe geben allerdings nur 28 Prozent an, dass ihr Betrieb auch entsprechende Maßnahmen zur Unterstützung trifft. Insofern liegt im Land Bremen noch ein großes, unterausgeschöpftes Potenzial für Maßnahmen der präventiven betrieblichen Gesundheitsförderung vor.

Perspektiven der beruflichen Entwicklung

Sorgen um die Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes treiben 9 Prozent der unbefristet Beschäftigten um, aber 24 Prozent der befristet Beschäftigten. Solche Befürchtungen steigen besonders nach Lebensalter bei Befristeten kontinuierlich an. Bei den unbefristet Beschäftigten überwiegt insgesamt das Gefühl der Arbeitsplatzsicherheit. Ausnahme sind Beschäftigte ohne Berufsabschluss, von denen sich ein knappes Fünftel Sorgen macht, in nächster Zeit entlassen zu werden.

In Hinblick auf die möglichen Probleme, nach einem Arbeitsplatzverlust eine neue Stelle zu finden, erwarten 51 Prozent kaum Schwierigkeiten, sich im Arbeitsmarkt zu behaupten und eine neue Stelle zu finden; über 47 Prozent gingen hingegen von Schwierigkeiten aus. Deutliche gespreizte Unterschiede gibt es nach Lebensalter. Drei Viertel der Älteren hielte es für sehr schwierig, nochmals eine neue Stelle zu finden. Dass von den jungen Erwerbskohorten immerhin noch knapp 30 Prozent ebenfalls mit Schwierigkeiten rechnen, ist ein Hinweis auf die Enge des Arbeitsmarkts im Land Bremen.

Um die Mobilität am Arbeitsmarkt oder auch die Aufstiegsmöglichkeiten im Betrieb zu verbessern, kommt der beruflichen Weiterbildung eine Schlüsselrolle zu. Eine knappe Hälfte aller Befragten gibt an, im eigenen Betrieb grundsätzlich Weiterbildungsmöglichkeiten vorzufinden, für Frauen und Beschäftigte mit Migrationshintergrund liegen die Weiterbildungsmöglichkeiten um etwa 6 Prozentpunkte hinter den Männern zurück. Je höher das Einkommen oder das erreichte Ausbildungsniveau, desto besser werden auch die Weiterbildungsoptionen bewertet.

Die Einschätzungen zu den Möglichkeiten decken sich mit den tatsächlich absolvierten Weiterbildungen. Knapp 44 Prozent der Beschäftigten in der niedrigsten Nettoeinkommensklasse (bis unter 1.000 Euro) haben in den vergangenen zwei Jahren an einer Weiterbildung teilgenommen, aber über drei Viertel der Beschäftigten, die zwischen 3.000 und 5.000 Euro verdienen. Beschäftigte ohne beruflichen Abschluss haben mit 38 Prozent mit Abstand die niedrigsten Weiterbildungsquoten, auch Beschäftigte mit einer betrieblichen Berufsausbildung profitieren weniger von absolvierten Weiterbildungen als Beschäftigte mit höheren Abschlüssen. Die durchschnittliche Dauer der persönlich wichtigsten Weiterbildung in den letzten 24 Monaten beträgt 10,5 Tage, bei Männern einen Tag länger, bei Frauen einen Tag kürzer.

Digitaler Wandel in der Bremer Arbeitswelt

Die Erhebung stellte sich auch der Frage, inwieweit in der bremischen Arbeitslandschaft digitale Technik zum Einsatz kommt und sich ein Trend zu einer (fortschreitenden) Digitalisierung abzeichnet. Zunächst zeigt sich, dass sich der Einsatz von digitaler Technik am Arbeitsplatz im Land Bremen bislang noch sowohl quantitativ als auch qualitativ auf eher konventionellen Bahnen bewegt. Konventionelle Digitaltechnik für Büroarbeitsplätze (PC und mobile Varianten; internetgestützte Kommunikationsmedien; Anwendungssoftware) als auch digitale Lesegeräte sind insgesamt sehr weit verbreitet. Die Verbreitung von spezielleren Digitaltechnologien (Steuerungseinrichtungen und -instrumente, digitale Diagnosegeräte, digitale Fertigungsanlagen und -geräte, innovative Visualisierungstechnologien) erfolgt wesentlicher begrenzter.

Dennoch ist für das Land Bremen ein qualitativer Trend zur Digitalisierung klar erkennbar. Mehr als ein Drittel aller Befragten gibt an, dass der Einsatz von Digitaltechnik in den letzten drei Jahren bei ihnen in hohem Maße zu starken Veränderungen beim Aufgabenzuschnitt oder der Arbeitsorganisation geführt habe. Besonders ausgeprägt fallen solche Veränderungen in der IuK-Branche und im verarbeitenden Gewerbe aus.

Eine Entlastung der Arbeit durch technologische Neuerungen wird immerhin von 59 Prozent der Befragten geltend gemacht. Ein knappes Drittel der Befragten empfindet die technologischen Neuerungen dagegen eher als Belastung. Außerdem ist ein möglicher technologisch bedingter Wegfall des Arbeitsplatzes für ein knappes Zehntel der bremischen Arbeitnehmerschaft Anlass zur Sorge.

Rente und Übergangsgestaltung zum Ruhestand

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurden auch zur Rente und zu den Perspektiven auf den Altersübergang gefragt. Mehr als zwei Drittel würde gerne vor dem regulären Renteneintrittsalter in Ruhestand gehen. Besonders Beschäftigte in der niedrigsten Einkommensgruppe (bis 1.000 Euro) geben allerdings an, über das reguläre Eintrittsalter hinaus arbeiten zu wollen. Wahrscheinlich gehen die Befragten dieser Einkommensgruppe davon aus, dass sich ihre Erwerbstätigkeit aus finanziellen Gründen über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus erstrecken müsste. Diese Annahme wird durch die Antworten zur Frage bestätigt, inwieweit ein Ausscheiden vor dem gesetzlichen Renteneintrittsalter finanziell möglich wäre. Über 70 Prozent der zwei unteren Einkommensklassen ver-

neinen diese Frage, mit steigendem Einkommen wird dies häufiger für möglich gehalten. Vor allem Beschäftigte in Reinigungsberufen, sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen halten ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben finanziell für nicht möglich.

Nur 36 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer insgesamt berichten, dass ihr Arbeitgeber eine betriebliche Altersversorgung anbietet. Allerdings bestätigen 76 Prozent aus Unternehmen mit betrieblicher Mitbestimmung sowie 71 Prozent aus tarifgebundenen Unternehmen Angebote betrieblicher Altersversorgung. 70 Prozent der Beschäftigten, denen Angebote betrieblicher Altersversorgung zur Verfügung stehen, machen davon auch Gebrauch und erwerben entsprechende Ansprüche. Beschäftigte mit Migrationshintergrund erwerben nur zu 60 Prozent betriebliche Versorgungsansprüche.

Befragt nach dem erwarteten Lebensstandard im Alter, ergibt sich ein gemischtes Bild. Zwar erwarten zwei Fünftel insgesamt und unter Berücksichtigung aller verfügbaren Einkünfte den bisherigen Lebensstandard halten zu können. Aber nur eine Minderheit von 14 Prozent glaubt, dass die gesetzliche Rente ausreichend sein wird, um davon gut leben zu können. Außerdem erwartet ein knappes Drittel aller Befragten für sich, dass eine finanzielle Unterstützung durch Angehörige oder staatliche Hilfeleistungen unvermeidlich sein dürfte, um Armut zu vermeiden. Frauen sind dabei für alle drei Aspekte pessimistischer als Männer, in Übereinstimmung zu den allgemein geringeren Verdiensten und Rentenansprüchen von Frauen in der Lebensverlaufsperspektive.

Die Beschäftigten im Land Bremen wurden auch dazu befragt, was ihrer Auffassung nach die Hauptaufgabe der gesetzlichen Rentenversicherung darstellt. Der größte Anteil der Antworten entfällt mit 44 Prozent auf die Sicherung des Lebensstandards im Alter. 37 Prozent meinen, die Hauptgabe der gesetzlichen Rente sei Schutz vor Armut, und 17 Prozent sind davon überzeugt, dass eine gleiche Grundrente für alle die Hauptaufgabe der gesetzlichen Rentenversicherung bildet.

Ausgewählte Änderungsoptionen zur Gestaltung der gesetzlichen Rente wurden ebenfalls thematisiert. Eine sehr große Mehrheit von 84 Prozent stimmt dem Reformvorschlag zu, auch Selbstständige und Beamte in die gesetzliche Rentenversicherung einzubeziehen. Ebenfalls 84-85 Prozent aller Beschäftigten und beider Geschlechter wünschen keine weitere Absenkung des gesetzlichen Rentenniveaus. Der Option, zum Zweck der Lebensstandardsicherung in der Rente höhere Beiträge zu leisten, stimmt immerhin etwa die Hälfte zu. Insbesondere die jüngste Alterskohorte sieht sich mit überdurchschnittlichen 60 Prozent dazu bereit.

1 Strukturmerkmale der bremischen Arbeitnehmerschaft

Mit der Beschäftigtenbefragung 2017 legt das infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft erstmals eine Repräsentativerhebung von im Land Bremen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vor. Um ein repräsentatives Abbild der im Land Bremen beschäftigten Arbeitnehmerschaft zu gewinnen, waren neben den in Bremen wohnenden Beschäftigten auch die Einpendler einzubeziehen, die zum Teil weit gestreut in Niedersachsen, Hamburg oder noch entfernteren Bundesländern wohnen. Hierfür war eine Stichprobe aus der Beschäftigtendatei der Bundesagentur für Arbeit notwendig. Für die Merkmale Geschlecht, Alter, Betriebsgröße und Wirtschaftszweig wurde die Stichprobe proportional zu den Anteilen in der Grundgesamtheit gezogen, zudem wurde eine disproportional geschichtete Auswahl zwischen den Stadtgebieten Bremen (80 Prozent) und dem Stadtgebiet Bremerhaven (20 Prozent) vorgenommen. Dabei bezieht sich die Erhebung ausschließlich auf abhängig Beschäftigte in einem Arbeitsverhältnis oder einem Ausbildungsverhältnis, das mindestens 5 Arbeitsstunden pro Woche umfasst. Beamtinnen und Beamte, Studierende, Ein-Euro-Jobber, Selbstständige oder mithelfende Familienangehörige sind nicht in die Studie einbezogen.

Die Erhebung wurde als Telefonbefragung durchgeführt. Auf Basis der repräsentativen Stichprobenziehung konnten 2.000 Interviews realisiert werden. Diese 2.000 Interviews bilden die im Land Bremen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bezogen auf unterschiedliche Strukturmerkmale vollständig und repräsentativ ab. Die Studienergebnisse geben also Auskunft über die gesamte Arbeitnehmerschaft mit Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis im Land Bremen und ermöglichen daher Rückschlüsse auf politische Handlungsbedarfe. Alle nachfolgenden Angaben basieren auf den Ergebnissen dieser Studie, sofern nicht anders angegeben.

Arbeitsbedingungen und die damit korrespondierenden Einschätzungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Qualität ihres Arbeitsplatzes unterscheiden sich erfahrungsgemäß hinsichtlich der beruflichen Position und der sozialstrukturellen Zugehörigkeit. Deshalb ist es sinnvoll, einleitend zunächst einen Blick auf die Struktur der repräsentativ befragten Arbeitnehmerschaft zu werfen. Die dargestellten Ergebnisse basieren stets auf der Basis der 2.000 realisierten Interviews und bilden dabei die definierte Grundgesamtheit im Umfang von über 323.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Land Bremen repräsentativ ab.

Das Land Bremen besteht aus zwei Kommunen, Bremen und Bremerhaven. Als Oberzentrum ist es zudem eine Einpendlerregion. Gut die Hälfte der im Land Bremen Beschäftigten sind Berufspendler, davon 58 Prozent Männer und 43 Prozent Frauen. Insgesamt über zwei Fünftel wohnen außerhalb des Landes Bremen, knapp die Hälfte im Stadtgebiet Bremen und ein Zehntel im Stadtgebiet Bremerhaven. Der Arbeitsplatz der Beschäftigten liegt hingegen zu 80 Prozent in der Stadt Bremen und zu 20 Prozent in Bremerhaven.

1.1 Soziodemografische Struktur der Beschäftigten

Die Arbeitnehmerschaft in Bremen ist insgesamt von einem Männerübergewicht bestimmt. Dabei sind die Geschlechteranteile der Beschäftigten mit den Wohnorten Stadtgemeinde Bremen und Bremerhaven nahezu gleich. Das Durchschnittsalter der Befragten liegt bei 42 Jahren, im Wohnort Bremerhaven sind die Anteile der mittleren und älteren Alterskohorten geringfügig höher als in Bremen.

Die Qualifikationsstruktur wird mit 55 Prozent von Beschäftigten mit Fachkräfteniveau dominiert, also mit einer abgeschlossenen betrieblichen oder schulischen Berufsausbildung. Mehr als ein Viertel aller Beschäftigten (28 Prozent) hat insgesamt einen Hochschulabschluss (inklusive Fachhochschulen), am Arbeitsort Bremerhaven liegt dieser Anteil etwas niedriger. Der Anteil der Beschäftigten, die gar keinen beruflichen Abschluss besitzen, beträgt insgesamt 14 Prozent.

Die Beschäftigten besitzen ganz überwiegend die deutsche Staatsangehörigkeit. Von den Beschäftigten mit ausländischem Pass haben rund 6 Prozent eine doppelte Staatsangehörigkeit und 94 Prozent eine andere Staatsangehörigkeit als die deutsche. Erhoben wurde auch der Migrationshintergrund.¹ Ein knappes Drittel (28,4 Prozent) weist insgesamt einen Migrationshintergrund auf. Dabei haben Beschäftigte mit einem Migrationshintergrund ihren Wohnsitz häufiger im Land Bremen: Je 35 Prozent der Beschäftigten mit Wohnort Bremen oder Bremerhaven haben einen Migrationshintergrund. Der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund, die in der Stadtgemeinde Bremen arbeiten (29 Prozent), ist um drei Prozentpunkte geringfügig höher als derjenigen, die in Bremerhaven ihrer Tätigkeit nachgehen (26 Prozent).

¹ Die Studie legt die 2016 veränderte Definition des Statistischen Bundesamts zur Typisierung des Migrationshintergrundes zugrunde. Ein Migrationshintergrund liegt demnach vor, wenn eine Person selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren ist. Für die Zwecke der Studie wurden Befragte als Personen mit Migrationshintergrund erfasst, wenn mindestens ein Elternteil nicht in Deutschland geboren wurde und entsprechend eine nichtdeutsche Staatsangehörigkeit des Elternteils vorliegt. Drei Befragte mit doppelter Staatsangehörigkeit und deutschen Eltern wurden ausgeschlossen.

Abbildung 1 Struktur der bremischen Arbeitnehmerschaft I

Fallzahl insgesamt gewichtet	Gesamt n = 2.005	Arbeitsplatz in... Bremen n = 1.683	Bremerhaven n = 322
Geschlecht			
Männlich	53,8	53,8	53,9
Weiblich	46,2	46,2	46,1
Alter			
15 bis 24 Jahre	10,7	10,6	11,0
25 bis 34 Jahre	21,0	21,2	20,0
35 bis 44 Jahre	20,9	20,9	20,4
45 bis 54 Jahre	29,3	29,4	28,6
55 bis 66 Jahre	18,1	17,8	20,0
Durchschnittsalter (Jahre)	42,0	41,9	42,3
höchster Ausbildungsabschluss			
Betriebliche Berufsausbildung	48,1	46,6	56,1
Schulische Berufsausbildung	6,8	7,0	6,1
Meister-/Technikerausbildung	14,1	14,3	13,2
Fachhochschulabschluss	12,9	13,0	12,6
Hochschulabschluss	15,7	16,8	10,2
Anderer oder ausländischer Abschluss	2,2	2,3	1,5
Migrationshintergrund			
Mit Migrationshintergrund	28,4	28,8	25,9
Ohne Migrationshintergrund	71,3	70,8	74,1

Anteile in Spaltenprozent; an 100% Fehlende: „Keine Angabe“; Basis: 2.005 Befragte

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2017, eigene Berechnungen

infas

A Arbeitnehmerkammer
Bremen

1.2 Betriebliche Struktur der Beschäftigung

Die Beschäftigtenstruktur im Land Bremen wird von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) mit Betriebsstätten zwischen 50 und 249 Beschäftigten sowie von mittleren und großen Unternehmen ab 250 Beschäftigten geprägt, die zusammen zwei Drittel aller Beschäftigten abdecken. Ein Fünftel der Befragten arbeitet in Kleinbetrieben mit bis zu 19 Beschäftigten, etwa ein Siebtel in Betrieben zwischen 20 und 49 Beschäftigten. Unterschiede zwischen den Arbeitsorten Bremen und Bremerhaven fallen dabei kaum ins Gewicht.

Abbildung 2 Struktur der bremischen Arbeitnehmerschaft II

Fallzahl insgesamt gewichtet Beschäftigte (örtliche Betriebsstätte)	Gesamt n = 2.005	Arbeitsplatz in... Bremen n = 1.683	Bremerhaven n = 322
1 bis 19 Beschäftigte	20,8	20,6	22,1
20 bis 49 Beschäftigte	13,7	13,4	15,5
50 bis 249 Beschäftigte	30,1	29,7	31,8
250 und mehr Beschäftigte	35,3	36,2	30,5
Wirtschaftszweig			
Verarbeitendes Gewerbe	16,5	17,1	13,5
Baugewerbe	4,4	4,3	4,8
Großhandel (ohne Kfz)	6,3	6,2	7,0
Einzelhandel (ohne Kfz), einschl. Verleih	9,1	9,1	8,7
Verkehr und Lagerei	11,9	10,7	18,4
Gastgewerbe	5,2	5,3	4,9
Information und Kommunikation	3,1	3,5	0,7
Öffentliche Verwaltung	4,3	3,8	7,2
Gesundheits- und Sozialwesen, insg.	14,5	14,3	15,8
Wissensch./techn. Dienstleistungen	9,8	10,1	8,5
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	9,7	10,2	7,1
Erziehung und Unterricht	5,2	5,5	3,4

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

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2017, eigene Berechnungen

infas


**Arbeitskammer
Bremen**

Ungeachtet des fortgesetzten Trends zum Beschäftigungsabbau in der bremischen Industrie (vgl. ANK 2016: Bericht zur Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Land Bremen: 18 f.) bildet das verarbeitende Gewerbe den Wirtschaftszweig mit dem größten Anteil an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Größere, noch zweistellige Beschäftigtenanteile werden zudem im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in der Verkehrs- und Logistikbranche gebunden. Auf wissenschaftliche und technische Dienstleistungen sowie sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen entfallen je ein Zehntel der bremischen Beschäftigten. Wiederum wird diese Verteilungsstruktur weitgehend auch an den Arbeitsorten Bremen und Bremerhaven abgebildet, lediglich die Beschäftigtenanteile in der Verkehrs- und Logistikbranche sind in Bremerhaven deutlich stärker ausgeprägt als in Bremen.

1.3 Tätigkeitsbezogene Struktur der Beschäftigten

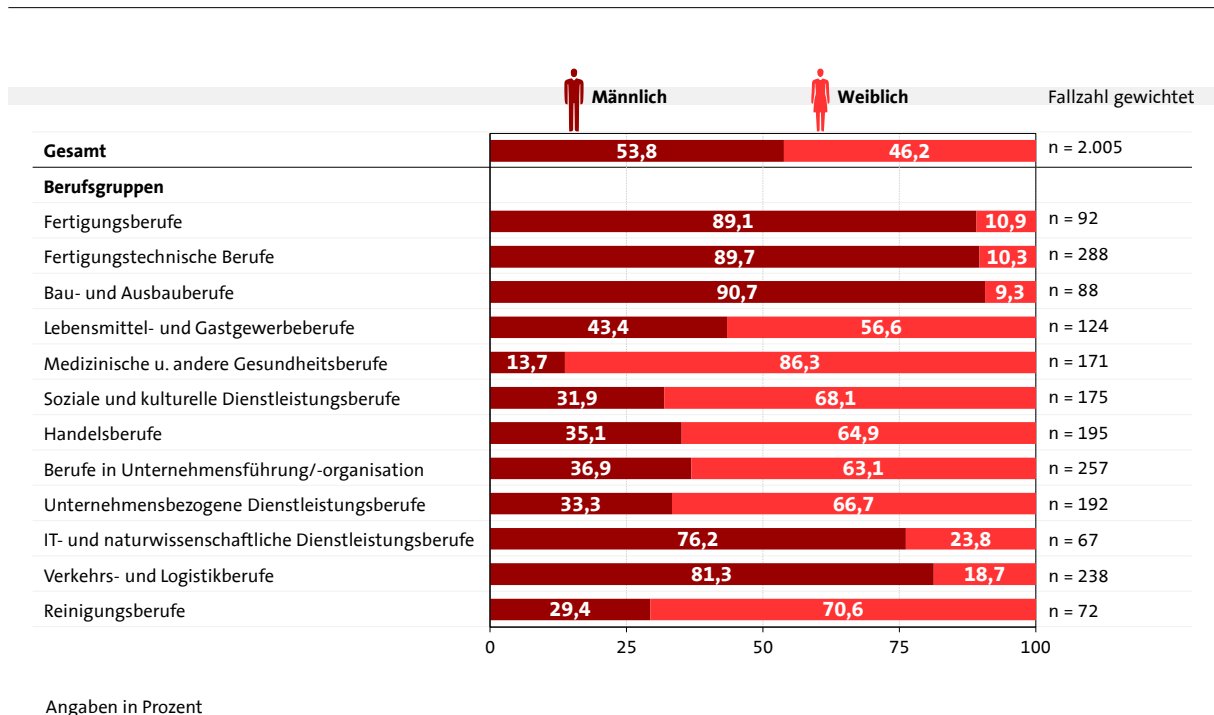
Insgesamt sind 94,5 Prozent aller Befragten als Angestellte beschäftigt, 5,5 Prozent befinden sich in einer Ausbildung. Von den Personen in Ausbildung entfallen 85 Prozent auf die jüngste Altersgruppe bis 24 Jahre, 13 Prozent auf die Altersgruppe 25-34 Jahre, der Rest sind Ältere.

Danach befragt, welche Art von Ausbildung für die Ausübung ihrer Beschäftigung notwendig sei, gaben mehr als die Hälfte (52 Prozent) eine berufliche Ausbildung als Anforderungsniveau an. Das bedeutet, im Land Bremen wird der

Arbeitsmarkt von fachlich ausgerichteten Tätigkeitsprofilen bestimmt. Komplexe Spezialisten (Meister- oder Technikerabschluss, Fachschulabschluss, Bachelorabschluss) sind für ein Zehntel der ausgeübten Berufstätigkeiten erforderlich, und etwa ein Sechstel bilden hochkomplexe Tätigkeiten, für die Fachhochschul- oder ein Universitätsabschluss notwendig sind. Demgegenüber ist für 22 Prozent der Tätigkeiten gar keine berufliche Ausbildung nötig, hierbei handelt es sich also um Helfer- oder Anlernetätigkeiten.

Eine ausbildungsadäquate Beschäftigung üben nach ihren Angaben zwei Fünftel der Beschäftigten aus (knapp 42 Prozent), und 23 Prozent meinen sogar, sie hätten beruflich mehr erreicht als sie mit ihrer Ausbildung erwarten konnten. Im Gegensatz zeigen sich 29 Prozent der Befragten überzeugt, gemessen am persönlichen Ausbildungsniveau unterwertig beschäftigt zu sein. Frauen zählen sich dabei etwas häufiger zu denen, die eine bessere Ausbildung mitbringen als ihre derzeitige Tätigkeit erfordert (31 Prozent Frauen vs. 27 Prozent Männer). Auch bei Alleinerziehenden sowie Teilzeitbeschäftigten ist dieser Anteil mit 35 Prozent vergleichsweise hoch. In vergleichbarem Ausmaß (knapp 35 Prozent) bewerten auch Beschäftigte in der Altersgruppe 25-34 Jahre ihre derzeitige Tätigkeit als ausbildungsinadäquat. Dabei ist zu bedenken, dass deren berufliche Karriere noch jung ist. Ein Migrationshintergrund macht für diese Frage keinen Unterschied.

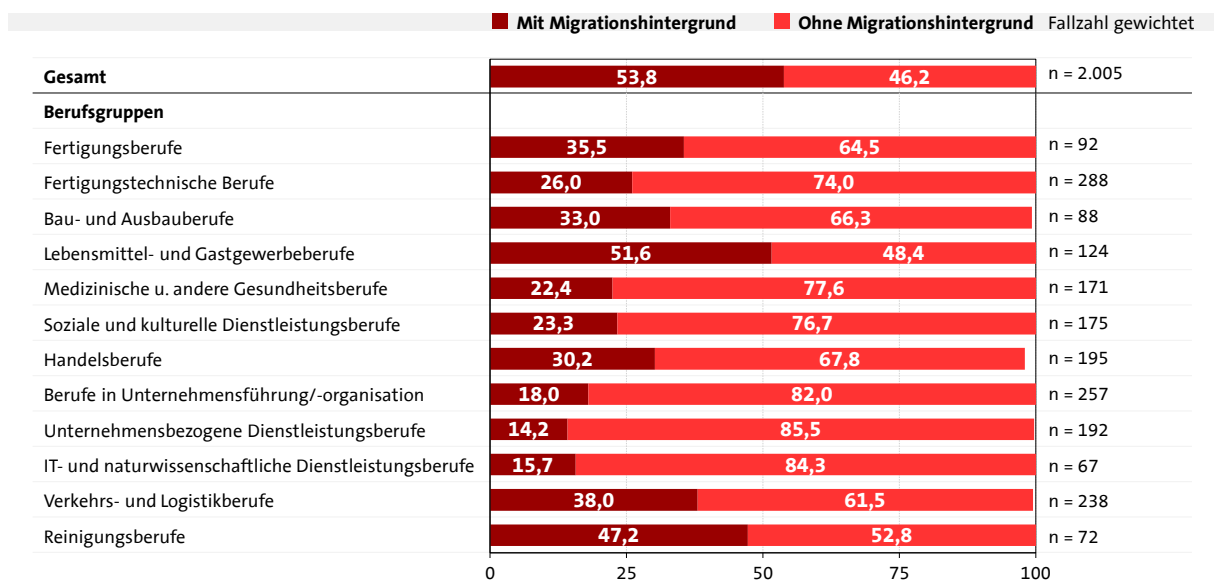
Abbildung 3 Frauen- und Männeranteile an Berufsgruppen



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2017, eigene Berechnungen

Die Anteile der Geschlechter an den Berufsgruppen zeigen sich deutschlandtypisch stark geschlechtsspezifisch strukturiert. Produktions- und Bauberufe sowie Transport- und Logistikberufe sind klar männlich dominiert, das Spektrum der meisten Dienstleistungsberufe (Sozial-, Gesundheits-, Büro- und Handelsberufe) wird hingegen von weiblichen Arbeitskräften bestimmt, mit Ausnahme der IT- und naturwissenschaftlichen Berufe.

Abbildung 4 Anteile an Berufsgruppen, nach Migrationshintergrund



Angaben in Prozent; Basis: 2.005 Befragte

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2017, eigene Berechnungen

infas

A Arbeitnehmerkammer
Bremen

Beschäftigte mit Migrationshintergrund im Land Bremen sind am stärksten in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen sowie in Reinigungsberufen anzutreffen, gemessen am Anteil der Arbeitskräfte ohne Migrationshintergrund. Auch in Verkehrs- und Lagerberufen, Fertigungs- und Bauberufen beträgt ihr Anteil jeweils noch (über) ein Drittel der Beschäftigten in dem jeweiligen Berufssegment. In den sozialen, unternehmensbezogenen und technischen Dienstleistungsberufen sind Beschäftigte mit Migrationshintergrund unterrepräsentiert.

Diese Befunde korrespondieren mit dem insgesamt etwas niedrigeren Ausbildungsniveau der Beschäftigten im Vergleich zu den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund. So umfasst bei den Beschäftigten mit Migrationshintergrund der Anteil der Arbeitskräfte ohne beruflichen Abschluss ein Viertel, bei den Arbeitskräften ohne Migrationshintergrund hingegen nur ein Zehntel. Bei den Arbeitskräften mit Migrationshintergrund liegen auch die Anteile der Personen mit betrieblicher oder schulischer Ausbildung um mehr als 6 Prozentpunkte und bei Beschäftigten mit Meister-/Technikerausbildung o.Ä. um 7 Prozentpunkte niedriger als bei den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund.

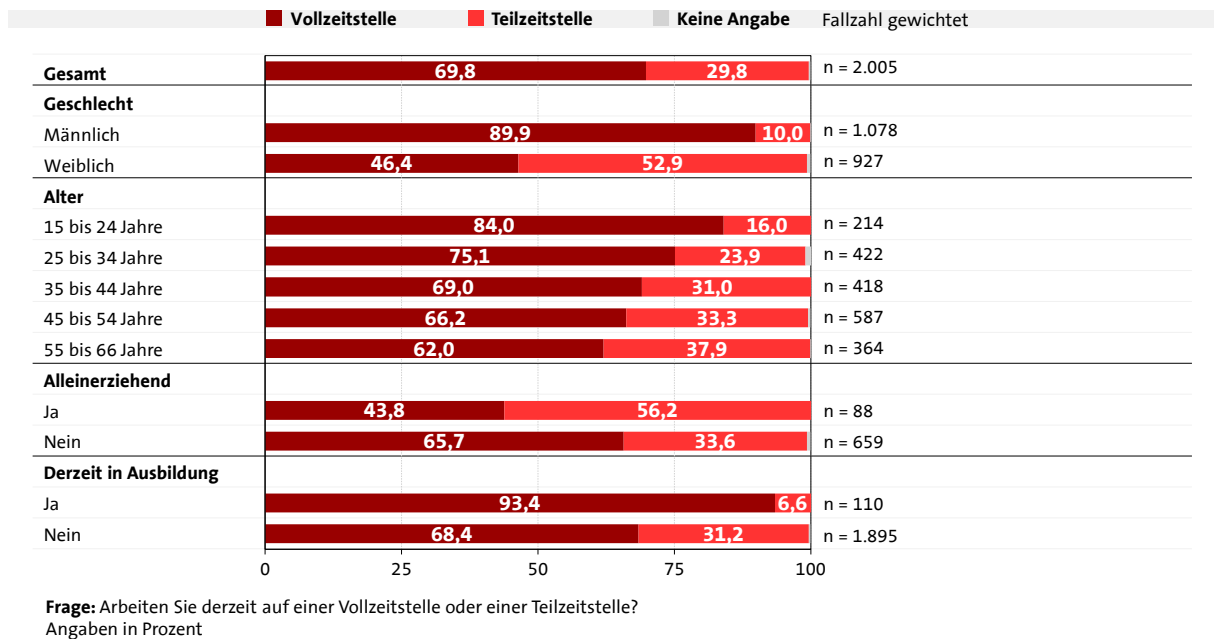
11,5 Prozent der Befragten üben neben ihrer Haupttätigkeit auch noch Nebentätigkeiten aus. Von diesen 230 Beschäftigten haben 89 Prozent eine Nebentätigkeit, 9 Prozent üben zwei Nebentätigkeiten aus und noch 1,6 Prozent haben drei Nebentätigkeiten. 58 Prozent der Nebentätigkeiten sind Minijobs (geringfügige oder kurzfristige Beschäftigung), 26 Prozent umfassen selbstständige Tätigkeiten, knapp 8 Prozent beinhalten sozialversicherungspflichtige Teilzeitjobs. Zwei Drittel aller Nebentätigkeiten haben ein Arbeitsvolumen bis unter 12 Stunden wöchentlich, für ein Fünftel ist die Wochenarbeitszeit vertraglich nicht geregelt.

Nebentätigkeiten sind in allen Altersgruppen anzutreffen, in der jüngsten Kohorte allerdings viel weniger (nur knapp 8 Prozent). Personen mit betrieblicher Ausbildung (39 Prozent) und ganz ohne Berufsausbildung (16 Prozent) sind am stärksten unter den Beschäftigten mit Nebentätigkeiten vertreten. Auf die Einkommensgruppe zwischen 1.500 und 3.000 Euro entfallen beinahe die Hälfte derjenigen mit Nebentätigkeiten, ein knappes weiteres Drittel (31 Prozent) auf die unteren Einkommensgruppen. Die Ausübung von Nebenjobs erscheint also vor allem ökonomisch motiviert.

1.4 Formen von Beschäftigungsverhältnissen

Nur 10 Prozent der Männer, aber 53 Prozent der Frauen arbeiten Teilzeit. Der Teilzeitanteil steigt mit zunehmendem Alter. Der Vollzeitanteil der bremischen Alleinerziehenden ist um 19 Prozentpunkte höher als der Vollzeitanteil der Frauen oder Mütter mit Kindern in Paarfamilien; dies entspricht den bundesweiten Mustern und Größenordnungen (vgl. BMAS 2013: 23 f.). Bei den Beschäftigten mit Migrationshintergrund entsprechen die Vollzeit- und Teilzeitanteile dem Durchschnittswert von zwei Dritteln zu einem Drittel im Land Bremen.

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



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2017, eigene Berechnungen

infas

A Arbeitnehmerkammer
Bremen

83 Prozent aller Arbeitsplätze im Land Bremen sind als unbefristete Beschäftigungen angelegt, 17 Prozent sind befristet.² Geschlechterunterschiede fallen in Bezug auf diese Struktur von unbefristeten zu befristeten Jobs nicht ins Gewicht. Befristungen sind weit überdurchschnittlich verbreitet in der jüngsten Altersgruppe zwischen 15-24 Jahren (58 Prozent; hierin enthalten sind auch die Auszubildenden) und weit unterdurchschnittlich verbreitet in den Altersgruppen ab 45 Jahren (6-7 Prozent). Auch in den Einkommensgruppen zwischen 3.000 bis 4.000 und 4.000 bis 5.000 Euro (5-6 Prozent) sind Befristungen eher die Ausnahme, in den unteren Einkommensgruppen jedoch viel häufiger (35 Prozent Anteil bei Einkommen bis zu 1.000 Euro, 22 Prozent bei Nettoeinkommen von 1.000 bis

² Informationen über befristete Arbeitsverträge für Bremen lagen bisher nur im IAB-Betriebspanel und im Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes vor. Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative Arbeitgeberbefragung. Die dort ausgewiesenen Anteile der befristeten Beschäftigungsverhältnisse beziehen sich auf die betriebliche Gesamtbeschäftigung, die nach der Definition des Betriebspanels auch nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte wie Beamte/Beamtenanwärter, tätige Inhaber/-innen und mithelfende Familienangehörige umfasst. Bei den hochgerechneten Werten aus einer Stichprobe von bundesweit etwa 16.000 Betrieben kommt es zudem bei Betrachtung kleinerer Bundesländer zu gewissen Ungenauigkeiten. Der Mikrozensus ist wiederum eine Haushaltsbefragung von jährlich einem Prozent der Bevölkerung. Die Anteile der befristeten Beschäftigungsverhältnisse beziehen sich dabei auf alle Personen, die mindestens eine Stunde pro Woche gegen Bezahlung gearbeitet haben (also auch Beamte/innen und Selbstständige) und zudem auch unbezahlt mithelfende Familienangehörige. All diese Gruppen sind in der Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer ausgeschlossen, bei der ausdrücklich die abhängig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer inklusive der Auszubildenden im Zentrum des Interesses stehen. Die Unterschiede der Bezugsgrößen erklären die Abweichungen zu den Befunden aus den genannten anderen Befragungen. Bezogen auf die bremische Arbeitnehmerschaft sind die hier berichteten Zahlen valide und aussagekräftiger.

unter 1500 Euro). Befristungen sind sowohl in Vollzeitjobs als auch in allen zeitlichen Varianten von Teilzeitjobs anzutreffen. Für unterschiedliche Arbeitszeitalagen oder -modelle gilt dasselbe.

In Bauberufen sind Befristungen eher die Ausnahme (5,5 Prozent), auch in Gesundheitsberufen sowie Berufe in Unternehmensführung und -organisation nicht so stark verbreitet (8-9 Prozent). Dagegen sind die Anteile befristeter Jobs in Reinigungsberufen (44 Prozent), sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (26 Prozent) und Verkehrs- und Logistikberufen (22 Prozent) überdurchschnittlich hoch.

Knapp 31 Prozent der Befragten mit einem befristeten Arbeitsvertrag fühlen sich hierdurch (sehr) stark belastet, knapp die Hälfte (47 Prozent) hingegen gar nicht. Frauen und Leiharbeitsbeschäftigte mit befristeten Verträgen fühlen sich vergleichsweise stärker belastet (37 bzw. 42 Prozent), Alleinerziehende (48 Prozent) und mittlere Altersgruppen (35-44 und 45-54 Jahre) besonders stark (59 Prozent).

Leiharbeiterinnen (4 Prozent) und Leiharbeiter (7 Prozent) bilden insgesamt 5,6 Prozent der Beschäftigten im Land Bremen ab. Besonders viele Leiharbeitsbeschäftigte gibt es in der Altersgruppe zwischen 35 und 44 Jahren und Alleinerziehenden (je 9 Prozent), bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund (10 Prozent) und in der Nettoeinkommensklasse zwischen 1.000 bis unter 1.500 Euro (11 Prozent). Auch ist der Anteil der Leiharbeitsbeschäftigten mit Wohnort Bremerhaven (9 Prozent) höher als der entsprechende Anteil mit Wohnort Stadtgemeinde Bremen (5 Prozent). Leiharbeitsbeschäftigte haben viel häufiger befristete Arbeitsverträge als andere Beschäftigte (13 vs. 4 Prozent). Die Kombination Leiharbeitsverhältnis und Teilzeitvertrag kommt hingegen seltener vor (knapp 4 Prozent) als die Kombination aus Leiharbeit und Vollzeit (6,7 Prozent). Die Leiharbeitskräfte werden häufig in Nachtarbeit (13 Prozent) und Schichtdienst (11 Prozent) eingesetzt.

Zwei Drittel aller Leiharbeitskräfte im Land Bremen sind männlich, nur ein Drittel weiblich. Das korrespondiert mit der amtlichen Beschäftigtenstatistik (vgl. BA 2017).³ Zusammengenommen entfallen 82 Prozent der Beschäftigten in einem Leiharbeitsverhältnis auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit betrieblicher Berufsausbildung und ohne Ausbildung. Dabei ist der Anteil der Leiharbeitskräfte ohne Berufsabschluss mit 39 Prozent dreimal so groß wie der entsprechende Anteil der Ungelernten von 13 Prozent bei den anderweitig Beschäftigten.⁴ Diese Qualifikationsstruktur korrespondiert dabei mit den typischen Leiharbeitseinsatzfeldern im gewerblichen Fachkräftebereich sowie im Helferbereich.

³ Im statistischen Bestand liegt der Anteil der männlichen Leiharbeitskräfte mit 75 Prozent noch etwas höher (11.880 männliche und 4.120 weibliche Leiharbeitskräfte im Jahr 2015; vgl. BA (2016)). Der Unterschied zu unseren Zahlen ist mutmaßlich erhebungstechnisch bedingt (Zeitpunktabfrage versus Bestandsberechnung).

⁴ Bundesweit beträgt diese Relation 27 Prozent ohne Berufsabschluss bei den Leiharbeitskräften, 15 Prozent bei allen Beschäftigten (BA 2017: 11).

Etwa ein Drittel der Leiharbeitskräfte fühlt sich insgesamt durch die Beschäftigungsform der Arbeitnehmerüberlassung hoch belastet. Branchenschwerpunkte des Leiharbeitseinsatzes sind in den Wirtschaftszweigen Verkehr und Lagerei, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen und verarbeitendes Gewerbe klar erkennbar. Für differenziertere Auswertungen nach Berufsgruppen oder Wirtschaftszweigen sind die verfügbaren Fallzahlen zu den Leiharbeitsbeschäftigten zu klein.

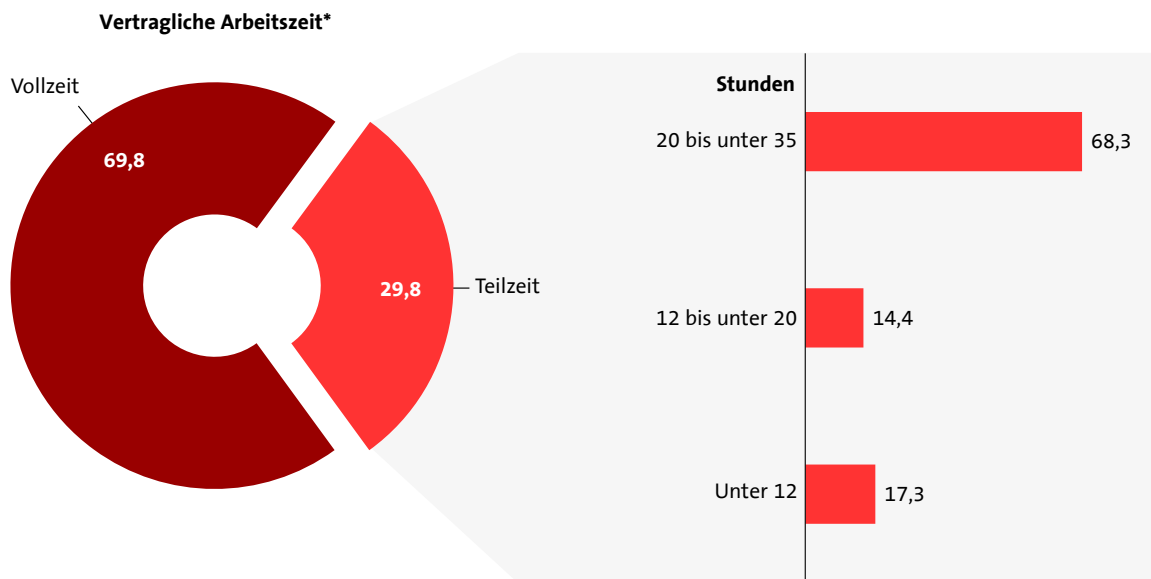
In Reinigungs- und Sozialberufen sind die Teilzeitanteile (bis zu 60 Prozent) im Vergleich zu anderen Berufen besonders stark ausgeprägt. In Fertigungs- und fertigungstechnischen Berufen sowie in Bauberufen arbeiten hingegen jeweils zu über 90 Prozent der Beschäftigten Vollzeit. Auch in Verkehrs- und Lagerberufen sowie IT-/naturwissenschaftlichen Berufen sind die Vollzeitanteile mit je 87 Prozent sehr hoch. In den Gesundheitsberufen (und den Handelsberufen) halten sich Vollzeit- und Teilzeitjobs dagegen ungefähr die Waage (49:51 Prozent bzw. 53:46 Prozent).

2 Arbeitszeit

2.1 Vertragliche, tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit

Im Land Bremen sind gut zwei Drittel der Beschäftigten in Vollzeit und etwa ein Drittel in Teilzeitarbeit tätig, sofern die vertragliche Arbeitszeit zugrunde gelegt wird. Dabei arbeiten von den Vollzeitarbeitskräften 95 Prozent in der „normgeprägten Arbeitszeit“ von 35 bis unter 41 Wochenstunden, auf 5 Prozent trifft hingegen eine „Langarbeitszeit“ von 41 Wochenstunden und mehr zu. Bei den Teilzeitkräften sind zwei Drittel im Segment der „langen Teilzeit“ zwischen 20 Stunden bis unter 35 Stunden wöchentlich tätig. Dieser bremische Wert der „langen Teilzeit“ liegt dabei etwas niedriger als der bundesweite Durchschnittsanteil von knapp drei Vierteln (vgl. BAuA 2016: 25). Der Rest der Teilzeitkräfte verteilt sich ungefähr hälftig auf die "kurze Teilzeit" zwischen 12 bis unter 20 Stunden (14 Prozent) und die "Kurzarbeitszeit" unter 12 Stunden (17 Prozent).

Abbildung 6 Arbeitsverhältnis: Vertragliche Arbeitszeiten



Angaben in Prozent; *an 100% Fehlende: „Keine Angabe“, *Basis: 2.005 Befragte

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2017, eigene Berechnungen

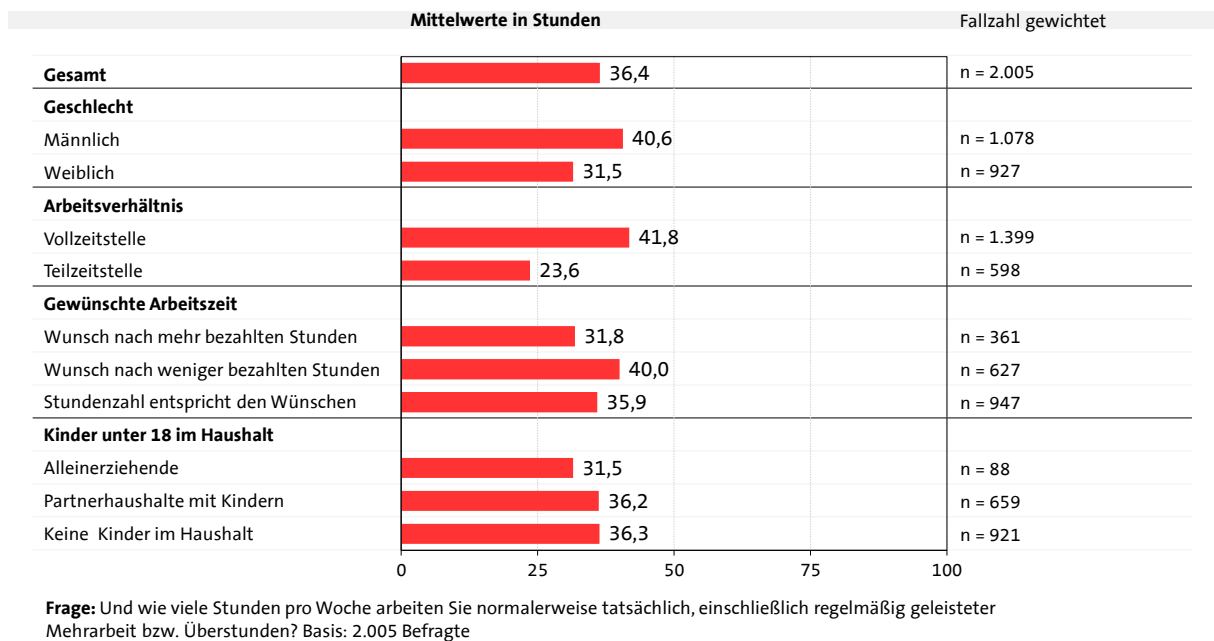
infas

A Arbeitnehmerkammer
Bremen

Die durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeit beträgt somit für alle Beschäftigten rund 33 Wochenstunden, für Vollzeitbeschäftigte 38,3 Stunden und für Teilzeitarbeitende 22,2 Stunden. Die tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit, in der auch Mehrarbeit oder Überstunden enthalten sind, weicht allerdings von der vertraglichen Arbeitszeit nach oben ab. So wird insgesamt im Durchschnitt etwa drei Stunden länger gearbeitet als vertraglich vorgesehen. Die tatsächliche Arbeitszeit liegt im Gesamtdurchschnitt bei 36,4 Stunden, bei Vollzeit-

kräften bei knapp 42 Stunden und bei Teilzeitkräften bei knapp 24 Stunden. Bei Vollzeitarbeitenden beläuft sich die Mehrarbeit demnach auf durchschnittlich 3,5 Stunden, bei Teilzeitkräften fällt diese Differenz zwischen vertraglicher und tatsächlicher Arbeitszeit mit etwa 1,5 Stunden kleiner aus.

Abbildung 7 Tatsächliche Arbeitszeit, nach Geschlecht und weiteren Merkmalen



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2017, eigene Berechnungen




Die tatsächlichen Arbeitszeiten einzelner Beschäftigtengruppen unterscheiden sich zudem zum Teil deutlich vom Gesamtdurchschnitt. So liegt die faktische Wochenarbeitszeit von Beschäftigten, die gerne weniger arbeiten würden, bei 40 Stunden, derjenigen aber, die gerne mehr arbeiten würden, bei 32 Stunden. Im Gegensatz dazu liegt die tatsächliche Wochenarbeitszeit der Beschäftigten, die mit ihrer Arbeitszeit zufrieden sind, nahe am Durchschnittswert. Dies trifft auch für Beschäftigte aus Partnerhaushalten mit Kindern sowie aus Haushalten ohne Kinder zu.

Die insgesamt 88 Alleinerziehenden arbeiten hingegen im Durchschnitt „lange Teilzeit“ im Umfang von gut 32 Stunden. Dies korrespondiert mit dem Befund, dass im Vergleich nur 44 Prozent der Alleinerziehenden einen Vollzeitjob ausüben, aber 66 Prozent der anderen Beschäftigten mit Kindern. Zugleich liegen die Anteile der „langen Teilzeit“ (20 bis unter 35 Stunden) und der „Normarbeitszeit“ (35 bis unter 41 Stunden) bei Alleinerziehenden mit jeweils knapp 43 Prozent gleichauf; bei Partnerhaushalten mit Kindern liegt der Anteil der Normarbeitszeit bei 60 Prozent.

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

	Bis unter 20 Stunden	20 bis unter 35 Stunden	35 bis unter 41 Stunden	41 Stunden und mehr	AZ schwankt stark	Keine Angabe	Mittelwert in Stunden	Fallzahl gewichtet
Verarbeitendes Gewerbe	1,4	5,4	57,6	29,6	5,1	0,8	39,7	282
Baugewerbe	1,6	1,4	49,7	44,5	2,8	0,0	41,7	75
Großhandel (ohne Kfz)	5,5	7,8	33,7	50,2	2,0	0,8	39,8	108
Einzelhandel (ohne Kfz), einschl. Verleih	14,1	36,5	23,1	18,0	6,2	2,1	30,4	155
Verkehr und Lagerei	6,5	5,0	39,1	39,9	8,6	1,0	40,0	204
Gastgewerbe	15,4	20,6	26,8	23,0	4,3	9,8	33,0	89
Information und Kommunikation	2,6	17,6	40,5	36,9	0,0	2,4	37,4	52
Öffentliche Verwaltung	5,0	24,5	30,7	34,8	2,3	2,5	37,1	74
Gesundheits- und Sozialwesen, insg.	12,0	31,7	24,1	20,4	9,7	2,2	32,2	248
<i>Davon: Krankenhäuser</i>	4,6	22,2	30,2	24,6	15,4	3,1	36,2	88
<i>Davon: Arztpraxen</i>	21,2	37,8	16,2	16,7	8,1	0,0	28,8	45
<i>Davon: Pflege- und Altenheime</i>	10,4	31,1	30,4	16,8	7,6	3,7	32,5	39
<i>Davon: Sozialwesen</i>	16,1	39,2	18,4	19,5	5,0	1,8	29,9	76
Wissensch./techn. Dienstleistungen	10,4	21,7	27,9	33,6	4,8	1,7	35,8	167
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	14,2	19,3	35,0	24,9	4,1	2,5	34,6	165
Erziehung und Unterricht	14	25,7	33,3	21,8	3,1	2,1	33,2	88

Frage: Und wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie normalerweise tatsächlich, einschließlich regelmäßig geleisteter Mehrarbeit bzw. Überstunden?; Angaben in Prozent; Mittelwerte in Stunden; Basis: 2.005 Befragte

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2017, eigene Berechnungen




Die sog. „Langarbeitszeit“ (41 Stunden und mehr) ist besonders im Großhandel, Baugewerbe, Verkehr und Logistik verbreitet; auch bei Information und Kommunikation (IuK) und öffentliche Verwaltung beträgt deren Anteil jeweils mehr als ein Drittel. Stark schwankende Arbeitszeiten sind besonders im Gesundheits- und Sozialwesen anzutreffen, vor allem bei Beschäftigten in Krankenhäusern. Auch das Hotel- und Gaststättengewerbe zeigt hier erwartungsgemäß einen hohen Wert. „Kurzarbeitszeit“ (bis unter 12 Stunden) und „kurze Teilzeit“ (12 bis unter 20 Stunden) sind hingegen vor allem im Gastgewerbe, im Einzelhandel sowie im Gesundheits- und Sozialwesen vergleichsweise stark verbreitet.

Über 52 Prozent aller Befragten geben an, wöchentlich mindestens 3 Stunden mehr als vertraglich zu arbeiten. Bei mehr als der Hälfte aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fallen also vertragliche und tatsächliche Arbeitszeit auseinander. Bei knapp 6 Prozent der Befragten schwankt die Arbeitszeit insgesamt stark oder ist gar nicht vertraglich geregelt. Hingegen entsprechen sich vertragliche und tatsächlich geleistete Arbeitszeit bei rund 40 Prozent der Befragten. Bezogen auf die auswertbaren Antworten (keine Mehrarbeit/Überstunden oder Mehrarbeit/Überstunden) leistet ein knappes Viertel (23,7 Prozent) bis zu 3 Stunden Mehrarbeit, ein knappes Fünftel (18,5 Prozent) mehr als 3 aber unter 6 Stunden, ein Zehntel (10,9 Prozent) zwischen 6 und 12 Stunden, der Rest (3,9 Prozent) mehr als 12 Stunden Mehrarbeit bzw. Überstunden.

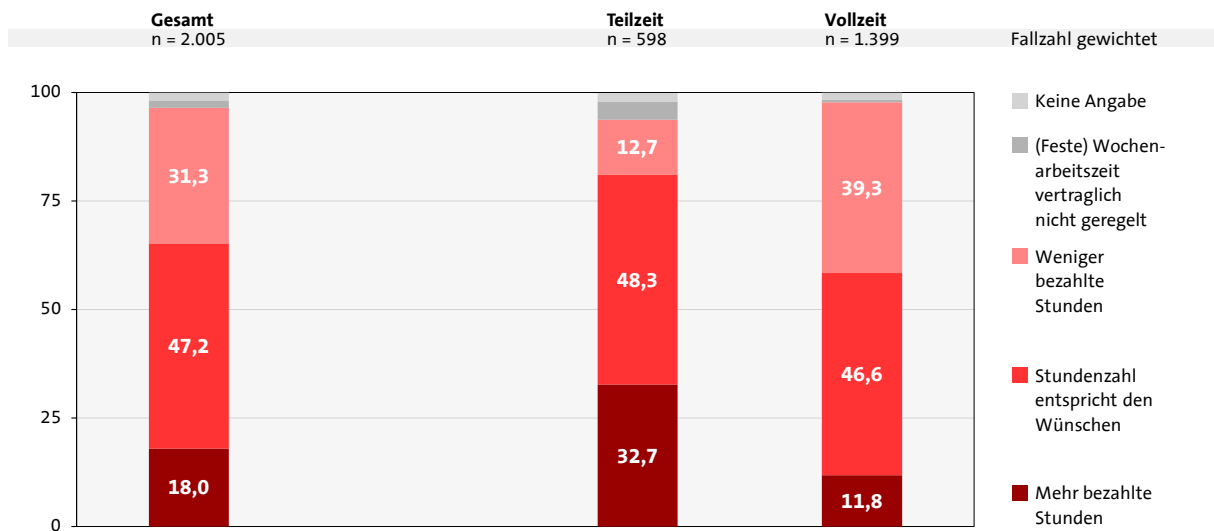
Dabei gibt es einige bemerkenswerte Branchenunterschiede. Der Einzelhandel sticht auffällig als die Branche hervor, bei der die vertragliche Arbeitszeit am stärksten eingehalten zu werden scheint, über 50 Prozent der Befragten geben an, gar keine Mehrarbeit oder Überstunden zu leisten. Zugleich fällt im Vergleich zu anderen Branchen insgesamt auch weniger Mehrarbeit an – dies betrifft das ganze Spektrum von wenig (bis zu 3) Stunden bis zu vielen (mehr als 12) Mehrarbeitsstunden. In den Branchen Verkehr/Lagerei, öffentliche Verwaltung und im Krankenhausbereich des Gesundheitssektors ist der Anteil der Beschäftigten, bei denen keine Mehrarbeit auftritt, mit jeweils rund einem Drittel im Vergleich besonders niedrig. Verkehr/Logistik und Krankenhausbereich sind – neben dem Hotel- und Gastgewerbe – zugleich die Branchen, in denen am häufigsten regelmäßig Mehrarbeit in einem Umfang von über sechs Stunden auftritt. Die Branchen öffentliche Verwaltung (37,5 Prozent), Erziehung und Unterricht (32 Prozent) und die Bauwirtschaft (28 Prozent) sind hingegen überdurchschnittlich vertreten in der Kategorie bis zu drei Stunden Mehrarbeit wöchentlich.

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

Zu dieser Frage ergibt sich zunächst, dass sich gut die Hälfte der Arbeitnehmer-schaft mit ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zufrieden zeigt. 18 Prozent der Befragten würden ihre bezahlten Arbeitsstunden gerne aufstocken und rund 12 Prozent würden lieber weniger bezahlte Stunden arbeiten. Der Wunsch, die Stundenanzahl zu reduzieren, ist bei Vollzeitkräften stärker, bei Teilzeitbeschäftigten geringer ausgeprägt. Bei dem Wunsch, die bezahlte Stundenanzahl zu erhöhen, verhält es sich genau umgekehrt. Hier liegt insofern eine deutliche Unterbeschäftigung vor.⁵

In Korrespondenz zu den Ergebnissen bei Vollzeit- und Teilzeitkräften wünschen sich Frauen im Vergleich zu Männern etwas häufiger eine Aufstockung der Stundenzahl (20 vs. 17 Prozent). Zugleich wünschen Frauen mehrheitlich ein Arbeitsvolumen im Rahmen der „langen Teilzeit“ (durchschnittlich 29,5 Stunden), Männer hingegen ein Volumen am unteren Rand der „normgeprägten Arbeitszeit“ (durchschnittlich 35,5 Stunden). Eine „Langarbeitszeit“ (41 Stunden und mehr) wünschen sich ganz überwiegend Männer (87 Prozent, Frauen 13 Prozent), eine „Kurzarbeitszeit“ (unter 12 Stunden) überwiegend Frauen (84 Prozent, 16 Prozent Männer).

⁵ Zur Differenz von vertraglicher und gewünschter Arbeitszeit vgl. auch Wanger (2015). Weiter differenzierte Befunde zu tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit für Frauen in Teilzeitbeschäftigung und unterschiedlichen Lebenssituationen finden sich auch im Arbeitszeitreport 2016 (BAuA 2016: 94-97).

Abbildung 9 Gewünschte Arbeitszeit

Frage: Wenn Sie den Umfang Ihrer Arbeitszeit selbst wählen könnten und dabei berücksichtigen, dass sich Ihr Verdienst entsprechend der Arbeitszeit ändern würde: Wie viele Stunden in der Woche würden Sie gegenwärtig am liebsten arbeiten?
Angaben in Prozent

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2017, eigene Berechnungen

infas

A Arbeitnehmerkammer
Bremen

Alleinerziehende wünschen sich in höherem Maße als der Gesamtdurchschnitt und im Vergleich zu Partnerhaushalten mit Kindern eine höhere Wochenarbeitszeit (28 Prozent, das sind 10 bzw. 8 Prozentpunkte mehr als diese Vergleichsgruppen). Umgekehrt wünschen Beschäftigte aus Mehrpersonenhaushalten mit Kindern mit 29 Prozent viel häufiger als Alleinerziehende (18 Prozent) eine Reduzierung ihrer tatsächlichen Stundenzahl.

Je höher das Einkommen, umso zufriedener sind Beschäftigte auch mit dem Arbeitsvolumen gemessen in den Wochenarbeitsstunden. Ab einer Einkommensklasse ab 3.000 Euro zeigen sich Beschäftigte im Vergleich überdurchschnittlich zufrieden damit, wünschen also keine Änderung ihres Arbeitsvolumens. Dies betrifft zwischen 51 und 73 Prozent der Befragten in den oberen Einkommenskategorien. Eine Aufstockung ihrer Wochenarbeitszeit wünschen sich hingegen vor allem Beschäftigte in den unteren Einkommensklassen (bis 1.000 Euro netto bzw. 1.000 bis unter 1.500 Euro 29 bzw. 23 Prozent). Eine deutliche Reduzierung ihrer Arbeitszeit wünschen wiederum vor allem Beschäftigte aus mittleren bis höheren Einkommensgruppen (zwischen 1.500-3.000 Euro und zwischen 3.000-4.000 Euro). Ungefähr je ein Fünftel dieser Einkommensgruppen könnten sich eine Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit um bis zu 5 bzw. über 5 Stunden vorstellen. In der Gesamtschau dieser Ergebnisse erscheint es also plausibel anzunehmen, dass Wünsche zur Änderung des Arbeitszeitumfangs in den unteren Einkommensklassen vor allem ökonomisch, d.h. von der Steigerung des Haushalts- oder Familieneinkommens angetrieben sind. In den mittleren und höheren Einkommensklassen erscheinen hingegen Einkommens-

zuwächse weniger relevant als vielmehr eine Steigerung der frei verfügbaren Zeit außerhalb der Arbeitstätigkeit (Zuwachs an Zeitsouveränität).

Nach Berufsgruppen betrachtet, sind Wünsche nach mehr bezahlten Stunden bei Reinigungskräften, Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen sowie Handelsberufen überdurchschnittlich weit verbreitet, dabei wünscht ein großer Anteil eine Arbeitszeitausdehnung über 5 Stunden hinaus. Bei Reinigungskräften ist zudem mit nur 29 Prozent und bei 36 Prozent der Befragten der Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe die Deckung zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit besonders niedrig ausgeprägt – dagegen 47 Prozent im Gesamtdurchschnitt aller Befragten. Ihre Stunden reduzieren würden insbesondere Arbeitskräfte in der IT und naturwissenschaftlichen Berufen, in der Unternehmensführung und -organisation, in Gesundheitsberufen und Fertigungsberufen.

Abbildung 10 Gewünschte Arbeitszeit, nach Berufsgruppen

Gewünschte Arbeitszeit:	Low-Box Weniger bezahlte Stunden	Top-Box Mehr bezahlte Stunden	Fallzahl gewichtet
Gesamt	31,3 	18,0 	n = 2.005
Berufsgruppen			
Fertigungsberufe	35,7 	12,3 	n = 92
Fertigungstechnische Berufe	33,7 	15,6 	n = 288
Bau- und Ausbauberufe	27,4 	14,2 	n = 88
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	27,8 	30,1 	n = 124
Medizinische u. andere Gesundheitsberufe	35,0 	18,8 	n = 171
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	29,2 	19,6 	n = 175
Handelsberufe	26,1 	24,7 	n = 195
Berufe in Unternehmensführung/-organisation	36,9 	12,1 	n = 257
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	28,9 	17,7 	n = 192
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	43,1 	8,6 	n = 67
Verkehrs- und Logistikberufe	26,9 	15,9 	n = 238
Reinigungsberufe	23,8 	36,8 	n = 72

Frage: Wenn Sie den Umfang Ihrer Arbeitszeit selbst wählen könnten und dabei berücksichtigen, dass sich Ihr Verdienst entsprechend der Arbeitszeit ändern würde: Wie viele Stunden in der Woche würden Sie gegenwärtig am liebsten arbeiten?
Anteile in Prozent der Fallzahl

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2017, eigene Berechnungen

infas

A Arbeitnehmerkammer
Bremen

Das Bild lässt sich weiter differenzieren in Hinblick auf den Umfang der gewünschten Arbeitszeitausdehnung bzw. Arbeitszeitverringerung. Eine besonders starke Reduzierung ihres Arbeitsvolumens (5 Stunden und mehr) wünschen sich vor allem Beschäftigte in den Gesundheitsberufen (20 Prozent), in Berufen der Unternehmensführung und -organisation sowie in Reinigungsberufen (je etwa 18 Prozent). Auch bei gewünschter Arbeitszeitreduzierung um bis zu 5 Stunden sind die Berufe der Unternehmensführung und -organisation (19 Prozent) vertreten, vor allem aber die Fertigungsberufe (27 Prozent) und fertigungstechnischen Berufe (21 Prozent).

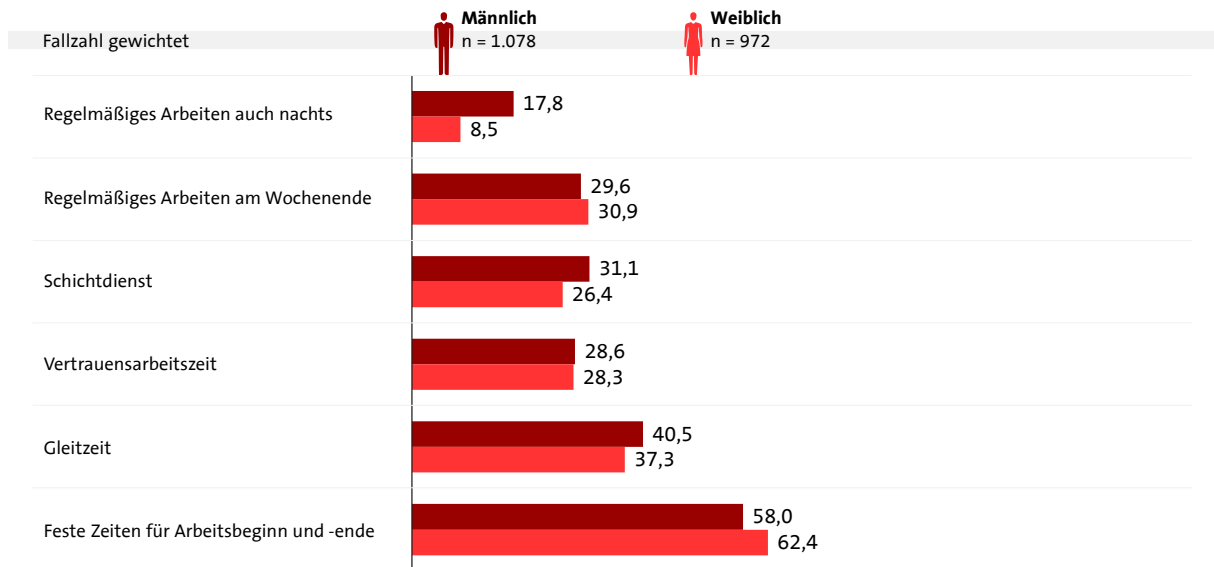
In Branchenbetrachtung wünschen vor allem Beschäftigte aus Erziehung und Unterricht (18,5 Prozent), dem Krankenhausbereich (23,5 Prozent), der öffentlichen Verwaltung (28 Prozent), dem Bau sowie Information und Kommunikation (je 23 Prozent) eine deutliche Reduzierung ihrer Wochenarbeitszeit über 5 Stunden hinaus. Wie oben gezeigt, sind dies (mit Ausnahme Information und Kommunikation) alles Branchen, in denen überdurchschnittlich häufig regelmäßig bis zu drei oder auch mehr Stunden (Krankenhäuser) als vertraglich geleistet werden. Insofern kommen hier Belastung durch die tatsächliche Arbeitszeit und gewünschte Arbeitszeitreduzierung branchenspezifisch in hohe Deckung. Die hohen arbeitsbedingten Belastungen zeigen sich überdies speziell bei den Beschäftigten aus der Baubranche sowie dem Gesundheitsbereich (Krankenhäuser, Pflege) und Sozialwesen, die im Vergleich zu anderen Branchen weit überdurchschnittlich davon ausgehen, ihre Tätigkeit nicht bis zum regulären Rentenalter ausüben zu können (weiteres zu diesem Themenaspekt in Kap. 5).

2.2 Lage der Arbeitszeit

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

Von Nachtarbeit sind im Land Bremen Männer mit knapp 18 Prozent doppelt so häufig betroffen wie Frauen. Auch bei der Schichtarbeit sind Männer etwas stärker vertreten, allerdings nur mit knapp 5 Prozentpunkten Vorsprung. Bei regelmäßiger Wochenendarbeit liegen Männer und Frauen mit etwa 30 Prozent gleichauf. Auch bei den Arbeitszeitvarianten Vertrauensarbeit und Gleitzeit sowie bei festgelegten Beginn- und Endzeiten sind keine oder eher geringe Unterschiede zwischen Männern und Frauen auszumachen.

Bezogen auf alle bremischen Beschäftigten geben insgesamt über drei Viertel (77 Prozent) an, dass es ihnen (fast) immer oder häufig gelingt, bei der Arbeitszeitplanung auf die familiären und privaten Interessen Rücksicht nehmen zu können. Bei Schichtarbeitenden trifft dies hingegen nur für 69 Prozent, bei Wochenendarbeitenden nur zu 65 Prozent und bei Nachtarbeitenden sogar nur zu 58 Prozent zu. Umgekehrt gelingt es 31 Prozent der Schichtarbeitenden, 34 Prozent der Wochenend- und 42 Prozent der Nachtarbeitenden selten oder (fast) nie, Privates und Familiäres mit der Arbeitszeitplanung unter einen Hut zu bekommen. Beschäftigte mit Gleitzeit (82 Prozent gelingende Koordination) oder Vertrauensarbeitszeit (80 Prozent gelingende Koordination) sind demgegenüber deutlich privilegiert.

Abbildung 11 Lage der Arbeitszeit

Angaben in Prozent; Mehrfachnennungen möglich

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2017, eigene Berechnungen

infas

 Arbeiterkammer
Bremen

Für die insgesamt knapp 26 Prozent (n=452 Beschäftigte), denen es nach ihren Angaben selten oder (fast) nie gelingt, die Arbeitszeitplanung mit familiären und privaten Interessen hinreichend koordinieren zu können, wurde auch erhoben, in welchem Maße mit diesem Umstand eine Belastung verbunden ist. Etwas weniger als die Hälfte (46 Prozent) dieser Befragten gab diesbezüglich eine hohe oder sehr hohe Belastung an. Für die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie bzw. Arbeit und Privatleben stellen ungünstige Arbeitszeitlegen wie Schichtarbeit, Nacht- und Wochenendarbeit also spürbare Hindernisse und Belastungsmomente dar.

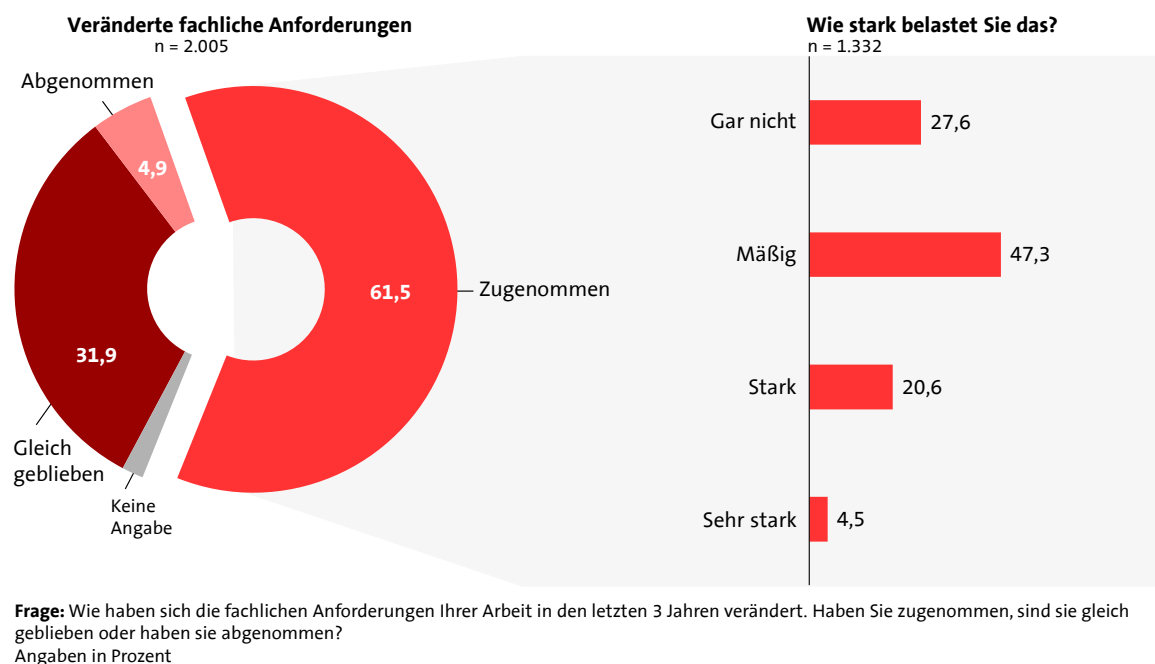
3 Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzkontext

3.1 Arbeitsexpositionen und Belastungsfaktoren

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

Bei der Hälfte der bremischen Beschäftigten (49,4 Prozent) beinhaltet die Arbeit auch körperliche Arbeitstätigkeiten. Von diesen Befragten erachtet insgesamt mehr als ein Drittel (37,6 Prozent) die körperliche Arbeit als hoch belastend. Bei den älteren Jahrgängen ist diese Einschätzung mit Werten über 40 Prozent noch ausgeprägter und mehr als doppelt so hoch wie bei der jüngsten Alterskohorte von 15-24 Jahren. Die körperliche Belastung wird in den Bauberufen (57 Prozent), Verkehrs-/Logistikberufen und Gesundheitsberufen (je 43 Prozent) sowie den fertigungstechnischen Berufen (40 Prozent) von den Beschäftigten am stärksten erfahren.

Abbildung 12 Belastung durch veränderte fachliche Anforderungen



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2017, eigene Berechnungen

infas

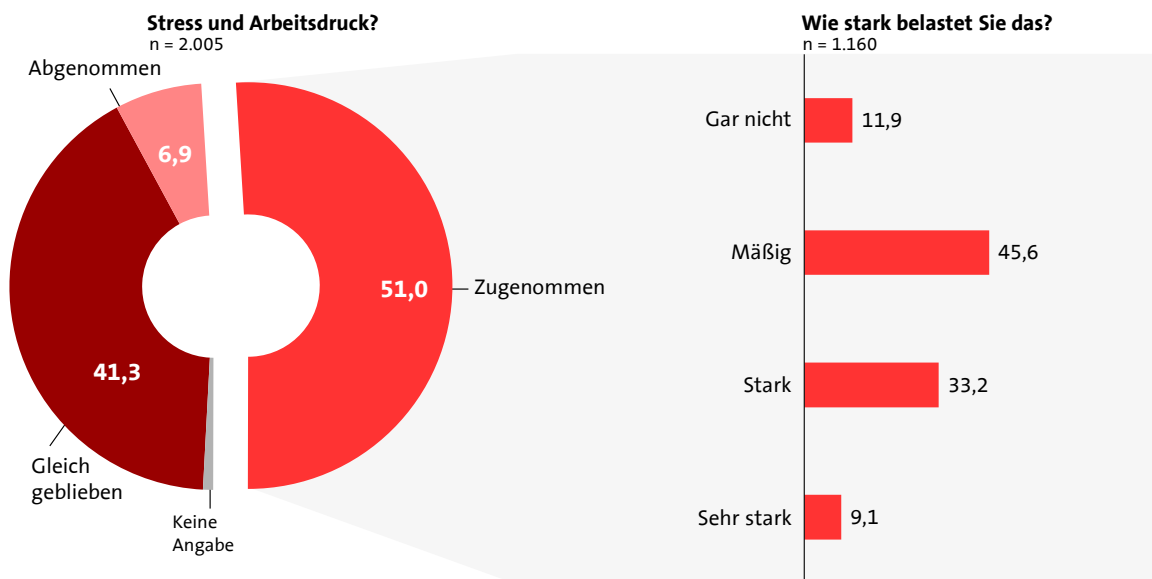
A Arbeitnehmerkammer
Bremen

Auch fachliche Veränderungen bei der Arbeitstätigkeit können ein Belastungsmoment für Beschäftigte darstellen. Von den über 60 Prozent der Befragten, für die sich das fachliche Tätigkeitsprofil der Arbeit in den letzten drei Jahren verändert hat, nimmt ein Viertel diese veränderten fachlichen Anforderungen als eine starke Belastung wahr.

Daneben stellen sich auch emotionale Anforderungen am Arbeitsplatz. So stellt ein gutes Drittel (31 Prozent) der Befragten fest, dass sie ihre Arbeit häufig in emotional belastende Situationen bringt. Ein weiteres Drittel der bremischen Beschäftigten fühlt zudem oft oder fast immer die Notwendigkeit, die eigenen Gefühle am Arbeitsplatz zu verbergen.

Spezifische Belastungen oder Anforderungen erwachsen darüber hinaus u.a. aus der Menge und Art des Arbeitsanfalls und der Intensität der Tätigkeit. Zwei Drittel der bremischen Beschäftigten fühlen sich genötigt, häufig sehr schnell zu arbeiten. Bei einer knappen Hälfte der Befragten staut sich Arbeit an, weil der Arbeitsanfall nicht gleichmäßig erfolgt. Über ein Drittel der Befragten hat das Gefühl, oft nicht genug Zeit für alle Arbeitsaufgaben zu haben. Ebenfalls ein knappes Drittel fühlt sich der Notwendigkeit zu häufigen Überstunden ausgesetzt.

Abbildung 13 Belastung durch veränderten Stress und Arbeitsdruck



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

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2017, eigene Berechnungen

inf

A Arbeitnehmerkammer
Bremen

Die Hälfte aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer berichtet von gestiegenem Stress und Arbeitsdruck im Zeitraum der letzten drei Jahre, wobei geschlechtsspezifische Unterschiede praktisch nicht ins Gewicht fallen. Über zwei Fünftel erleben diese Stresszunahme als Belastung. Die Zunahme von Stress und Arbeitsdruck wird von Berufspendlern eher konstatiert als bei Nichtpendlern sowie bei Personen mit Wohnort Bremerhaven eher als bei Personen mit Wohnort Bremen (jeweils ca. 5 Prozentpunkte Differenz; hier nicht gezeigt).

3.2 Eigene Gestaltungsmöglichkeiten und Betriebskultur

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

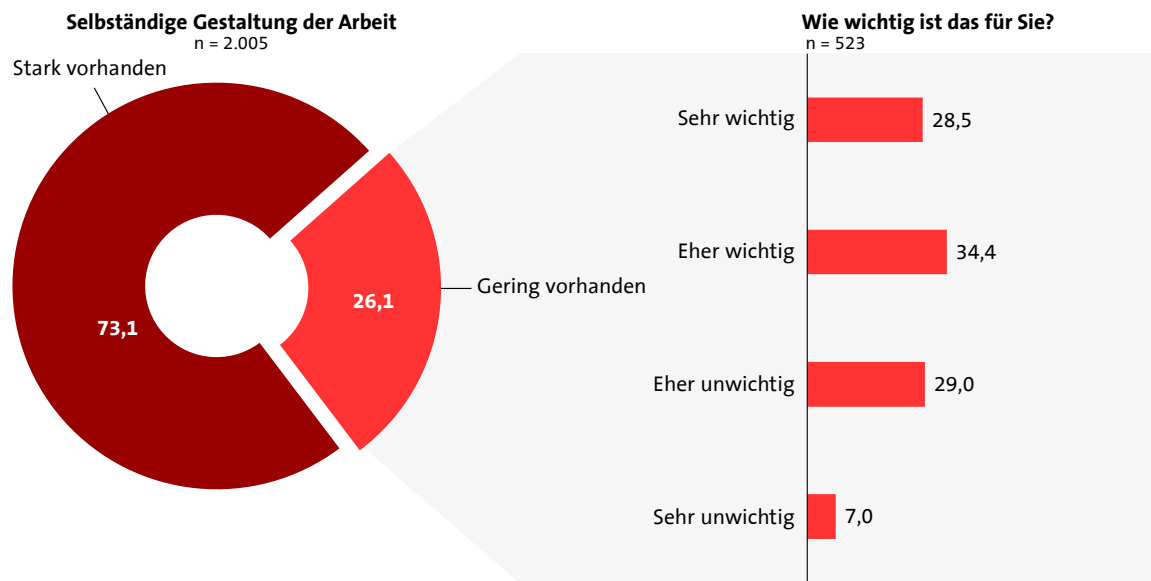
Insgesamt geben drei Viertel der bremischen Arbeitnehmerschaft an, in hohem Maße über Entscheidungsfreiräume bei der Aufgabenerledigung zu verfügen, ein Viertel sieht diese Gestaltungsfreiräume als wenig gegeben an. Von einem Abwechslungsreichtum ihrer Arbeitstätigkeit sind zwei Drittel der Befragten überzeugt, ein Drittel nur wenig. Hingegen gibt lediglich ein Drittel der Befragten an, auch auf die Menge der übertragenen Arbeit hohen Einfluss nehmen zu können. Bei Beschäftigten aus IT-/naturwissenschaftlichen Berufen, sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen sowie interessanterweise auch aus Bau- und Reinigungsberufen erscheint dabei die Einflussnahme auf die Arbeitsmenge ausgeprägter als in anderen Berufssegmenten.

Die Beschäftigten wurden sodann auch gefragt, wie wichtig ihnen denn diese Merkmale (selbstständige Gestaltungsfreiräume bei der Arbeit; abwechslungsreiche Arbeitstätigkeit; Einfluss auf die übertragene Arbeitsmenge) sind. Insgesamt genießen Handlungsspielräume einen sehr hohen Stellenwert. Frauen sind Entscheidungsfreiheiten bei der Gestaltung der Arbeit dabei etwas wichtiger als Männern (88 vs. 84 Prozent). Beschäftigte in IT- und naturwissenschaftlichen Berufen, unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen sowie sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen erachten dieses Kriterium als besonders wichtig (jeweils Werte zwischen 93 und 94 Prozent). Mit Blick auf das Merkmal Abwechslungsreichtum bei der Arbeit bei den Befragten steigt wiederum die Wichtigkeit vor allem mit steigender Ausbildungsqualifikation und mit steigendem Einkommen kontinuierlich an. Das Merkmal Einfluss auf die Arbeitsmenge wird schließlich bei Beschäftigten in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen sowie in Reinigungsberufen relativ etwas wichtiger bewertet als in anderen Berufsgruppen, ansonsten sind Unterschiede nur schwach ausgeprägt.

Interessanter noch als diese zusammenfassende Betrachtung der Wichtigkeit der Themaspekte Gestaltungsfreiräume, Abwechslungsreichtum und Arbeitsmenge am Arbeitsplatz ist ein Vergleich zwischen den Beschäftigten, die über diese Merkmale an ihrem Arbeitsplatz verfügen, und denjenigen Beschäftigten, die über diese Arbeitsplatzmerkmale nur wenig oder gar nicht verfügen. Dabei ist das Ergebnis für alle drei Merkmale eindeutig: Den Beschäftigten, die ihren Arbeitsplatz bereits entlang der drei Dimensionen gestalten können, sind diese Qualitätsmerkmale auch jeweils zu über 90 Prozent wichtig. Den Beschäftigten, denen diese qualitativen Merkmale am Arbeitsplatz bisher fehlen, wäre es indes auch wichtig, diese Gestaltungsressourcen zu erhalten – wenn auch nicht in dem Maße der Personen, bei denen diese Aspekte schon vorliegen.

In den folgenden Grafiken ist die Wichtigkeit für jedes der drei Merkmale für die Beschäftigten ausgewiesen, die darüber bisher nur wenig verfügen.

Abbildung 14 Handlungsfreiräume und Teilhabe am Arbeitsplatz I



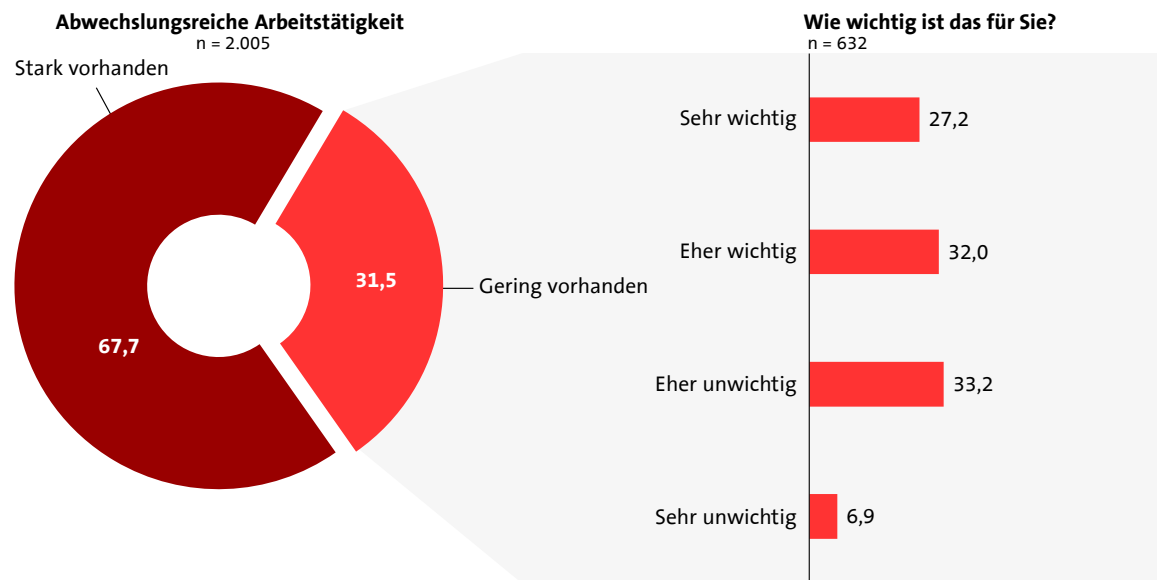
Frage: In welchem Maße können Sie selbständig Ihre Arbeitsabläufe gestalten?
Angaben in Prozent; an 100 % Fehlende: „Keine Angabe“; Basis: 2.005 Befragte

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2017, eigene Berechnungen

infas

A Arbeitnehmerkammer
Bremen

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

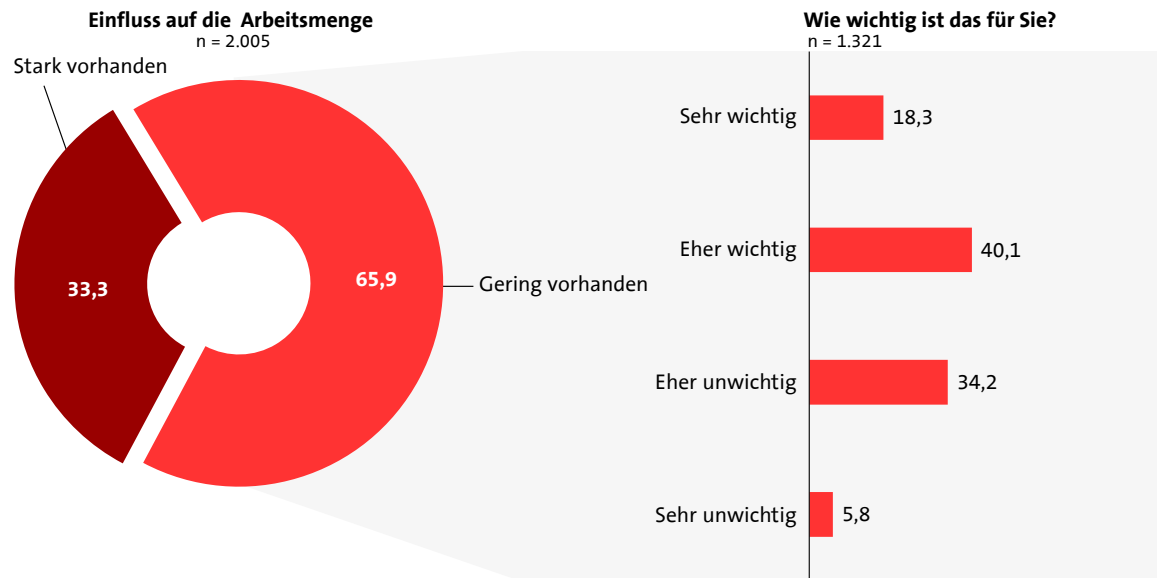
Abbildung 15 Handlungsfreiräume und Teilhabe am Arbeitsplatz II


Frage: In welchem Maße ist Ihre Arbeit abwechslungsreich?
Angaben in Prozent; an 100 % Fehlende: „Keine Angabe“; Basis: 2.005 Befragte

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2017, eigene Berechnungen




Beim Merkmal Abwechslungsreichtum am Arbeitsplatz ist es ganz ähnlich. Hier wäre es 59 Prozent der Arbeitskräfte ohne abwechslungsreiche Tätigkeit wichtig, mehr Abwechslungsreichtum am Arbeitsplatz verwirklicht zu sehen.

Abbildung 16 Handlungsfreiräume und Teilhabe am Arbeitsplatz III

Frage: In welchem Maße haben Sie Einfluss auf die Menge der Arbeit, die Ihnen übertragen wird?
Angaben in Prozent; Basis: 2.005 Befragte

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2017, eigene Berechnungen

infas

A Arbeitnehmerkammer
Bremen

Praktisch das gleiche Gesamtergebnis ergibt sich für das Merkmal Einflussnahme auf die Arbeitsmenge. 58 Prozent der Beschäftigten, die hierauf keinen oder kaum Einfluss haben, würde sich wünschen, die übertragene Arbeitsmenge mitgestalten zu dürfen. Allerdings finden diese Option nur 18 Prozent sehr wichtig, wohingegen die Wünsche Abwechslungsreichtum und Gestaltungsspielräume bei der Arbeit mit 27-29 Prozent als deutlich wichtiger eingestuft werden.

Soziale Beziehungen und Rückmeldungen zur Arbeit

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

Arbeitswissenschaftliche Studien (vgl. Nübling et al. 2015; DGB-Index Gute Arbeit (2015); BAuA 2010; Buch 2007) belegen, dass das Verhalten von Vorgesetzten von großer Bedeutung für die Belastung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, für ihre Arbeitszufriedenheit und im Extremfall für ihre menta-

le Gesundheit ist. Zu diesem Themenaspekt wurden die Beschäftigten zunächst gefragt, inwieweit ihr unmittelbarer Vorgesetzter für gute Entwicklungsmöglichkeiten der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sorgt. Diese Frage beantworten 55 Prozent positiv, sehen diese Eigenschaft also in (sehr) hohem Maße bei ihren Vorgesetzten verwirklicht, rund 43 Prozent sehen hingegen diese Eigenschaft nur wenig ausgeprägt. Jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis zu 34 Jahren fällen diesbezüglich ein besseres Urteil (weit über 60 Prozent) als die älteren Jahrgänge, die nahe am Gesamtdurchschnitt liegen.

Alleinerziehende sehen nur zu 45 Prozent und Leiharbeitsbeschäftigte nur zu 42 Prozent die Förderung der Entwicklungsmöglichkeiten durch die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten als in hohem Maße gegeben an. Nach Wirtschaftszweigen oder Berufsgruppen zeigen sich kaum Auffälligkeiten im Urteil der Beschäftigten, lediglich die Angestellten in Reinigungsberufen (41 Prozent) sehen die Entwicklungsförderung durch die Vorgesetzten deutlich schwächer verwirklicht als die anderen Berufsgruppen.

Für die Frage, in welchem Maße der oder die unmittelbare Vorgesetzte Konflikte gut löst, ergibt sich ein ganz ähnliches Bild wie bei der vorherigen Frage. 56 Prozent insgesamt beurteilen die Konfliktlösungskompetenz ihrer Vorgesetzten positiv, 41 Prozent eher negativ. Wiederum fällt das Urteil von den jüngeren Kohorten im Vergleich zu den älteren Jahrgängen besser aus. Auch urteilen Alleinerziehende wieder zurückhaltender als andere Beschäftigtengruppen, Leiharbeitsbeschäftigte sind beim Durchschnitt.

Gefragt nach der Häufigkeit von Hilfe und Unterstützung durch die oder den Vorgesetzten fällt das Beschäftigtenurteil merklich positiver aus als bei den Vorgesetzten; über zwei Drittel geben an, dass dies häufig oder (fast) immer der Fall sei, etwa ein Drittel meint, solche Hilfe gebe es für sie selten oder fast nie. Wiederum zeigt sich überproportionale Zustimmung einer häufigen Vorgesetztenunterstützung bei den Jüngsten (86 Prozent). Nachfolgend nimmt die Zustimmung mit steigendem Lebensalter zunehmend ab. Weniger Zustimmung findet sich auch wieder bei Alleinerziehenden sowie auch bei Leiharbeitsbeschäftigten und Reinigungskräften.

Für alle drei der vorstehend referierten Aspekte – gute Förderung der Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Konfliktlösungskompetenz, Häufigkeit von Hilfe und Unterstützung durch die oder den Vorgesetzten – fällt das Urteil von Auszubildenden im Vergleich zu anderen Beschäftigtengruppen überdurchschnittlich positiv aus. Die Förderung der Entwicklungsmöglichkeiten wird demzufolge von 65 Prozent, die Konfliktlösungskompetenz von 64 Prozent und die Vorgesetztenunterstützung von gut 83 Prozent der Auszubildenden positiv eingeschätzt. Das bedeutet jedoch im Umkehrschluss, dass jeweils ein Drittel der Auszubildenden mit der Förderung der Entwicklungsmöglichkeiten und der Konfliktlösungskompetenz der/des Vorgesetzten wenig zufrieden ist, außerdem sehen sich 17 Prozent der Auszubildenden selten oder (fast) nie von der oder dem Vorgesetzten unterstützt. Angesichts der besonderen Pflichten und Verantwortung von Ausbildungsbetrieben und Ausbilderinnen und Ausbildern gegenüber den Auszubildenden können diese Ergebnisse daher durchaus kritisch bewertet werden.

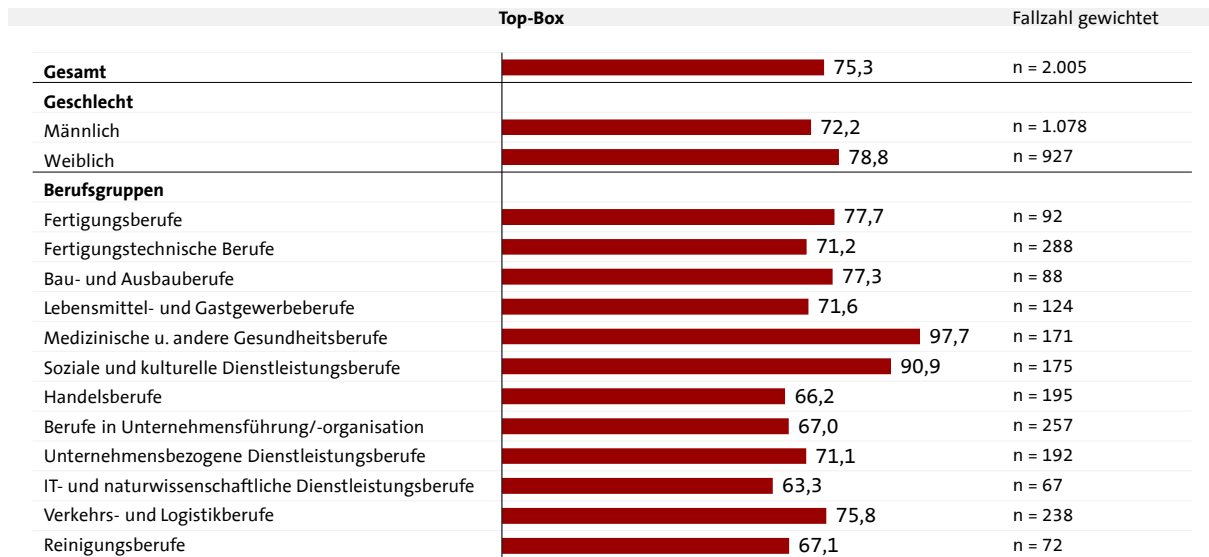
Nur die Hälfte der bremischen Beschäftigten (51 Prozent) berichtet auch von einer häufigen Rückmeldung der/des Vorgesetzten zur Qualität ihrer geleisteten Arbeit; die andere Hälfte (49 Prozent) meint, nur selten oder (fast) nie ein Vorgesetztenfeedback zu erhalten. Bei den Altersgruppen wiederholt sich das schon berichtete Antwortmuster, die Alleinerziehenden liegen in ihrem Urteil hingegen bei diesem Aspekt diesmal beim Durchschnitt. Nach Berufssegmenten betrachtet, berichten Beschäftigte in Gesundheitsberufen (46 Prozent), sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (45 Prozent), Handelsberufen (44 Prozent) und in Berufen in Unternehmensführung und -organisation (42 Prozent) unterdurchschnittlich oft von einem häufigen oder regelmäßigen Vorgesetztenfeedback. Im Gesundheitswesen fällt dabei dieser Wert in Krankenhäusern (37 Prozent) besonders niedrig aus.

Mit Blick auf den kollegialen Zusammenhalt fällt das Urteil der bremischen Beschäftigten mit Abstand besser aus als in Hinblick auf die Vorgesetztenkultur. So erfahren 84 Prozent der Befragten insgesamt häufige Hilfe durch die Kolleginnen und Kollegen. Fast 93 Prozent der Befragten berichten von einer durchgehend oder häufig guten Arbeitsatmosphäre sowie 90 Prozent aller Befragten von einer durchgehend oder häufig guten Zusammenarbeit mit den Arbeitskolleginnen und -kollegen.

Das Antwortverhalten einzelner Gruppen ähnelt den bereits bei der Vorgesetztenkultur festgestellten Mustern. Jüngere bis zu 34 Jahren bewerten die Aspekte der kollegialen Zusammenarbeit durchgängig positiver als die Älteren, die Unterschiede zwischen den Altersgruppen sind aber schwächer ausgeprägt als bei der Vorgesetztenkultur. Alleinerziehende und Leiharbeitsbeschäftigte bewerten analog zur Vorgesetztenkultur auch den kollegialen Zusammenhalt um mehrere Prozentpunkte schlechter als der Durchschnitt und andere Beschäftigtengruppen. Die Zustimmung von Alleinerziehenden und Leiharbeitsbeschäftigten zu einer häufig vorhandenen Unterstützung, angenehmen Arbeitsatmosphäre und Zusammenarbeit bewegt sich gleichwohl jeweils durchgängig oberhalb einer Dreiviertelmehrheit.

3.3 Identifikation und Anerkennung

Für die bremische Arbeitnehmerschaft insgesamt ist mit 85 Prozent (nicht gezeigt) zunächst eine ausgesprochen hohe Identifikation mit der eigenen Arbeit festzustellen. Überdies sind drei Viertel auch in hohem Maße davon überzeugt, mit ihrer Arbeit einen gesellschaftlich relevanten Beitrag zu leisten. Dieser Wert fällt wiederum bei Frauen etwas höher aus als bei Männern. In weiblich dominierten Berufen der Gesundheitsbranche und in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (u.a. Erziehungs- und Lehrberufe, soziale und hauswirtschaftliche Berufe) ist diese Überzeugung ganz besonders hoch ausgeprägt.

Abbildung 17 Gesellschaftliche Relevanz der eigenen Arbeitstätigkeit

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

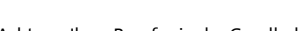
Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2017, eigene Berechnungen

infas

A Arbeitnehmerkammer
Bremen

Zwischen der gesellschaftlichen Relevanz, die die Beschäftigten ihrer Arbeit zu-messen, und der gesellschaftlichen Anerkennung des eigenen Berufs klafft eine gewisse Lücke. Zwar zeigen sich 72 Prozent der bremischen Befragten insgesamt (74 Prozent der Männer, 69 Prozent der Frauen) mit der Anerkennung ihres Berufs zufrieden. Bei einzelnen Gruppen fällt dieser Wert aber um einiges ab. So sind bei Leiharbeitsbeschäftigten nur zwei Drittel mit der beruflichen Anerkennung zufrieden. Bei Schichtarbeitenden, Wochenend- und Nachtarbeitenden sowie Arbeitskräften, die besorgt hinsichtlich ihrer Arbeitsplatzsicherheit sind, liegen die Werte ähnlich, aber noch knapp darunter (64-65 Prozent). Noch deutlich ausgeprägter fallen allerdings die Unterschiede zwischen den Berufssegmenten aus. Beschäftigte der Gesundheitsberufe und der sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufe, die sich wie gesehen überdurchschnittlich selbstbewusst hinsichtlich der gesellschaftlichen Bedeutung ihrer Tätigkeit gezeigt hatten, beurteilen die gesellschaftliche Anerkennung ihres Berufs deutlich zurückhaltender; nur 53 Prozent (Gesundheit) bzw. 59 Prozent (soziale Dienstleistungen) zeigen sich damit zufrieden.

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

	Top-Box	Fallzahl gewichtet
Gesamt	 71,7	n = 2.005
Geschlecht		
Männlich	 74,3	n = 1.078
Weiblich	 68,6	n = 927
Berufsgruppen		
Fertigungsberufe	 83,0	n = 92
Fertigungstechnische Berufe	 81,6	n = 288
Bau- und Ausbauberufe	 63,9	n = 88
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	 67,8	n = 124
Medizinische u. andere Gesundheitsberufe	 53,0	n = 171
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	 58,7	n = 175
Handelsberufe	 69,2	n = 195
Berufe in Unternehmensführung/-organisation	 79,6	n = 257
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	 68,5	n = 192
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	 91,5	n = 67
Verkehrs- und Logistikberufe	 73,9	n = 238
Reinigungsberufe	 71,5	n = 72

Frage: Wie zufrieden sind Sie mit der Anerkennung und Achtung Ihres Berufes in der Gesellschaft?
Angaben in Prozent; Top-Box-Anteile: „Eher zufrieden“ und „Sehr zufrieden“

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2017, eigene Berechnungen

infas

A Arbeitnehmerkammer
Bremen

Die Zufriedenheit mit dem Gehalt ist zweigeteilt, die zwei jüngeren Alterskohorten sind deutlich weniger zufrieden als die älteren Kohorten, wobei die Altersgruppe zwischen 35 und 44 Jahren mit knapp drei Vierteln am zufriedensten erscheint. Lediglich 58 Prozent der Leiharbeitsbeschäftigten sind mit ihrem Verdienst zufrieden, mit 57 Prozent nur noch unterboten von der Gruppe von Beschäftigten, die sich einem erhöhten Arbeitsplatzrisiko ausgesetzt sieht.

In der Branchenbetrachtung findet sich wenig Zufriedenheit mit dem Gehalt im Baugewerbe (54 Prozent), dem Hotel- und Gastgewerbe (50 Prozent) und den Beschäftigten im Sozialwesen (45 Prozent). In den Subgruppen des Gesundheitswesens sind im Vergleich dazu die Zufriedenheitswerte mit dem Gehalt zwar höher, liegen aber insgesamt unter dem Durchschnittswert. Insbesondere in Krankenhäusern sind nur 65 Prozent zufrieden. Wird die Betrachtung auf Berufssegmente verschoben, kommt der Befund einer unterdurchschnittlichen Zufriedenheit mit dem Gehalt in den Gesundheitsberufen stärker zum Tragen (56 Prozent), unterboten lediglich von den Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (51 Prozent Gehaltszufriedenheit).

Abbildung 19 Zufriedenheit mit dem Gehalt, nach Berufsgruppen

	Top-Box	Fallzahl gewichtet
Gesamt	69,0	n = 2.005
Geschlecht		
Männlich	71,2	n = 1.078
Weiblich	66,4	n = 927
Berufsgruppen		
Fertigungsberufe	73,1	n = 92
Fertigungstechnische Berufe	79,3	n = 288
Bau- und Ausbauberufe	65,0	n = 88
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	50,8	n = 124
Medizinische u. andere Gesundheitsberufe	55,9	n = 171
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	63,1	n = 175
Handelsberufe	70,5	n = 195
Berufe in Unternehmensführung/-organisation	74,0	n = 257
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	76,9	n = 192
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	81,5	n = 67
Verkehrs- und Logistikberufe	67,6	n = 238
Reinigungsberufe	64,2	n = 72

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

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2017, eigene Berechnungen

infas

A Arbeitnehmerkammer
Bremen

3.4 Gesundheit

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

Der allgemeine Gesundheitszustand wird von den bremischen Beschäftigten mehrheitlich (63 Prozent) als gut bzw. sehr gut wahrgenommen,⁶ 13 Prozent betrachten ihren Gesundheitszustand als weniger gut oder schlecht. Diese Einschätzung ist stark altersabhängig, so fällen etwa 70 Prozent der jüngsten Kohorte (15-24 Jahre) ein positives Urteil, aber nur 54 Prozent der ältesten Kohorte (55-64 Jahre). Auch die soziale und berufliche Lage machen sich bei der Bewertung des Gesundheitszustands bemerkbar. Alleinerziehende (48 Prozent), Leiharbeitsbeschäftigte (55 Prozent) sowie Beschäftigte in Fertigungs- und Reinigungsberufen (52 bzw. 50 Prozent) zeigen sich durchweg zurückhaltender bei einer positiven Einordnung ihres allgemeinen Gesundheitszustandes als andere Beschäftigtengruppen. Auch die Arbeitszeit und Arbeitszeitlage spielt eine Rolle. Teilzeit-

⁶ Aufgrund einer anderen Skalierung sind diese Ergebnisse nicht mit der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung vergleichbar, in der dieselbe Frage gestellt wird.

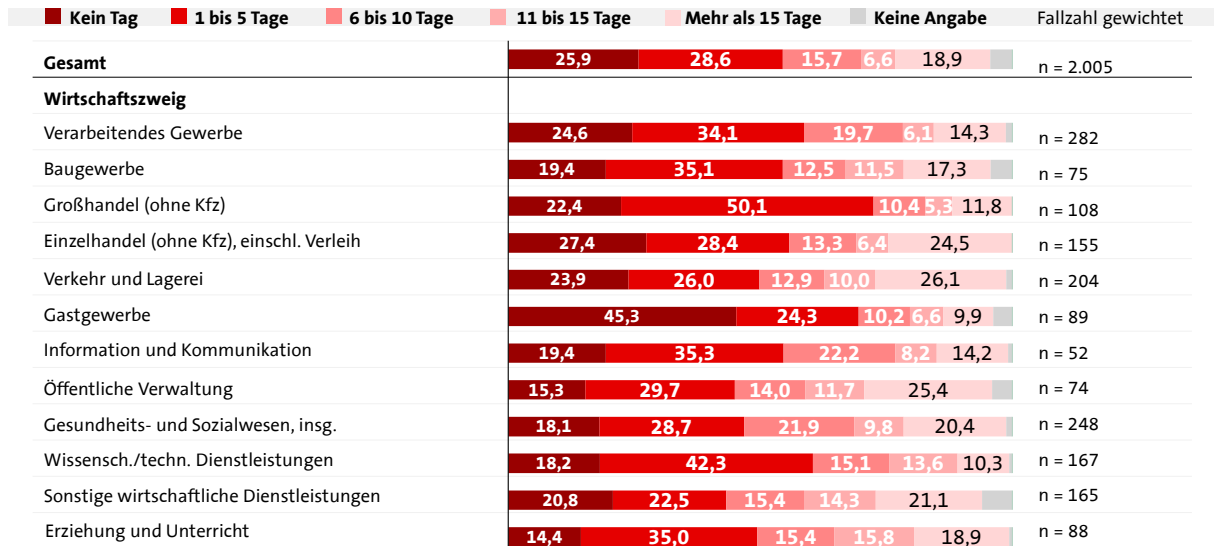
kräfte (58 Prozent), Schichtdienstler (55 Prozent), Nacht- und Wochenendarbeitende (57 bzw. 59 Prozent) schätzen ihren Gesundheitszustand ebenfalls zurückhaltender ein.

Die Beschäftigten im Land Bremen wurden auch gefragt, ob und inwieweit die persönliche Arbeitstätigkeit ihre Gesundheit beeinflusst. Ein Fünftel der Befragten konstatiert insgesamt einen positiven Einfluss der Arbeit auf die Gesundheit, etwas mehr als Drittel (36 Prozent) verneint einen derartigen Einfluss. Zwei Fünftel der Befragten machen jedoch einen negativen Einfluss der Arbeit auf die eigene Gesundheit aus. Frauen sind in ihrem Urteil geringfügig positiver als Männer (3 Prozentpunkte Differenz bei der Positivwertung). Jüngere sind in höherem Maße von den positiven Wirkungen der Arbeit auf die Gesundheit überzeugt als Ältere, und umgekehrt nehmen Ältere stärker einen negativen Einfluss auf ihre Gesundheit wahr. Beschäftigte in Berufen mit stark körperlichen oder manuellen Arbeitsanteilen (Fertigungsberufe, Bauberufe, Verkehrs- und Logistikberufe) zeigen sich unterdurchschnittlich stark von den positiven Wirkungen und überdurchschnittlich stark von den negativen Wirkungen der Arbeit auf die Gesundheit überzeugt (Positiveffekt: 15-17 Prozent; Negativeffekt: zwischen 48 und 58 Prozent). Beschäftigte in unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen und in IT- und naturwissenschaftlichen Berufen sind zwar ähnlich skeptisch hinsichtlich der positiven Wirkungen, aber sind zurückhaltender bei den Negativwertungen als die Beschäftigten in den körperlich dominierten Berufen. Leiharbeitsbeschäftigte bewerten zu 49 Prozent die Wirkungen der Arbeit auf die Gesundheit negativ, der Anteil der Leiharbeitsbeschäftigten, die die Wirkung positiv erleben, liegt mit 20 Prozent nahe am Durchschnitt aller Beschäftigten.

Besorgniserregend erscheinen die Befunde zum sogenannten „Präsentismus“, also dem Phänomen, trotz eines Krankheitszustandes zur Arbeit zu gehen. Im Durchschnitt aller Angaben sind Beschäftigte aus dem Land Bremen in den letzten 12 Monaten 11 Tage bei der Arbeit anwesend gewesen, obwohl sie sich eigentlich krank fühlten.⁷ Immerhin ein Viertel aller Befragten ist im Krankheitsfall nie zur Arbeit gegangen, aber 29 Prozent im Umfang von einem bis fünf Tagen. Ein weiteres Viertel ist dagegen trotz Krankheitssymptomen zusammengekommen 11 Tage und länger bei der Arbeit erschienen, ein Sechstel noch zwischen 6 und 10 Tagen.

Bei Alleinerziehenden liegen die „Spitzenwerte“ in der oberen Dauerkategorie beim Präsentismus noch höher, ebenso bei Beschäftigten mit ungünstigen Arbeitszeitlagen (Schichtdienst, Wochenend-, Nachtarbeit). Hohe kumulierte Arbeitspräsenzen trotz Krankheit oder Krankheitsgefühl treffen zudem in hohem Maße auf die Baubranche (31 Prozent mit mehr als 15 Tagen Anwesenheit trotz Krankheit), Gesundheitsbranche, insb. Pflege (34 Prozent mit mehr als 15 Tagen Anwesenheit trotz Krankheit) und Krankenhaussektor (25 Prozent) sowie den Einzelhandel (24 Prozent) zu.

⁷ Dieses Ergebnis entspricht in hohem Maße den Befunden des DGB-Index Gute Arbeit (2016), der 12 Tage Anwesenheit trotz Krankheit ermittelt hat.

Abbildung 20 Anzahl der Tage mit Arbeitstätigkeit trotz Krankheit

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

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2017, eigene Berechnungen




Grundsätzlich scheint ein Zusammenhang zwischen der Beurteilung der gesundheitlichen Auswirkungen der Arbeit und dem Ausmaß des Präsentismus zu bestehen; je höher die Anzahl der Tage von Arbeitspräsenz trotz Krankheit, desto höher ist auch der Anteil derjenigen, die die gesundheitliche Wirkung der Arbeit negativ beurteilen. Nur 26 Prozent der Befragten, die nie krank zur Arbeit gehen, aber 63 Prozent der Befragten, die 11 und mehr Tage pro Jahr krank zur Arbeit gehen, bewerten die gesundheitlichen Auswirkungen der Arbeit überwiegend negativ.⁸

Eine weitere Frage der Erhebung bezieht sich auf präventive Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz. Es wurde erhoben, ob durch den Arbeitgeber in den letzten zwei Jahren Maßnahmen zur Gesundheitsförderung angeboten wurden; hierunter fallen beispielsweise Übungen am Arbeitsplatz, Beratung zu Gesundheitsthemen im Betrieb oder die Förderung sportlicher Aktivitäten außerhalb der Arbeitszeit. Gut die Hälfte der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gibt an, dass solche Maßnahmen der präventiven Gesundheitsförderung in diesem Zeitraum in ihrem Betrieb angeboten wurden. Frauen und Beschäftigte mit Migrationshintergrund erhalten solche Angebote weniger als im

⁸ Dieser deskriptive Befund darf aber nicht als Ursache-Wirkungszusammenhang fehlinterpretiert werden; für Kausalanalysen reichen die Datenbasis und deskriptive Methode nicht aus.

Gesamtdurchschnitt. Auch Teilzeitbeschäftigte, Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen, sowie Wochenendarbeitende berichten deutlich seltener als der Durchschnitt von solchen Angeboten. Ähnliches trifft für Beschäftigte ohne Ausbildungsabschluss oder mit schulischer Berufsausbildung sowie für Leiharbeitsbeschäftigte zu. Aus der Baubranche, dem Einzelhandel und dem Gastgewerbe werden die wenigsten Angebote der Gesundheitsförderung berichtet (27, 23 und 30 Prozent).

Eine negative Bewertung der gesundheitlichen Auswirkungen der Arbeit hängt dabei offenbar nicht von Angeboten der präventiven Gesundheitsförderung ab. Auch bei gleichem Ausprägungsmaß des Präsentismus unterscheiden sich die Anteile der Negativurteile (bezüglich der gesundheitlichen Auswirkungen der Arbeit) nicht, ob es nun Gesundheitsfördermaßnahmen gibt oder nicht gibt.

Einen anderen, indirekten Gesundheitsindikator stellt die subjektiv eingeschätzte Arbeits- und Leistungsfähigkeit dar. Immerhin ein Drittel aller Beschäftigten im Land Bremen glaubt nicht, ihre derzeitige Tätigkeit bis zum regulären Rentenalter ausüben zu können (weiteres dazu auch in Kap. 5). Von diesen Personen zeigen sich wiederum zwei Drittel von der Notwendigkeit überzeugt, dass Anpassungen des Arbeitsplatzes oder der Arbeitsaufgaben notwendig wären, wenn Gesundheit und Leistungsfähigkeit bis zur Rente erhalten bleiben sollen. Besonders Beschäftigte mit stark schwankenden Arbeitszeiten (74 Prozent, allerdings mit n=46 kleine Fallzahl) und Beschäftigte in kurzer Teilzeit (bis 20 Stunden; 83 Prozent, allerdings mit n=30 kleine Fallzahl) hielten solche Anpassungen für notwendig, ebenso Beschäftigte in Gesundheits- und sozialen/kulturellen Dienstleistungsberufen (81-83 Prozent).

Von den Befragten, die glauben, dass sie bis zum regulären Rentenalter ihren Beruf ausüben können oder bei denen Anpassungen am Arbeitsplatz zur Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit notwendig sind, geben insgesamt 41 Prozent an, dass ihr Betrieb entsprechende Maßnahmen zur Unterstützung trifft. Besonders wenig Unterstützungsmaßnahmen werden den Beschäftigten zufolge im Baugewerbe (29 Prozent), dem Krankenhausbereich sowie Erziehung und Unterricht (je 26 Prozent) umgesetzt. Auch im Groß- und Einzelhandel, dem Gastgewerbe und dem Gesundheitssektor insgesamt finden Unterstützungsmaßnahmen am Arbeitsplatz nur bei etwa einem Drittel aller Beschäftigten statt.

Bei ausschließlich denjenigen, die Anpassungen am Arbeitsplatz zur Aufrechterhaltung ihrer Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter für notwendig halten, sind es insgesamt sogar nur 28 Prozent, die eine Umsetzung betrieblicher Unterstützungsmaßnahmen bestätigen. Aus dieser Perspektive betrachtet, liegt also ein großes, bisher noch unterausgeschöpftes Potenzial für Maßnahmen der präventiven betrieblichen Gesundheitsförderung vor, um Beschäftigten im Land Bremen die Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit bis zum regulären Renteneintrittsalter zu ermöglichen.

4 Perspektiven der beruflichen Entwicklung

4.1 Arbeitsplatzsicherheit

Die Beschäftigten im Land Bremen wurden auch nach ihrer Einschätzung zur Sicherheit ihres Arbeitsplatzes und zum Schwierigkeitsgrad befragt, eine neue Stelle zu finden, wenn sie ihre Arbeit verlieren oder kündigen würden.

Sorgen um die Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes treiben 9 Prozent der unbefristet Beschäftigten um, aber 24 Prozent der befristet Beschäftigten. Diese Befürchtungen steigen besonders nach Lebensalter bei Befristeten kontinuierlich an; ein anwachsendes Drittel der befristeten Arbeitskräfte über 35 Jahre ist besorgt, dass ihr Vertrag nicht verlängert werden könnte. Bei Alleinerziehenden sind 16 Prozent der unbefristet Beschäftigten in dieser Hinsicht besorgt, jedoch die Hälfte der befristet Beschäftigten. Bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund verhält es sich etwas anders. Überdurchschnittlich viele der in dieser Gruppe unbefristet Beschäftigten sind um ihren Arbeitsplatz besorgt (13 Prozent), aber leicht unterdurchschnittlich viele der befristet Beschäftigten (21 Prozent).

Bei den unbefristet Beschäftigten überwiegt insgesamt das Gefühl der Arbeitsplatzsicherheit – auch dann, wenn das Qualifikationsniveau in Form des jeweils höchsten Ausbildungsabschlusses berücksichtigt wird. Ausnahme sind Beschäftigte ohne Berufsabschluss, von denen sich ein knappes Fünftel Sorgen macht, in nächster Zeit entlassen zu werden. Meister und Techniker sowie betrieblich Ausgebildete haben etwas mehr Entlassungssorgen als schulisch Ausgebildete sowie Beschäftigte mit akademischem Abschluss, die sich beruflich insgesamt am sichersten fühlen.

Spiegelbildlich verhalten sich dazu die Ergebnisse nach Berufssegmenten. Die Beschäftigten in manuellen und produzierenden Berufen (Reinigungs-, Fertigungs-, Verkehrs- und Logistik- sowie Bauberufe) machen sich die stärksten Sorgen um ihren Arbeitsplatz. Auch im Handel sind diese Sorgen vergleichsweise hoch.

Abbildung 21 Sorgen um die Arbeitsplatzsicherheit (Unbefristete)

	Low-Box Geringe Sorgen	Top-Box Starke Sorgen	Fallzahl gewichtet
Gesamt	90,5 	8,9 	n = 1.658
Berufsgruppen			
Fertigungsberufe	80,0 	18,2 	n = 75
Fertigungstechnische Berufe	93,1 	6,2 	n = 248
Bau- und Ausbauberufe	86,1 	13,9 	n = 80
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	92,0 	8,1 	n = 98
Medizinische u. andere Gesundheitsberufe	99,6 	0,4 	n = 155
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	94,7 	4,7 	n = 130
Handelsberufe	87,5 	12,5 	n = 157
Berufe in Unternehmensführung/-organisation	91,1 	8,9 	n = 233
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	92,7 	5,7 	n = 170
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	98,4 	1,7 	n = 52
Verkehrs- und Logistikberufe	81,1 	17,4 	n = 186
Reinigungsberufe	79,7 	20,4 	n = 38

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

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2017, eigene Berechnungen

infas


**Arbeitskammer
Bremen**

In Hinblick auf die möglichen Schwierigkeiten, nach einem Arbeitsplatzverlust eine neue Stelle zu finden, halten sich die Bewertungen ungefähr die Waage. 51 Prozent erwarteten kaum oder keine Schwierigkeiten, sich im Arbeitsmarkt zu behaupten und eine neue Stelle zu finden; über 47 Prozent gingen hingegen von Schwierigkeiten aus. Die Männer sind dabei geringfügig optimistischer als die Frauen. Deutliche gespreizte Unterschiede gibt es nach Lebensalter. Nur ein Viertel der Ältesten hielte es für möglich, nochmals eine neue Stelle zu finde, aber mehr als 70 Prozent der jungen Erwerbskohorten.

Abbildung 22 Schwierigkeit, nach Arbeitsplatzverlust neue Stelle zu finden

	Sehr schwierig	Eher schwierig	Eher nicht schwierig	Überhaupt nicht schwierig	Keine Angabe	Fallzahl gewichtet
Gesamt	22,4	25,0	27,8	23,2	1,6	2.005
Geschlecht						
Männlich	21,8	23,9	27,5	25,3	1,5	1.078
Weiblich	23,0	26,3	28,2	20,8	1,7	927
Altersgruppen						
15 bis 24 Jahre	7,1	19,6	39,0	32,6	1,7	214
25 bis 34 Jahre	8,8	19,1	37,3	34,0	0,8	422
35 bis 44 Jahre	17,7	26,8	27,7	26,3	1,5	418
45 bis 54 Jahre	23,9	30,9	25,7	16,7	2,8	587
55 bis 66 Jahre	50,0	23,4	14,0	12,0	0,6	364

Frage: Wie schwierig wäre es für Sie, eine neue Stelle zu finden, wenn Sie Ihre Arbeit verlieren oder kündigen würden?
Angaben in Prozent

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2017, eigene Berechnungen




Beschäftigte mit Migrationshintergrund sind um rund 2 Prozentpunkte optimistischer bezüglich der Schwierigkeiten, sich im Arbeitsmarkt zu behaupten und eine neue Stelle zu finden als Beschäftigte ohne Migrationshintergrund, bewegen sich aber letztlich im Durchschnittsbereich. Hingegen beurteilen Alleinerziehende die Schwierigkeiten deutlich negativer als der Durchschnitt. Nur 41 Prozent der Alleinerziehenden gingen von keinen großen Schwierigkeiten aus, aber 56 Prozent erwarteten Schwierigkeiten, falls eine neue Stelle gesucht werden müsste. In dieser eher pessimistischen Bewertung spiegeln sich möglicherweise Erfahrungen mit der Arbeitsmarktlage und aus absolvierten Bewerbungsprozessen, zum einen aufgrund von Vorbehalten von Arbeitgebern gegenüber der Einstellung von Alleinerziehenden, zum anderen in Bezug auf die Möglichkeiten, Arbeitsstellen mit zu dem Familienmodell kompatiblen Arbeitszeitlagen zu finden (vgl. BMFSFJ 2011; Deutscher Verein 2015).

Nach Berufssegmenten betrachtet, erwarten knapp drei Viertel der Beschäftigten in Gesundheitsberufen keine Schwierigkeiten bei einer möglichen Stellensuche, was den positiven Spitzenwert darstellt. Umgekehrt rechneten je 56 Prozent der Reinigungsberufe und der unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufe mit Schwierigkeiten bei der Stellenfindung nach einem Jobverlust, auch Beschäftigte in Büroberufen (Berufe in Unternehmensführung und -organisation) und Fertigungsberufen sind weniger optimistisch (52 bzw. 51 Prozent). Leiharbeitskräfte sind hingegen mit 63 Prozent überdurchschnittlich optimistisch, wieder eine neue Anstellung zu finden.

4.2 Perspektiven der beruflichen Weiterbildung

Um die Sorgen der beruflichen Perspektiven zu vermindern, die tatsächlich erwartbaren Wiederbeschäftigungschancen potenziell zu steigern sowie auch das eigene berufliche Fortkommen zu sichern, kommt der beruflichen Weiterbildung eine Schlüsselrolle zu.

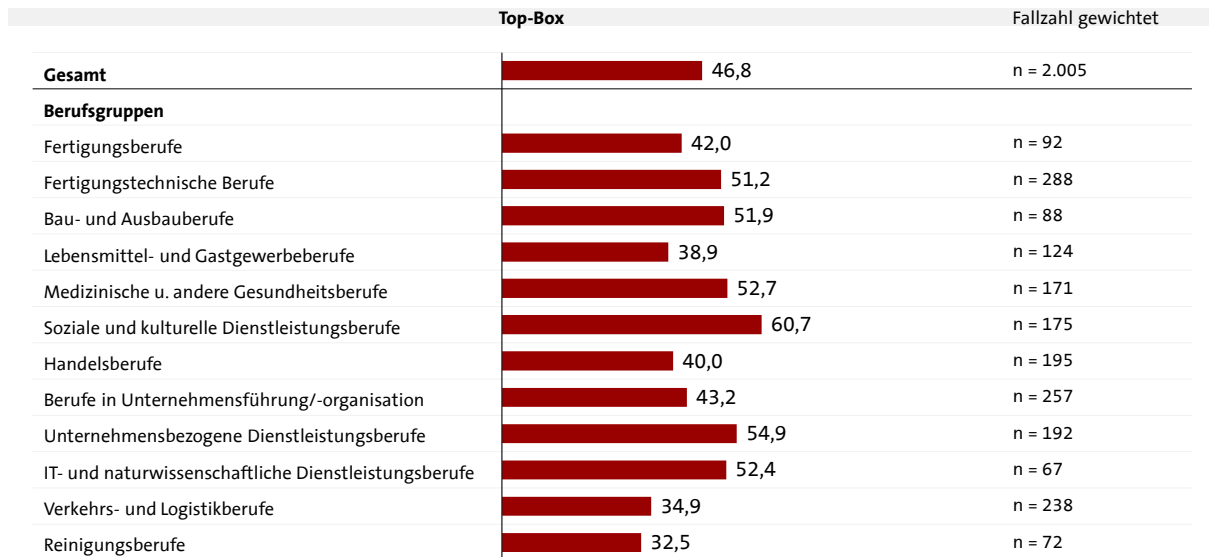
Möglichkeiten für berufliche Weiterbildung und Weiterqualifizierung bilden einen Qualitätsaspekt der Arbeit ab, der zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit über das gesamte Erwerbsleben entscheidend beitragen kann. Eine knappe Hälfte aller bremischen Befragten gibt zunächst an, im eigenen Betrieb grundsätzlich Weiterbildungsmöglichkeiten zu haben. Frauen liegen diesbezüglich über 6 Prozentpunkte hinter den Männern zurück. Auch für Beschäftigte mit Migrationshintergrund sind die Weiterbildungsmöglichkeiten in etwa demselben Maße geringer als bei Beschäftigten ohne Migrationshintergrund. Überdies treten klare Altersunterschiede bei den Weiterbildungsmöglichkeiten auf. Mit zwei Dritteln bewertet die jüngste Altersgruppe diese Möglichkeiten am positivsten. Im Vergleich dazu bewerten von den zwei älteren Kohorten ab 45 Jahren nur zwei Fünftel die Weiterbildungschancen so gut. Die mittlere Gruppe (35-44 Jahre) liegt mit ihrer Einschätzung dazwischen.

Abbildung 23 Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung I, nach einzelnen Personengruppen

	Top-Box	Fallzahl gewichtet
Gesamt	46,8	n = 2.005
Geschlecht		
Männlich	49,8	n = 1.078
Weiblich	43,3	n = 927
Alter		
15 bis 24 Jahre	67,5	n = 214
25 bis 34 Jahre	51,5	n = 422
35 bis 44 Jahre	47,2	n = 418
45 bis 54 Jahre	39,9	n = 587
55 bis 66 Jahre	40,0	n = 364
Migrationshintergrund		
Mit Migrationshintergrund	42,0	n = 569
Ohne Migrationshintergrund	48,8	n = 1.430
Alleinerziehend		
Ja	41,2	n = 88
Nein	49,0	n = 659

Frage: In welchem Maße haben Sie Möglichkeiten, sich in Ihrem Betrieb weiterzuqualifizieren?
Angaben in Prozent; Top-Box-Anteile: „In sehr hohem Maße“ und „In hohem Maße“

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2017, eigene Berechnungen

Abbildung 24 Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung II, nach Berufsgruppen

Frage: In welchem Maße haben Sie Möglichkeiten, sich in Ihrem Betrieb weiterzuqualifizieren?
Angaben in Prozent; Top-Box-Anteile: „In sehr hohem Maße“ und „In hohem Maße“

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2017, eigene Berechnungen

infas

A **Arbeitnehmerkammer**
Bremen

Auffallend ist die Bewertung der befristeten Arbeitskräfte, die die Möglichkeiten zur Weiterbildung im Betrieb im Vergleich zu den unbefristeten um 9 Punkte höher einschätzen. Mit dem Anstieg der Betriebsgröße steigen nach Einschätzung der Beschäftigten auch die Möglichkeiten zur betrieblichen Weiterbildung; in Betrieben ab 250 Beschäftigten fallen diese Möglichkeiten überproportional hoch aus. Ähnlich verhält es sich in Unternehmen mit betrieblicher Mitbestimmung sowie tarifgebundenen Unternehmen.

Darüber hinaus wachsen die Möglichkeiten für betriebliche Weiterbildung den Beschäftigten zufolge mit dem Einkommen, das heißt, je höher das Einkommen, desto besser werden auch die Weiterbildungsoptionen bewertet. Schätzen in der untersten Nettoeinkommensklasse (bis unter 1.000 Euro) nur 41 Prozent die Weiterbildungsmöglichkeiten hoch ein, sind es in den zwei obersten Einkommensklassen (4.000-5.000 Euro bzw. über 5.000 Euro) 59 bzw. 65 Prozent der Befragten. Auch das erreichte Ausbildungsniveau ist relevant für die Weiterbildung. Beschäftigte mit Universitäts-, Fachhochschul- oder Meister-/Technikerabschluss haben in höheren Anteilen (56-49 Prozent) Weiterbildungsoptionen als Beschäftigte mit niedrigeren formalen Abschlüssen (36-48 Prozent).

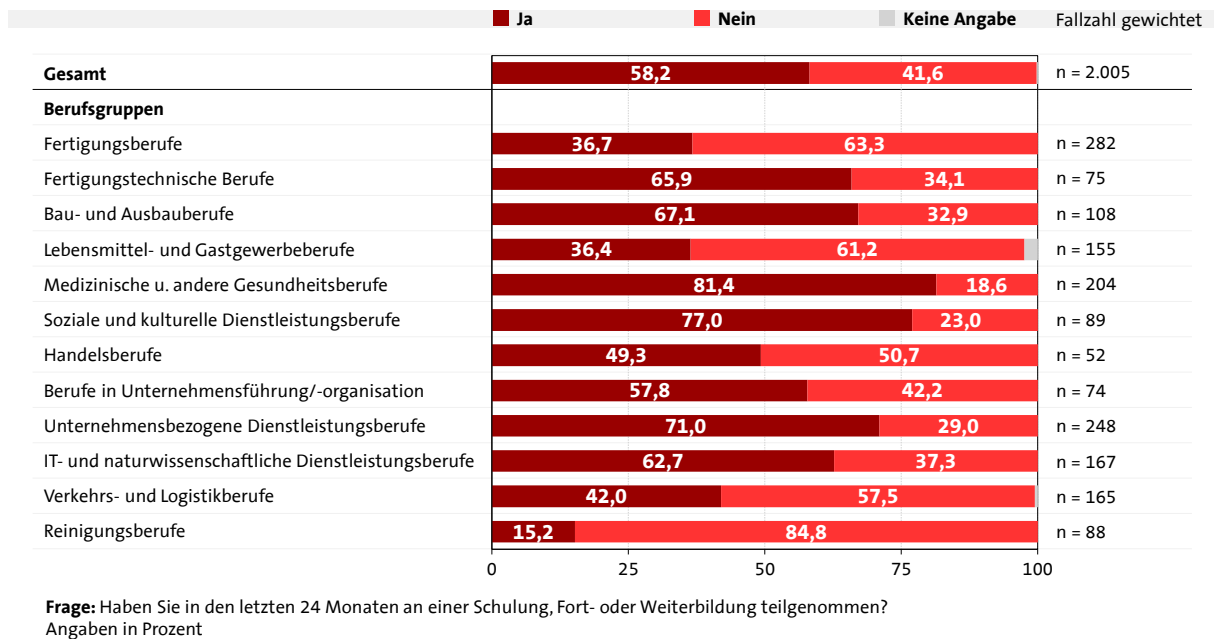
Diese Einschätzungen zu den Möglichkeiten decken sich sodann vollständig mit den tatsächlich absolvierten Weiterbildungen. Knapp 44 Prozent der Beschäftigten in der niedrigsten Nettoeinkommensklasse (bis unter 1.000 Euro) haben in den vergangenen zwei Jahren an einer Weiterbildung teilgenommen, aber 76-77 Prozent der Beschäftigten, die zwischen 3.000 und 4.000 bzw. zwischen 4.000

und 5.000 Euro verdienen; bei den Spitzenverdienern (über 5.000 Euro) sind es sogar fast 82 Prozent. Beschäftigte ohne beruflichen Abschluss haben mit 38 Prozent mit Abstand die niedrigsten Weiterbildungsquoten. Auch Beschäftigte mit einer betrieblichen Berufsausbildung (54 Prozent) profitieren deutlich weniger von absolvierten Weiterbildungen als Beschäftigte mit schulischer Berufsausbildung sowie höheren Abschlüssen (68-70 Prozent Weiterbildungsquote)

Eine Fort- oder Weiterbildungsveranstaltung haben im vergangenen Zweijahreszeitraum insgesamt 58 Prozent der bremischen Arbeitnehmerschaft absolviert. Mit über drei Vierteln aller Beschäftigten ist die so gemessene Weiterbildungsquote im Gesundheits- und Sozialwesen besonders hoch. In den Branchen öffentliche Verwaltung, Erziehung und Unterricht sowie im verarbeitenden Gewerbe sind die Weiterbildungsanteile auch überdurchschnittlich und betragen jeweils zwei Drittel aller Beschäftigten. Im Hotel- und Gastgewerbe nehmen die wenigsten Beschäftigten mit nur etwas über einem Drittel an einer Weiterbildung teil.

Wird die Weiterbildungsbeteiligung nach Berufsgruppen unterschieden, ergibt sich ein ähnliches, aber noch differenzierteres Bild. So zeigt sich, dass in den Bauberufen ein höherer Anteil von Beschäftigten an einer Weiterbildung in den letzten zwei Jahren teilgenommen hat als dies in der Baubranche der Fall war. Der Weiterbildungsanteil der Bauberufe liegt dabei gleichauf mit den fertigungstechnischen Berufen. Am oberen Ende der Weiterbildungsbeteiligung liegen die Beschäftigten der Gesundheitsberufe und der sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufe (weitgehend in Korrespondenz zu den Branchenanteilen), am unteren Ende rangieren Reinigungsberufe, Verkehrs- und Logistikberufe sowie Lebensmittel- und Gastronomieberufe.

Abbildung 25 Berufliche Weiterbildung in den letzten 2 Jahren, nach Berufsgruppe



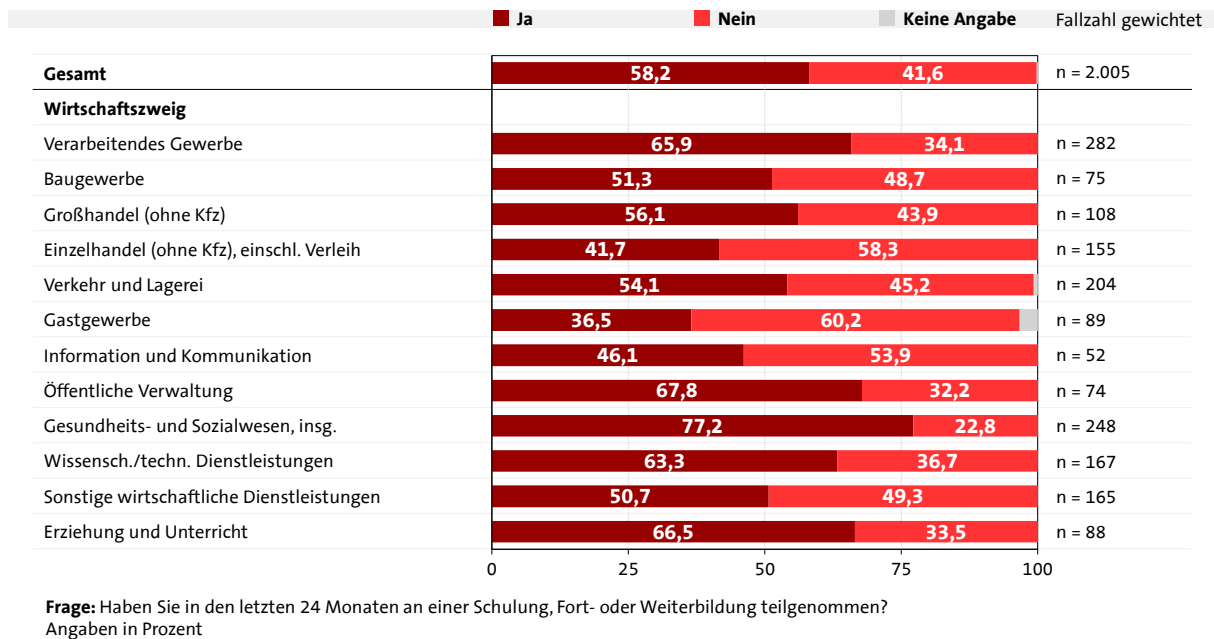
Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2017, eigene Berechnungen

infas

A **Arbeitnehmerkammer**
Bremen

Die durchschnittliche Dauer der persönlich wichtigsten Weiterbildung in den letzten 24 Monaten beträgt 10,5 Tage, bei Männern einen Tag länger, bei Frauen einen Tag kürzer. Beschäftigte im unteren Nettoeinkommenssegment von 1.000 bis 1.500 Euro profitieren mit Blick auf die Weiterbildungsdauer überdurchschnittlich stark von betrieblichen Weiterbildungen. Die Anzahl der absolvierten Tage beträgt für diese Gruppe durchschnittlich fast 16 Tage. Das mittlere Nettoeinkommenssegment von 1.500 bis 3.000 Euro erhält mit 11 Tagen durchschnittlicher Weiterbildungsdauer den zweithöchsten Wert. Die unterste (unter 1.000 Euro; 7,5 Tage) und höchste (über 5.000 Euro; 6 Tage) Einkommenskategorie erhielten im Durchschnitt die wenigsten Fortbildungstage. Bei den Hochverdienern (über 5.000 Euro) handelt es sich um nur wenige Fälle (n=36) und die höchste Weiterbildungsdauer beträgt hier lediglich 15 Tage. Bei der untersten Einkommenskategorie beträgt die maximale Weiterbildungsdauer 120 Tage, bei den mittleren Einkommen liegen die Spitzenwerte der Förderungsdauer zwischen 200 und 300 Tagen, was aber lediglich vier Personenfälle betrifft.

Abbildung 26 Berufliche Weiterbildung in den letzten 2 Jahren, nach Wirtschaftszweig



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2017, eigene Berechnungen

infas

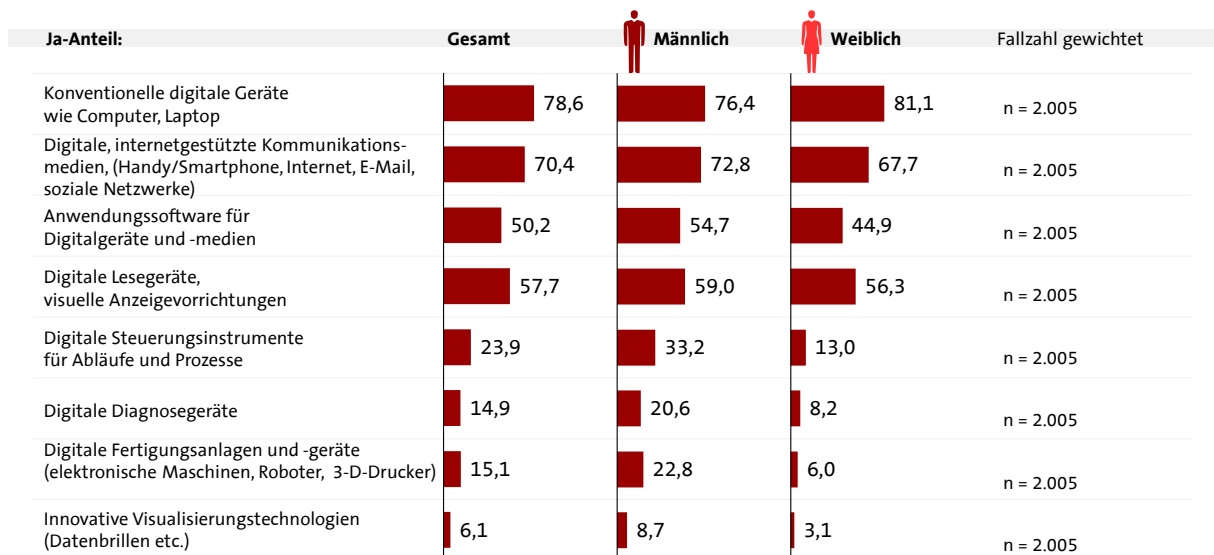
A Arbeitnehmerkammer
Bremen

4.3 Digitaler Wandel in der Bremer Arbeitswelt

Einsatz digitaler Technologien

In welchem Maße kommt es in der bremischen Arbeitnehmerschaft zum Einsatz digitaler Technik, um welche Technologien handelt es sich?

Die erste Antwort auf diese Frage lautet: Das Ausmaß des Einsatzes von digitaler Technik am Arbeitsplatz im Land Bremen bewegt sich bislang sowohl quantitativ als auch qualitativ auf eher konventionellen Bahnen. Konventionelle Digitaltechnik für Büroarbeitsplätze (PC und mobile Varianten 79 Prozent; internetgestützte Kommunikationsmedien 70 Prozent; Anwendungssoftware 50 Prozent) sind insgesamt sehr weit verbreitet. Digitale Lesegeräte, worunter Scanner- und Lasertechnik Anwendungen fallen, sind ebenfalls weit verbreitet (58 Prozent). Digitale Steuerungseinrichtungen und -instrumente werden hingegen deutlich seltener genutzt (24 Prozent). Noch spezieller und von noch weniger Arbeitskräften im Einsatz sind digitale Diagnosegeräte (15 Prozent), digitale Fertigungsanlagen und -geräte (elektronische Maschinen, Roboter, 3-D-Drucker; 15 Prozent) sowie innovative Visualisierungstechnologien (wie Datenbrillen u.Ä.; 6 Prozent).

Abbildung 27 Einsatz digitaler Technologien am Arbeitsplatz

Angaben in Prozent, Antwort „Ja“

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2017, eigene Berechnungen

infas

 Arbeitskammer
Bremen

Während konventionelle Computertechnik etwas stärker von Frauen als von Männern genutzt wird, sind bei fast allen anderen digitalen Anwendungstechnologien die Männeranteile deutlich ausgeprägter. Lediglich noch bei den digitalen Lesegeräten (Scanner u.Ä.) sind Frauen noch praktisch gleichauf, was mit dem hohen Frauenanteil im Einzelhandel zu tun haben dürfte. Dieses zusammenfassende Ergebnis hat selbstverständlich mit den Berufsstrukturen und dem hohen Männerübergewicht in IT- und in naturwissenschaftlichen sowie fertigungstechnischen Berufen zu tun (vgl. Abb. 4 in Kap. 1).

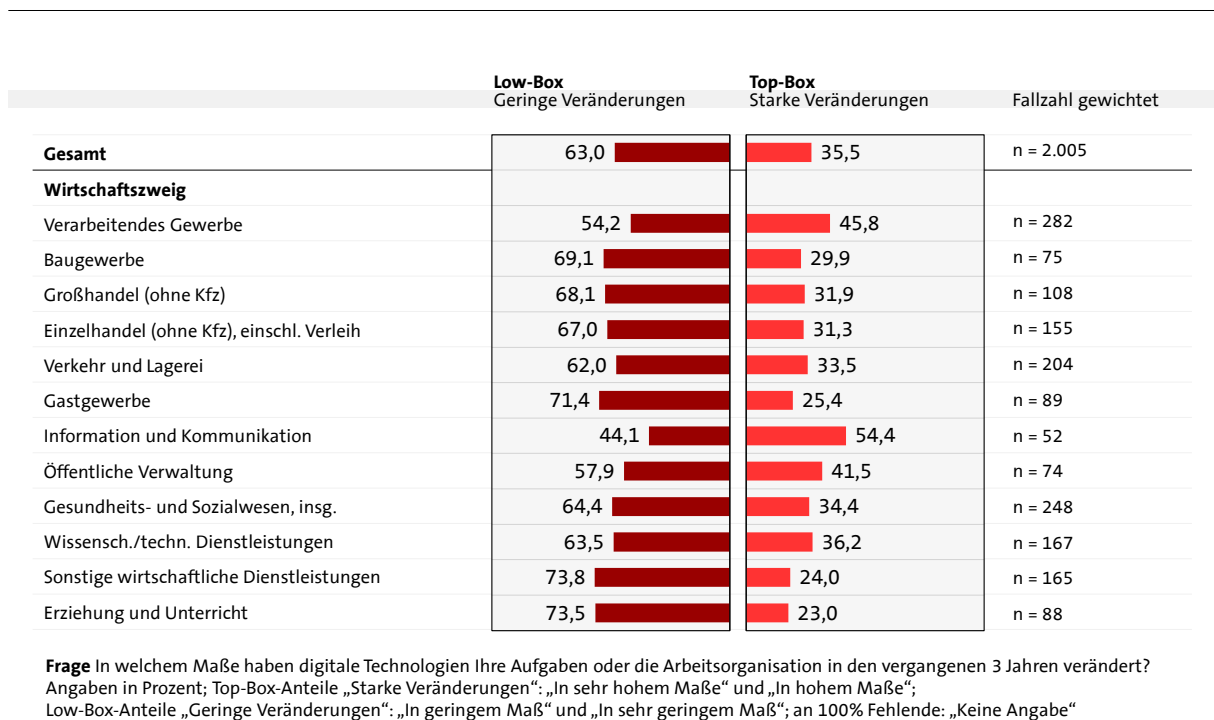
Auch wenn die innovativeren Digitaltechnologien insgesamt zahlenmäßig noch keine hohe Verbreitung besitzen, lassen sich dennoch einige grobe Branchentrends erkennen. So bringt es die insgesamt am wenigsten verbreitete Technologie der innovativen Visualisierungen in Betrieben aus Information und Kommunikation und des verarbeitenden Gewerbes auf 19 bzw. 16 Prozent, in wissenschaftlichen/technischen Dienstleistungen immerhin noch auf 10 Prozent. Digitale Diagnosegeräte sind wiederum im verarbeitenden Gewerbe mit 27 und dem Bau (Messtechnik, Materialprüfung u.Ä.) mit 25 Prozent vertreten, der höchste Wert wird hier aber mit 37 Prozent im Krankenhaussektor erzielt. Bei digitalen Steuerungseinrichtungen und -instrumenten führen ebenfalls verarbeitendes Gewerbe (41 Prozent) und Krankenhaussektor (33 Prozent). Spitzenreiter bei digitalen Lesegeräten sind wissenschaftliche/technische Dienstleistungen (72 Prozent) sowie Groß- und Einzelhandel (75 bzw. 66 Prozent), knapp gefolgt vom verarbeitenden Gewerbe (65 Prozent). Bei digitaler Archivierung ist

wiederum die Branche wissenschaftliche/technische Dienstleistungen (65 Prozent) und die öffentliche Verwaltung (64 Prozent) in der Nutzung am stärksten.

Auswirkungen digitaler Technologien

Ein qualitativer Trend zur Digitalisierung ist für das Land Bremen klar erkennbar. Mehr als ein Drittel aller Befragten gibt an, dass der Einsatz von Digitaltechnik in den letzten drei Jahren bei ihnen in hohem Maße zu starken Veränderungen beim Aufgabenzuschnitt oder der Arbeitsorganisation geführt habe. Besonders ausgeprägt fallen solche Veränderungen in der IuK-Branche und im verarbeitenden Gewerbe aus. Unterdurchschnittlich wenig Veränderungen ergeben sich insbesondere für die Branchen Erziehung und Unterricht, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen und das Gastgewerbe.

Abbildung 28 Veränderung der Arbeit durch digitale Technologien in den letzten drei Jahren



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2017, eigene Berechnungen

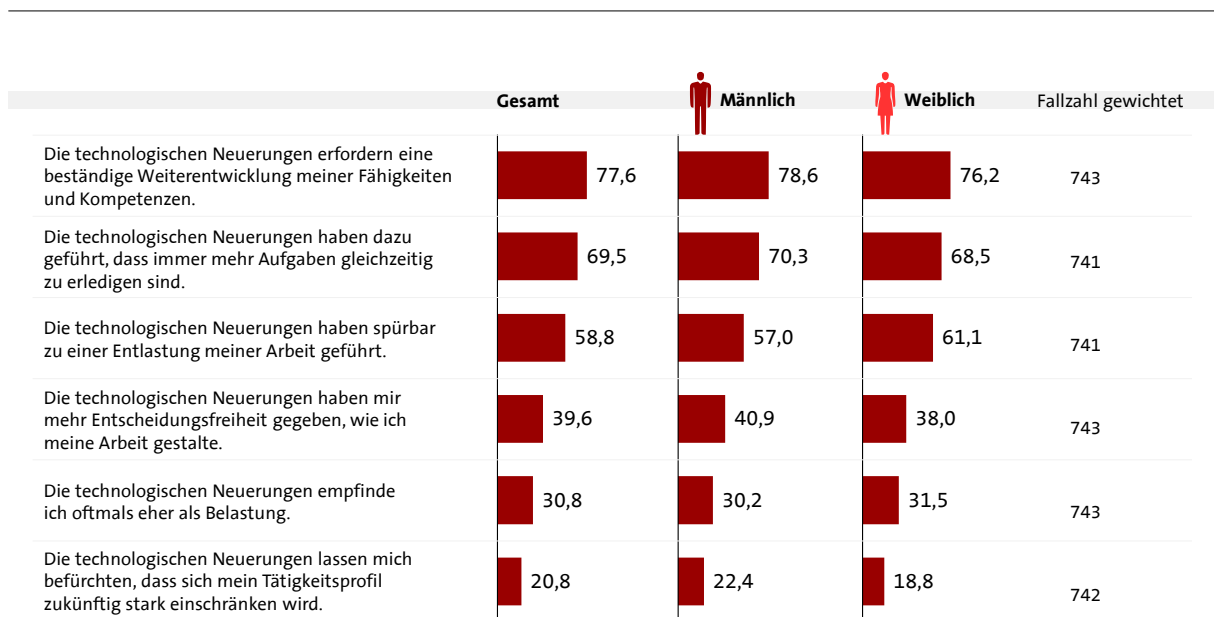
infas

A Arbeitnehmerkammer
Bremen

Darüber hinaus machen sich die Auswirkungen der Digitalisierung in einigen Punkten besonders bemerkbar. So geben von den Arbeitskräften, die digitalisierungsbedingte Veränderungen bejahen, im Schnitt 78 Prozent aller Beschäftigten an, Fähigkeiten und Kompetenzen aufgrund der technologischen Neuerungen ständig weiterentwickeln zu müssen. Zugleich wird von rund 70 Prozent aller Befragten konstatiert, dass die Fülle der gleichzeitig zu erledigenden Aufgaben zugenommen habe. Eine Entlastung der Arbeit durch technologische Neuerungen wird lediglich von 59 Prozent der Befragten geltend gemacht. Zwei Fünf-

tel der Befragten stimmen überdies der Aussage zu, dass die technologische Entwicklung zur Vergrößerung ihrer Handlungsfreiheiten bei der Arbeitsgestaltung geführt habe. Ein knappes Drittel der Befragten empfindet die technologischen Neuerungen oftmals eher als Belastung. Einschränkungen des persönlichen Tätigkeitsprofils aufgrund der technologischen Neuerungen fürchtet ein gutes Fünftel der Befragten. Dabei unterscheiden sich die Antwortmuster zwischen Frauen und Männern nur graduell, fallen also nicht stark ins Gewicht.

Abbildung 29 Auswirkungen digitaler Technologien am Arbeitsplatz



Angaben in Prozent, Top-Box-Anteile: „Trifft voll und ganz zu“ und „Trifft überwiegend zu“

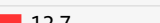
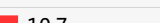
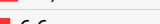
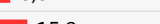
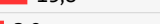
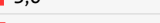
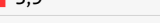
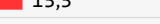
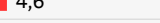
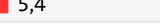
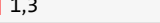
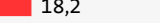
Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2017, eigene Berechnungen

infas

A Arbeitnehmerschwerpunkt
Bremen

Außerdem ist ein möglicher technologisch bedingter Wegfall des Arbeitsplatzes für ein knappes Zehntel der bremischen Arbeitnehmerschaft Anlass zur Sorge. Männer neigen dabei dieser Sicht doppelt so häufig zu wie Frauen. Personen ohne Berufsabschluss (17 Prozent) oder mit betrieblicher Ausbildung (9 Prozent) halten dies in größeren Anteilen für möglich als Personen mit anderen oder höheren Abschlüssen.

Abbildung 30 Sorgen um möglichen Wegfall des Arbeitsplatzes (aufgrund von Digitalisierung)

	Low-Box Geringe Sorgen	Top-Box Starke Sorgen	Fallzahl gewichtet
Gesamt	90,0 	9,4 	n = 2.005
Berufsgruppen			
Fertigungsberufe	87,3 	12,7 	n = 92
Fertigungstechnische Berufe	88,9 	10,7 	n = 288
Bau- und Ausbauberufe	93,4 	6,6 	n = 88
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	84,2 	15,8 	n = 124
Medizinische u. andere Gesundheitsberufe	96,3 	3,0 	n = 171
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	96,2 	3,9 	n = 175
Handelsberufe	86,7 	13,3 	n = 195
Berufe in Unternehmensführung/-organisation	95,4 	4,6 	n = 257
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	93,6 	5,4 	n = 192
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	98,7 	1,3 	n = 67
Verkehrs- und Logistikberufe	78,9 	18,2 	n = 238
Reinigungsberufe	78,9 	21,1 	n = 72

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

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2017, eigene Berechnungen

infas

A **Arbeitnehmerkammer**
Bremen

Die Arbeitszeitdauer (Vollzeit vs. Teilzeit) ergibt keinen Unterschied für die Einschätzung dieser Frage, wohl aber die Lage der Arbeitszeit. Beschäftigte mit ungünstigen Arbeitszeiten (Schicht, Nacht, Wochenende) machen sich überdurchschnittlich häufig Sorgen in Bezug auf einen technologisch bedingten Arbeitsplatzwegfall. Dies sind zugleich (überwiegend) die Beschäftigten in Fertigungsberufen, Lebensmittel- und Hotel- und Gaststättenberufen, Handels- und Verkehrs-/Logistikberufen, die viel häufiger als andere Berufsgruppen solche „Digitalisierungsängste“ aufweisen. Die Beschäftigtengruppen mit den meisten Sorgen hinsichtlich eines technologisch bedingten Arbeitsplatzwegfalls sind damit überdies auch diejenigen mit der im Vergleich geringsten Weiterbildungsbeteiligung (Personen ohne Abschluss, mit betrieblicher Berufsausbildung, Beschäftigte mit ungünstigen Arbeitszeiten (Schicht, Nacht, Wochenende), in Fertigungsberufen, Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen, Handels- und Verkehrs-/Logistikberufen).

4.4 Entgrenzung der Arbeit

Abbildung 31 Häufigkeit der Erreichbarkeit für berufliche Belange außerhalb der Arbeitszeiten

	Jeden Tag	Einige Male pro Woche	Einige Male im Monat	Einige Male im Jahr	Nie	Trifft nicht zu	Fallzahl gewichtet
Gesamt	4,8	11,9	19,1	21,5	40,1	2,7	2.005
Wirtschaftszweig							
Verarbeitendes Gewerbe	3,2	8,5	16,7	21,2	47,3	3,1	282
Baugewerbe	12,5	20,6	19,2	19,6	26,9	1,2	75
Großhandel (ohne Kfz)	8,8	10,5	11,6	30,9	36,6	1,6	108
Einzelhandel (ohne Kfz), einschl. Verleih	0,0	13,7	21,7	25,3	36,2	3,1	155
Verkehr und Lagerei	3,9	8,7	18,1	17,6	48,7	3,0	204
Gastgewerbe	6,2	21,6	17,3	23,1	31,7	0,1	89
Information und Kommunikation	2,8	5,1	31,0	27,6	31,7	1,9	52
Öffentliche Verwaltung	4,5	7,0	9,5	20,2	55,4	3,4	74
Gesundheits- und Sozialwesen, insg.	2,5	11,6	33,3	20,7	30,3	1,6	248
<i>Davon: Krankenhäuser</i>	1,7	4,5	39,4	20,3	32,2	1,9	88
<i>Davon: Arztpraxen</i>	0,0	5,2	28,8	17,1	49,0	0,0	45
<i>Davon: Pflege- und Altenheime</i>	3,5	11,8	26,6	30,5	22,8	4,8	39
<i>Davon: Sozialwesen</i>	4,2	23,6	32,5	18,1	21,0	0,6	76
Wissensch./techn. Dienstleistungen	3,6	16,5	18	26,8	34,2	0,9	167
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	11,7	11,9	12,9	20,0	38,1	5,4	165
Erziehung und Unterricht	5,7	17,4	20,6	22,2	33,6	0,5	88

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

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2017, eigene Berechnungen

infas

A Arbeitnehmerkammer
Bremen

In der Arbeitnehmerbefragung wurde auch thematisiert, ob sich Tendenzen zu einer Auflösung zwischen Arbeitszeit und Freizeit erkennen lassen, die u.a. mit den Einsatzmustern von Kommunikationstechnik und digitalen Endgeräten zu tun haben. Dafür wurde zunächst gefragt, inwieweit dienstliche Telefonanrufe und E-Mails außerhalb der Arbeitszeit auftreten. Eine Entgrenzung der Arbeit im Sinne unscharfer praktischer Abgrenzungen zwischen Arbeitszeit und Freizeit trifft bisher nur für einen Bruchteil der bremischen Beschäftigten zu. Zusammen knapp 16 Prozent haben mehrmals pro Woche oder täglich mit dienstlichen Telefonanrufen oder der Beantwortung von dienstlichen E-Mails außerhalb der regulären Arbeitszeit zu tun. Über 60 Prozent der Befragten sind allerdings nie oder selten damit konfrontiert.

Für einzelne Wirtschaftszweige fällt die Belastung merklich höher aus, so etwa im Bau, dem Gastgewerbe, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (darin u.a. Reinigungsbranche). Nach Berufsgruppen betrachtet (hier nicht gezeigt), zeigen sich ebenfalls im Bau- und Gastgewerbe besonders hohe Belastungen, außerdem bei Verkehrs-/Logistikberufen sowie bei Gesundheitsberufen.

5 Rente und Übergangsgestaltung zum Ruhestand

In Europa erreicht lediglich eine Minderheit der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer überhaupt das gesetzliche Renteneintrittsalter, während sie noch arbeiten (Hasselhorn & Apt 2015). In Deutschland lag zwar 2014 das durchschnittliche Zugangsalter in den Ruhestand mit einem Alter von 64,1 Jahren (Männer) bzw. 64,4 Jahren (Frauen) nur noch wenige Monate vor der bisherigen Regelaltersgrenze von 65 Jahren. Der zunehmend gestiegene Altersdurchschnitt in die Rente hat indes vor allem mit den zugenommenen Beschränkungen für einen vorzeitigen Renteneintritt zu tun; seit 2012 hat zudem die schrittweise Heraufsetzung der Regelaltersgrenze von 65 auf 67 Jahre begonnen.⁹

Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit setzt allerdings voraus, dass ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dazu auch gesundheitlich in der Lage sind. Ohne entsprechende Arbeitsfähigkeit kommt die Verlängerung der Lebensarbeitszeit einer faktischen Renten Kürzung gleich. Sozialpolitisch sind daher ansteigende Drop-Out-Quoten in den unfreiwilligen, vorzeitigen Ruhestand wegen Erwerbsunfähigkeit bedenklich. In Deutschland rangieren psychische (und zunehmend jünger einsetzende) Einschränkungen inzwischen als wichtigster Grund für den Zugang in die Erwerbsminderungsrente (BPtK 2013; DRV 2014).

In der diesjährigen Befragung der bremischen Arbeitnehmerschaft wurde das Thema Beendigung des Erwerbslebens und Übergangsgestaltung in den Ruhestand als ein inhaltlicher Schwerpunkt gewählt. Welche zeitlichen Präferenzen liegen hinsichtlich des Übergangs in die Rente vor? Und welche Erwartungen haben bremische Beschäftigte an die eigene Arbeitsfähigkeit in der Endphase des Erwerbslebens? Reicht die Arbeitsfähigkeit nach ihrer eigenen Einschätzung aus, um das gesetzliche Renteneintrittsalter gesund zu erreichen?

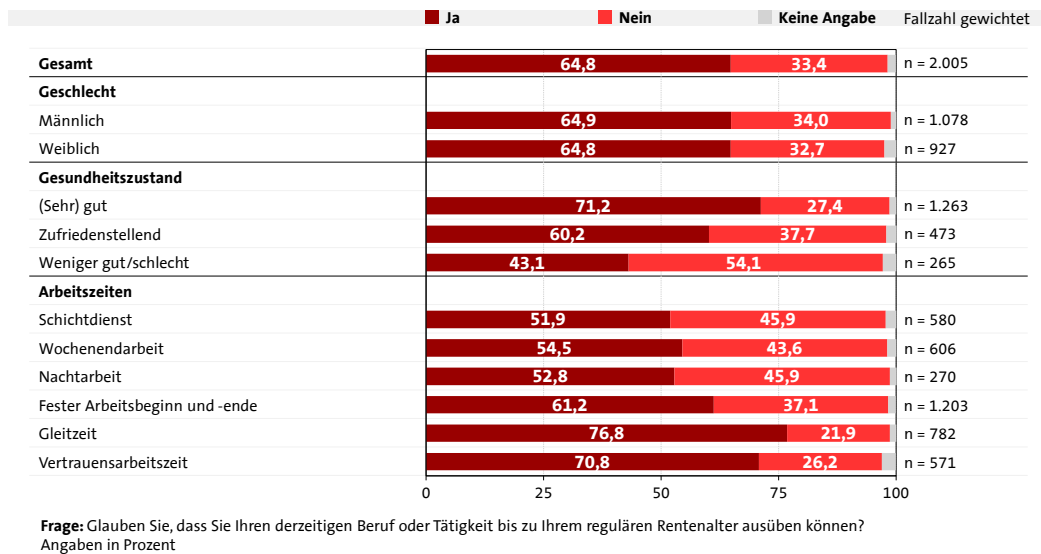
5.1 Gewünschtes Renteneintrittsalter und geschätzte Arbeitsfähigkeit

Gut zwei Drittel aller Befragten und unabhängig vom Geschlecht gehen optimistisch davon aus, ihre Berufstätigkeit bis zum regulären Rentenalter ausüben zu können. Jüngere Menschen äußern sich diesbezüglich reservierter. Je näher der Zeitpunkt des Altersübergangs rückt, desto mehr sind die Befragten aber davon klar überzeugt. Menschen mit Migrationshintergrund, nichtdeutscher Staatsangehörigkeit, befristet Beschäftigte, Beschäftigte mit unkomfortablen Arbeitszeiten (Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit) und Personen mit aktuell suboptimalen oder schlechtem Gesundheitszustand zeigen sich unabhängig vom Lebensalter skeptischer, ob das reguläre Renteneintrittsalter erreicht werden kann. Die gut bis sehr gut verdienenden Führungskräfte und Beschäftigte in unternehmensbezogenen Dienstleistungs-, IT- und naturwissenschaftlichen Berufen sind überdurchschnittlich optimistisch, schlechter bis durchschnittlich verdie-

⁹ Ausnahmen von der Regelaltersgrenze gibt es seitdem nur noch für Schwerbehinderte und langjährig Versicherte (jeweils mit 35 Versicherungsjahren) sowie für besonders langjährig Versicherte (mit 45 Pflichtbeitragsjahren).

nende Beschäftigte in Fertigungs-, Reinigungs-, Verkehrs- und Logistikberufen sowie in Gesundheits-, Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen sind eher pessimistisch.

Abbildung 32 Erhalt der Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter I

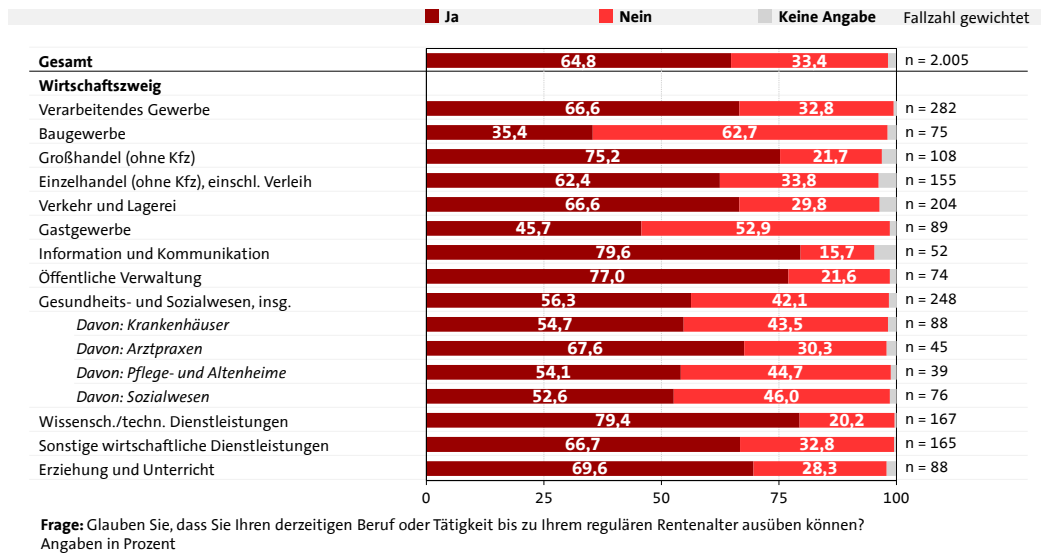


Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2017, eigene Berechnungen

infas

A Arbeitnehmerkammer
Bremen

Von denjenigen, die sich zum Befragungszeitpunkt einen weniger guten oder schlechten Gesundheitszustand attestieren, sind nur zwei Fünftel davon überzeugt, die aktuelle Tätigkeit bis zum regulären Renteneintritt ausüben zu können. Bei Beschäftigten mit guter Gesundheit oder mit eher arbeitnehmerfreundlichen Arbeitszeitmodellen fallen hingegen die Erwartungswerte eines regulären Renteneintritts überdurchschnittlich hoch aus. Im Vergleich dazu hält nur etwas mehr als Hälfte der Beschäftigte mit schwieriger Arbeitszeitlage (Schicht-, Nacht-, Wochenendarbeitende) einen regulären Renteneintritt für wahrscheinlich.

Abbildung 33 Erhalt der Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter II

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2017, eigene Berechnungen

infas

Arbeitnehmerkammer
Bremen

In Branchenbetrachtung sind es vor allem die Beschäftigten aus IuK, den wissenschaftlichen/technischen Dienstleistungen, der öffentlichen Verwaltung und dem Großhandel, die überdurchschnittlich optimistisch den Erhalt ihrer Arbeitsfähigkeit einschätzen. Am skeptischsten sind die Beschäftigten aus dem Baugewerbe und dem Gastgewerbe.

Von den Beschäftigten, die davon ausgehen, ihren Beruf nicht bis zum regulären Rentenalter ausüben zu können, wird ein durchschnittliches Renteneintrittsalter von 57,3 Jahren geschätzt, wobei kein Unterschied zwischen den Geschlechtern auftritt.

Während diese Frage die Einschätzung der individuellen Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit ermittelt, zielt die folgende Frage auf das gewünschte Renteneintrittsalter ab. Hierbei wurden die Beschäftigten gefragt, ob sie gerne vor dem regulären Renteneintrittsalter in Ruhestand gehen würden oder gerne bis zum oder über das reguläre Renteneintrittsalter hinaus arbeiten würden. Das klare Ergebnis dazu lautet, dass mehr als zwei Drittel gerne vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden würden.

Abbildung 34 Gewünschtes Renteneintrittsalter I

Renteneintritt...	Vor dem regulären Alter	Zum regulären Eintrittsalter	Über das reguläre Rentenalter hinaus	Keine Angabe	Fallzahl gewichtet
Gesamt	68,7	23,2	6,1	2,0	2.005
Geschlecht					
Männlich	70,2	21,3	6,7	1,8	1.078
Weiblich	67,1	25,6	5,4	1,9	927
Altersgruppen					
15 bis 24 Jahre	54,6	33,1	5,7	6,6	214
25 bis 34 Jahre	67,3	26,3	4,9	1,5	422
35 bis 44 Jahre	67,8	23,5	5,9	2,8	418
45 bis 54 Jahre	78,0	16,0	5,2	0,8	587
55 bis 66 Jahre	65,0	25,3	9,2	0,5	364
Art des Arbeitsvertrags					
Unbefristeter Arbeitsvertrag	62,0	31,7	6,3	0,0	1.658
Befristeter Arbeitsvertrag	69,2	22,8	6,1	1,9	334
Voll- oder Teilzeit					
Vollzeit	71,8	21,1	5,4	1,7	1.399
Teilzeit	61,7	28,2	7,8	2,3	598

Frage: Würden Sie gerne vor Ihrem gesetzlichen Rentenalter in den Ruhestand gehen, würden Sie gerne bis zum regulären Rentenalter arbeiten oder würden Sie gerne über das reguläre Rentenalter hinaus arbeiten?; Angaben in Prozent

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2017, eigene Berechnungen




Abbildung 35 Gewünschtes Renteneintrittsalter II

Renteneintritt...	Vor dem regulären Alter	Zum regulären Eintrittsalter	Über das reguläre Rentenalter hinaus	Keine Angabe	Fallzahl gewichtet
Gesamt	68,7	23,2	6,1	2,0	2.005
Berufsgruppen					
Fertigungsberufe	76,7	18,1	3,4	1,8	92
Fertigungstechnische Berufe	79,3	15,7	2,7	2,3	288
Bau- und Ausbauberufe	79,8	12,4	7,3	0,5	88
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	50,9	34,1	10,0	5,0	124
Medizinische u. andere Gesundheitsberufe	71,8	21,0	6,0	1,2	171
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	66,3	21,3	10,4	2,0	175
Handelsberufe	59,2	32,2	5,3	3,3	195
Berufe in Unternehmensführung/-organisation	72,6	20,0	5,6	1,8	257
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	73,5	19,5	5,9	1,1	192
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	61,1	29,3	8,0	1,6	67
Verkehrs- und Logistikberufe	64,9	26,8	7,0	1,3	238
Reinigungsberufe	62,5	32,5	5,0	0,0	72

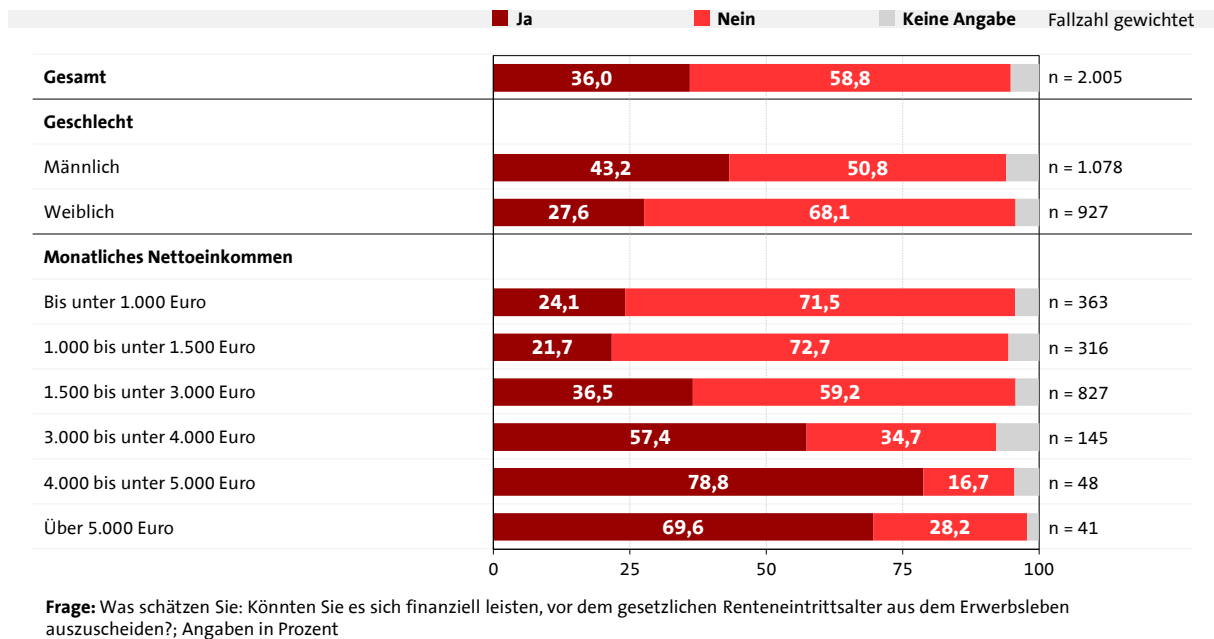
Frage: Würden Sie gerne vor Ihrem gesetzlichen Rentenalter in den Ruhestand gehen, würden Sie gerne bis zum regulären Rentenalter arbeiten oder würden Sie gerne über das reguläre Rentenalter hinaus arbeiten?; Angaben in Prozent

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2017, eigene Berechnungen




Nach Einkommensgruppen betrachtet, geben 9 Prozent der Beschäftigten in der niedrigsten Einkommensgruppe (bis 1.000 Euro) an, über das reguläre Eintrittsalter hinaus arbeiten zu wollen, während der entsprechende Wert bei den Gruppen mit höheren Verdiensten (mehr als 1.000 bis unter 5.000 Euro) zwischen 5 und 7 Prozent beträgt. Wahrscheinlich kommt bei den Niedrigverdienern dabei weniger eine persönliche Präferenz zum Ausdruck als vielmehr eine ökonomisch begründete Überlegung. Mit anderen Worten, um ein auskömmliches Einkommen bzw. eine ausreichende Rentenhöhe erreichen zu können, gehen die Befragten dieser Einkommensgruppe wahrscheinlich davon aus, dass sich ihre Erwerbstätigkeit über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus erstrecken müsste und dass sie dies auch tun würden, wenn die Möglichkeit bestünde.

Abbildung 36 Finanzielle Möglichkeit für ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben I



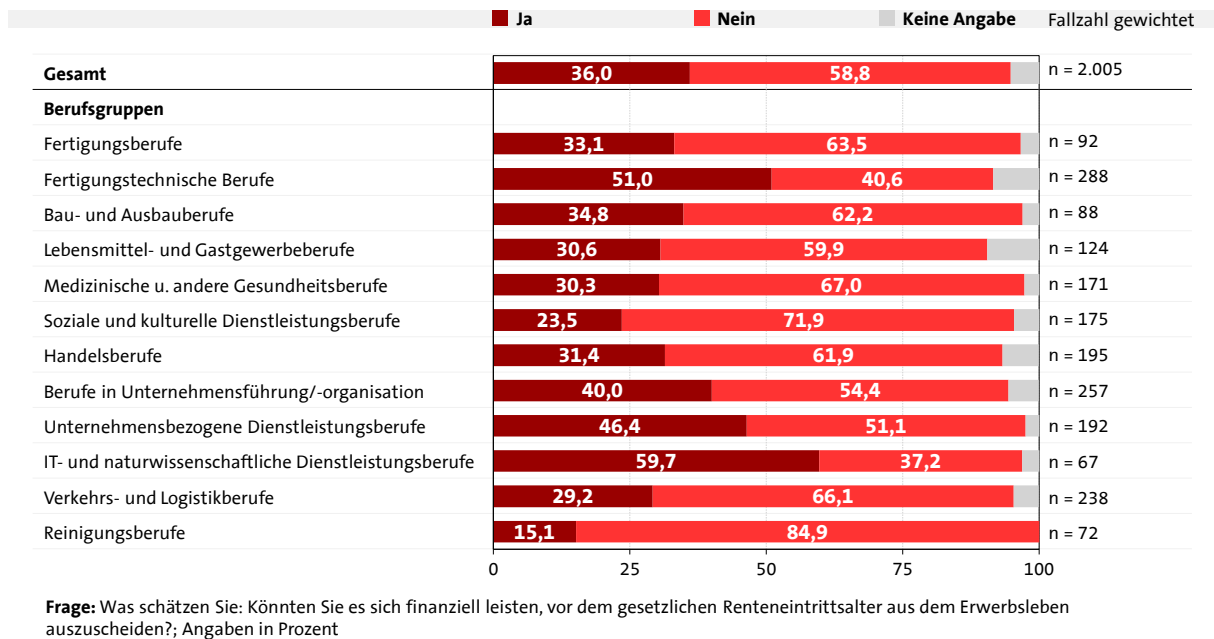
Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2017, eigene Berechnungen

infas

A Arbeitnehmerkammer
Bremen

Diese Annahme wird durch die Antworten zur Frage bestätigt, inwieweit ein Ausscheiden vor dem gesetzlichen Renteneintrittsalter finanziell möglich wäre. Über 70 Prozent der zwei unteren Einkommensklassen verneinen diese Frage. Die Zustimmungswerte steigen mit steigendem Einkommen, mit Ausnahme der obersten Einkommenskategorie ab 5.000 Euro. Bei den Großverdienern gibt es einen höheren Anteil an Beschäftigten, die ein vorzeitiges Ausscheiden finanziell nicht für möglich halten, als in der nächsten Kategorie zwischen 4.000 und 5.000 Euro.

Abbildung 37 Finanzielle Möglichkeit für ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben II



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2017, eigene Berechnungen

infas

A **Arbeitsnehmerkammer**
Bremen

Ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben erachten vor allem Beschäftigte in Reinigungsberufen als finanziell nicht machbar. Auch in den sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen fällt der Anteil derjenigen unterdurchschnittlich aus, die ein vorzeitiges Ausscheiden finanziell für möglich hält. Umgekehrt sind Arbeitskräfte in IT- und naturwissenschaftlichen Berufen sowie in fertigungstechnischen Berufen besonders optimistisch hinsichtlich der finanziellen Möglichkeiten auf einen vorzeitigen Erwerbsausstieg.

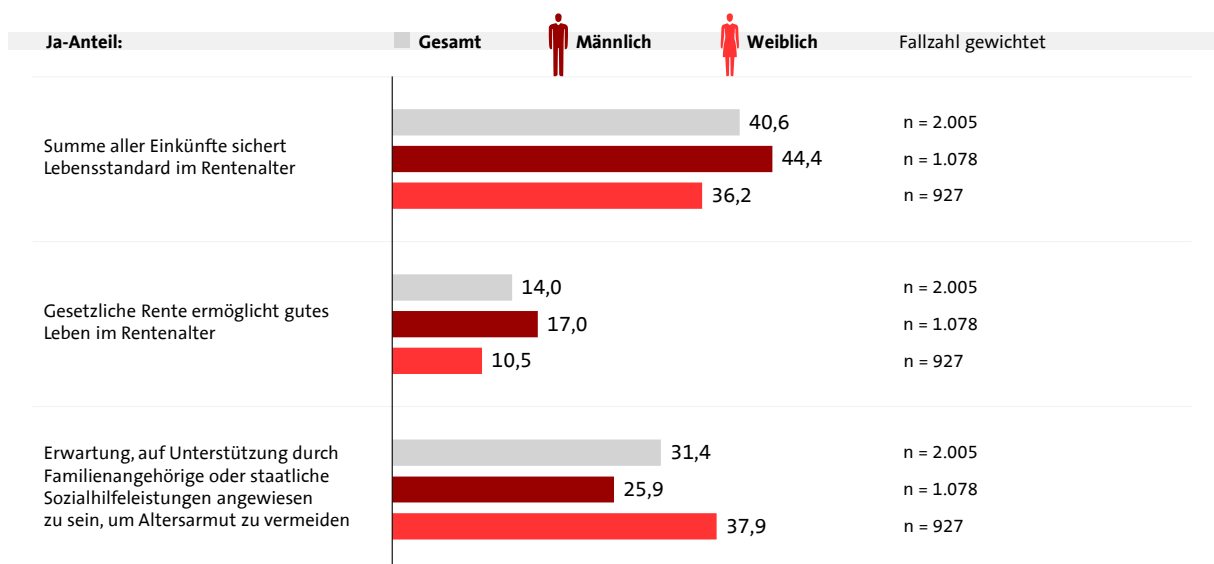
In diesem Kontext erscheint auch die Frage von Interesse, ob der Arbeitgeber eine betriebliche Altersversorgung anbietet. 61 Prozent der Befragten bestätigen und 36 Prozent der Befragten verneinen die Vorhaltung eines derartigen Angebots durch ihren Betrieb. Befragte aus Unternehmen mit betrieblicher Mitbestimmung sowie aus tarifgebundenen Unternehmen bestätigen weit überproportional Angebote betrieblicher Altersversorgung (76 bzw. 71 Prozent im Vergleich zu 35 Prozent (ohne Mitbestimmung) und 44 Prozent (ohne Tarifbindung)). Auch nach Branchen betrachtet fallen starke Unterschiede auf. So erhalten Beschäftigte aus der öffentlichen Verwaltung und dem Krankenhaussektor zu 92 Prozent ein entsprechendes Angebot, aber nur 29 Prozent der Beschäftigten in Arztpraxen sowie 31 Prozent der Beschäftigten im Gastgewerbe.

70 Prozent der Beschäftigten, denen Angebote betrieblicher Altersversorgung zur Verfügung stehen, machen davon auch Gebrauch und erwerben entsprechende Ansprüche. Dabei gilt, je älter die Beschäftigten, desto höher die Anteile derjeni-

gen mit Ansprüchen auf eine betriebliche Altersversorgung. Beschäftigte mit Migrationshintergrund erwerben nur zu 60 Prozent betriebliche Versorgungsansprüche. Nach Branchen betrachtet, korrespondiert das Bild mit der Angebotsstruktur. Im öffentlichen Sektor und Krankenhausbereich ist der Anteil der Beschäftigten mit betrieblichen Altersversorgungsansprüchen mit Abstand am höchsten (86 bzw. 90 Prozent), aber auch im verarbeitenden Gewerbe, im Baugewerbe und in Erziehung und Unterricht werden noch von jeweils gut drei Vierteln der Beschäftigten betriebliche Altersvorsorgeansprüche erworben. Im Einzelhandel fällt dieser Wert mit 54 Prozent der Beschäftigten am niedrigsten aus.

5.2 Lebensstandard im Alter

Abbildung 38 Erwarteter Lebensstandard im Rentenalter



Angaben in Prozent; nur Ja-Anteile ausgewiesen

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2017, eigene Berechnungen

infas

A Arbeitnehmerkammer
Bremen

Befragt nach dem erwarteten Lebensstandard im Alter, ergibt sich für die bremischen Beschäftigten ein gemischtes Bild. Zwar erwarten zwei Fünftel insgesamt und unter Berücksichtigung aller verfügbaren Einkünfte, den bisherigen Lebensstandard halten zu können. Aber nur eine Minderheit von 14 Prozent glaubt, dass die gesetzliche Rente ausreichend sein wird, um davon gut leben zu können. Überdies erwartet ein knappes Drittel aller Befragten für sich, dass eine finanzielle Unterstützung durch Angehörige oder staatliche Hilfeleistungen unvermeidlich sein dürfte, um Armut zu vermeiden. Frauen sind dabei für alle drei genannten Aspekte durchgängig pessimistischer als Männer, in Korrespondenz zu den allgemein geringeren Verdiensten und Rentenansprüchen von Frauen in

der Lebensverlaufsperspektive. Außerdem erwarten (wenig überraschend) mit 73-74 Prozent der einkommensstarken Beschäftigten (4.000 Euro und darüber) praktisch ein doppelt so großer Personenanteil die Sicherung des Lebensstandards im Alter im Vergleich zu den niedrigen Einkommensgruppen bis unter 1.500 Euro, die hiervon nur zwischen 31 und 38 Prozent überzeugt sind.

5.3 Einstellungen und Reformoptionen zur gesetzlichen Rente

Die bremischen Beschäftigten wurden auch dazu befragt, was ihrer Auffassung nach die Hauptaufgabe der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) darstellt (hier nicht gezeigt). Der größte Anteil der Antworten entfällt mit 44 Prozent auf die Sicherung des Lebensstandards im Alter. 37 Prozent der Befragten meinen, die Hauptaufgabe der gesetzlichen Rente sei Schutz vor Armut, und nur 17 Prozent sind davon überzeugt, dass eine gleiche Grundrente für alle die Hauptaufgabe der gesetzlichen Rentenversicherung bildet. In den mittleren und höheren Einkommensklassen (1.500 bis unter 3.000 Euro, 3.000 und mehr) sind dabei insbesondere die älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (55-66 Jahre) in stärkerem Maße (55 Prozent, 58 Prozent) als jüngere Jahrgänge von der Sicherung des Lebensstandards als Hauptaufgabe der gesetzlichen Rentenversicherung überzeugt. Schutz vor Armut wird in etwas stärkerem Maße von den mittleren Altersgruppen (35-44 Jahre bzw. 45-54 Jahre) als Hauptaufgabe der GRV genannt, und zwar unabhängig von der Einkommensklasse. Die Unterschiede zu den anderen Altersgruppen fallen aber insgesamt nicht so stark aus. Eine gleiche Grundrente erachten wiederum vor allem Jüngere (15-34 Jahre) zu höheren Anteilen als Hauptaufgabe als ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wiederum über alle Einkommensklassen hinweg.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Bremen wurden auch zu ausgewählten Änderungsoptionen zur Gestaltung der gesetzlichen Rente befragt. Eine sehr große Mehrheit (auch beider Geschlechter) von 84 Prozent stimmt dem Reformvorschlag zu, auch Selbstständige und Beamte in die gesetzliche Rentenversicherung einzubeziehen. Ebenfalls 84-85 Prozent aller Beschäftigten und beider Geschlechter wünschen keine weitere Absenkung des gesetzlichen Rentenniveaus. Der Option, zum Zweck der Lebensstandardsicherung im Alter höhere Beiträge zu leisten, stimmt immerhin etwa die Hälfte zu, wobei mehr Männer als Frauen diese Reformoption begrüßen würden.

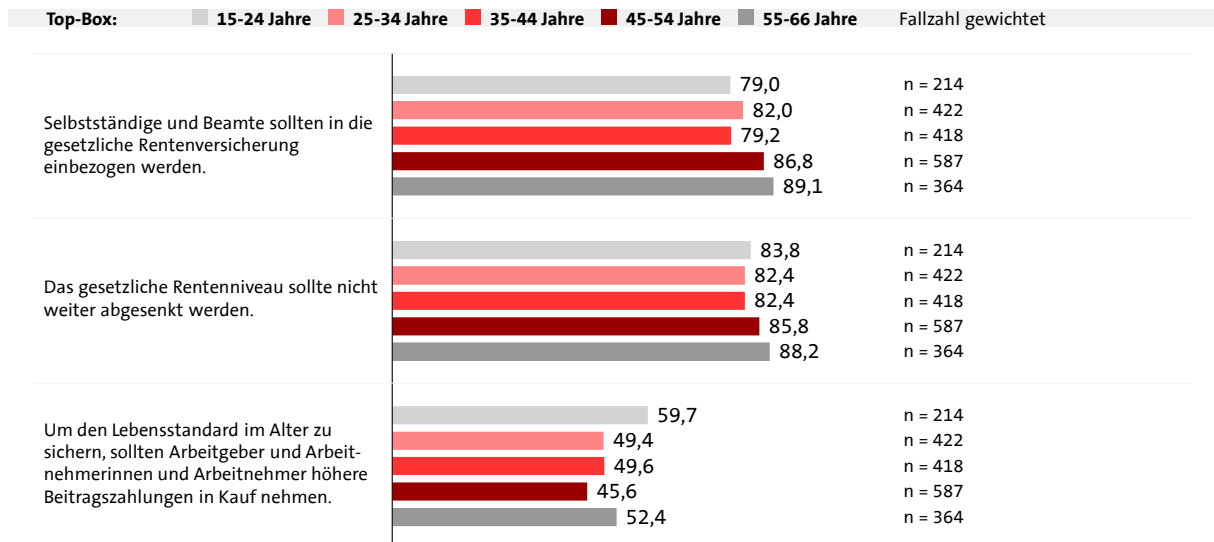
Die Zustimmung zu den zwei erstgenannten Reformvorschlägen steigt dabei mit dem Lebensalter und mit dem Einkommen (Einkommen grafisch nicht gezeigt). Das heißt, in jeder Einkommensklasse (bis unter 1.500 Euro, 1.500 bis unter 3.000 Euro; 3.000 Euro) liegen die Zustimmungswerte zum Reformvorschlag besonders hoch, je höher die Altersgruppe ausfällt (Kohorten 15-34, 35-44, 45-54, 55-66 Jahre). Die Zustimmungswerte der ältesten Befragten im Vergleich zu den jüngsten Befragten (innerhalb einer Einkommenskategorie) sind jeweils um mehr als 20 Prozentpunkte höher in Bezug auf die Einbeziehung von Selbstständigen und Beamten. In Bezug auf die Vermeidung weiterer Rentenkürzungen liegen die uneingeschränkten Zustimmungswerte („stimme voll und ganz zu“) bei den einkommensschwächeren Älteren (bis zu 1500 Euro; 55-66 Jahre) sogar über 25 Prozentpunkte über den Werten der jüngsten Altersgruppe, und bei den zwei

anderen Einkommensgruppen (1.500 bis unter 3.000 Euro; 3000 Euro) jeweils über 10 Prozentpunkte.

Bei dem dritten Vorschlag der höheren Beitragszahlungen zum Erhalt des Lebensstandards sind die Unterschiede nach Alter und Einkommenskategorie ähnlich ausgeprägt. Hier sind Differenzen zwischen 10 und 15 Prozentpunkten zwischen den Ältesten und den Jüngsten – bei voller Zustimmung zum Reformvorschlag – festzustellen. Bei denjenigen, die dieser Reformoption ablehnend gegenüberstehen, gibt es hingegen keine ausgeprägten Unterschiede nach Alters- und Einkommensklassen.

Wird allein das Alter berücksichtigt, liegt die Zustimmung zur Einbeziehung von Selbstständigen und Beamten in die gesetzliche Rentenversicherung bei der ältesten Kohorte um 10 Prozentpunkte höher als bei der jüngsten; bei der Zustimmung zu keiner weiteren Senkung des gesetzlichen Rentenniveaus beträgt diese Altersdifferenz knapp 5 Prozentpunkte (Abb. 39). Bei der Bereitschaft, höhere Beitragszahlungen zur Sicherung des Lebensstandards im Alter in Kauf zu nehmen, verhält es sich hingegen umgekehrt: Hier ist es die jüngste Alterskohorte (15-24 Jahre), die zu 60 Prozent und mit 7 Prozentpunkten Differenz zu den Ältesten (55-66 Jahre) die größte Zustimmung zu höheren Beitragszahlungen zum Ausdruck bringt.

Abbildung 39 Zustimmung zu Strukturreformen der gesetzlichen Rente



Angaben in Prozent ; Top-Box-Anteile: „Stimme voll und ganz zu“ und „Stimme eher zu“

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2017, eigene Berechnungen

Literatur

BA (2017): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Aktuelle Entwicklungen der Zeitarbeit, Nürnberg, Januar 2017, Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung.

BA (2016): Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe, 2. Halbjahr 2015, Nürnberg, Juli 2016

BAuA (2016): Arbeitszeitreport Deutschland 2016. Dortmund. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

BAuA (2010): Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Psychische Belastung und Beanspruchung im Berufsleben: Erkennen – Gestalten, Dortmund-Dorstfeld

BMAS (2013): Alleinerziehende unterstützen – Fachkräfte gewinnen. Report 2013, Berlin

BMFSFJ (2011): Lebenswelten und -wirklichkeiten von Alleinerziehenden. Berlin.

BPTK (2013): BPTK-Studie zur Arbeits- und Erwerbsunfähigkeit. Psychische Erkrankungen und gesundheitsbedingte Frühverrentung. Berlin (Bundestherapeutenkammer): (http://www.bptk.de/uploads/media/20140128_BPTK-Studie_zur_Arbeits-und_Erwerbsunfaehigkeit_2013_1.pdf)

Brandt, C. (Hg. (2010): Endbericht des Projektes „OnFormA“ - Online Forum mobile Arbeit – Berlin, ver.di Bundesverwaltung

Brandt, C., Brandl, K.-H. (2008): Von der Telearbeit zur mobilen Arbeit ..., in: Computer und Arbeit 3/2008: 15-20.

Buch, M. (2007): Arbeitsorganisation als Ausgangspunkt der Arbeitsgestaltung. In: Schafer, E., M.Buch, I. Pahls, J. Pfitzmann (Hg.): Arbeitsleben! Arbeitsanalyse- Arbeitsgestaltung- Kompetenzentwicklung, Kassel, 18-39.

Deutscher Verein für öffentliche und private Vorsorge e.V. (2015): Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Verbesserung der Erwerbsintegration von Alleinerziehenden. Berlin.

DGB-Index Gute Arbeit (2016): Arbeiten trotz Krankheit. Wie verbreitet ist Präsentismus in Deutschland? DGB-Index Gute Arbeit kompakt 2/2016.

DGB-Index Gute Arbeit (2015): Der Report 2015. Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Deutschland beurteilen. Mit dem Themenschwerpunkt: Multitasking, unzureichende Personalausstattung, Arbeit ohne Pause – Profilmerkmale der Arbeitshetze. Berlin.

DRV (2014): Positionspapier der Deutschen Rentenversicherung zur Bedeutung psychischer Erkrankungen in der Rehabilitation und bei Erwerbsminderung. Berlin ([http://www.deutsche-rentenversicherung.de/cae/servlet/contentblob/339288/publicationFile/64601/ pos-pap_psych_Erkrankung.pdf](http://www.deutsche-rentenversicherung.de/cae/servlet/contentblob/339288/publicationFile/64601/pos-pap_psych_Erkrankung.pdf))

Hasselhorn, H.-M. & Apt, W. (Hrsg.) (2015): Understanding employment participation of older workers: Creating a knowledge base for future labour market challenges, Federal Ministry of Labour and Social Affairs, Berlin

Lohmann-Haislah, A. (2012): Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. Dortmund, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin [basierend auf Ergebnissen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigen-Befragung 2011/2012]

Nübling, M., Lincke, H., Schröder, H., Knerr, P., Gerlach, I., Laß, I. (2015): Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität – Abschlussbericht der repräsentativen Befragung im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Freiburg, Bonn, Münster. (BMAS-Forschungsbericht 456).

Wanger, S. (2015): Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet. IAB-Kurzbericht 4/2015, Nürnberg.

Anhang: Methodischer Kurzbericht

A.1 Stichprobenkonzept und -ziehung

Die Grundgesamtheit für die Erhebung bildeten die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit einer regelmäßigen Beschäftigung von mindestens 5 Wochenarbeitsstunden im Alter von 16 bis 65 Jahren im Land Bremen. Das schließt sowohl im Land Bremen lebende Arbeitnehmer als auch Pendler aus den angrenzenden Landkreisen ein. Nicht zur Grundgesamtheit gehören dagegen Beamtinnen und Beamte, Studierende, Ein-Euro-Jobber, Selbstständige oder mit-helfende Familienangehörige. Die Auswahlgesamtheit für die Zufallsstichprobe bilden alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Land Bremen, die in den Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des IAB gelistet sind.¹⁰ Aufgrund der Besonderheiten des Landes Bremen, welches sich auf die beiden Gebietskörper-schaften Bremen Stadt und Bremerhaven verteilt, wurde eine disproportional geschichtete Auswahl zwischen den Stadtgebieten Bremen (80 Prozent) und dem Stadtgebiet Bremerhaven (20 Prozent) vorgenommen. Nach den Merkmalen Geschlecht, Alter, Betriebsgröße und Wirtschaftszweig (WZ-08) wurde propor-tional gezogen.

Die Erhebung wurde als telefonische Befragung (CATI) konzipiert und durchge-führt, was gültige Telefonnummern für die Zielpersonen voraussetzt. Da die Stichprobe aus den IEB nicht für alle Personen Telefonnummern enthielt, war eine zusätzliche Telefonnummernrecherche notwendig. Diese erfolgte durch eine automatisierte Suche in vorliegenden Telefonregistern sowie durch eine Suche über die *Addressfactory* der Deutschen Post.

Die vom IAB gelieferte Bruttostichprobe umfasste 19.974 Adressen, davon 80 Prozent mit Ortskennung Bremen und 20 Prozent Bremerhaven. Nach Bereini-gung und Telefonnummernrecherche standen 13.638 Adressen mit Telefon-nummer zur Verfügung. Hiervon wurden 500 für den Pretest und insgesamt 12.422 Adressen für die Haupterhebung eingesetzt, um die Zielgröße von 2.000 Interviews zu realisieren. Um eine Wiederholungsbefragung zu ermöglichen, wurde die Studie als Panel angelegt, das bedeutet, bei den Zielpersonen wurde im Rahmen des Interviews die Bereitschaft zu einer erneuten Kontaktierung zu einem späteren Zeitpunkt eingeholt.

¹⁰ Die Auswahlbasis für die Erhebung bildeten die monatlichen Daten der BA-Statistik mit Stand vom 31.12.2015. In der Folgezeit stattgefundenen Änderungen der gemeldeten Sozialversicherungsdaten sind entsprechend in der Stichprobe nicht erfasst.

A.2 Feldrealisierung

Die Feldfähigkeit des eingesetzten Fragebogens wurde in einem Pretest im Januar 2017 mit insgesamt 35 realisierten Interviews überprüft. Die Haupterhebung der Arbeitnehmerbefragung in Bremen und Bremerhaven begann am 23.01.2017 und endete am 13.03.2017. Alle Zielpersonen erhielten knapp eine Woche vor Beginn der Erhebung ein informierendes Anschreiben, um die Studie und Kontaktaufnahme anzukündigen und über den Datenschutz aufzuklären.

Tabelle 1 Anzahl realisierter Interviews nach Arbeitsort

	Gesamt	
Interview gesamt	2.005	100
	Arbeitsort	
Arbeitsplatz in Bremen	1.605	80,1
Arbeitsplatz in Bremerhaven	400	19,9

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

Insgesamt konnten in den 7 Wochen Feldzeit 2.005 gültige Interviews realisiert werden. 80 Prozent der Interviews entfallen auf Befragte mit Arbeitsort Bremen Stadt, die restlichen 20 Prozent auf den Arbeitsort Bremerhaven.

Tabelle 2 Panelbereitschaft

	Gesamt	
Panelbereitschaft	<i>abs.</i>	%
Panelbereit	1.862	92,9
Nicht panelbereit	143	7,1
Gesamt	2.005	100

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

Die Panelbereitschaft stellte sich als außerordentlich hoch dar. Von den insgesamt 2.005 befragten Personen erklärten sich fast 93 Prozent (n= 1.862) dazu bereit, für eine Folgebefragung nochmals kontaktiert zu werden. Lediglich 143 Befragte (7 Prozent) waren mit einer erneuten Kontaktierung nicht einverstanden.

In Tabelle 3 wird die Interviewdauer in Minuten mit und ohne Berücksichtigung des Intros ausgewiesen. Die reine Interviewzeit betrug im Durchschnitt 30 Minuten; inklusive des Kontaktgesprächs verlängerte sich die Interviewdauer auf durchschnittlich 34 Minuten.

Tabelle 3 Interviewdauer in Minuten

	Anzahl Fälle	Mittel	Min.	Max.	Standard-abweichung
Gesamt (mit Intro)	1.982	34,0	7,8	18,1	98,7
Gesamt (ohne Intro)	1.982	30,4	7,0	1,0	93,6

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

A.3 Stichprobenausschöpfung (Feldergebnis)

Differenzierte Berechnungen des Feldergebnisses und der Stichprobenausschöpfung orientieren sich an den Standards der *American Association for Public Opinion Research* (AAPOR).¹¹ Danach wird das Feldergebnis (sogenannter *Final Outcome*) in folgende Kategorien ausdifferenziert:

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

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

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

Unter den nicht erreichten Zielpersonen (NR-NC) sind alle Personen verbucht, mit denen unter der vorhandenen und geschalteten Nummer kein telefonischer Sprachkontakt hergestellt werden konnte. Unter „Nonresponse – Sonstiges“ (NR-O) befinden sich alle Personen, bei denen in einem Kontakt (mit der Zielperson oder einem anderen Haushaltsmitglied) festgestellt wurde, dass sie zur Zielgruppe der Studie gehören. Es wurde dann jedoch nicht unmittelbar ein Interview realisiert, sondern z.B. ein Wiederanruf zu einem günstigeren Zeitpunkt vereinbart oder das Erstanschreiben wurde erneut versendet. Die anschließenden weiteren Kontaktversuche blieben daraufhin jedoch erfolglos. Außerdem fallen in diese Kategorie alle Personen, die nach Auskunft einer Kontaktperson während der gesamten Feldzeit nicht erreichbar waren. Zudem sind Zielpersonen, die für ein Telefoninterview nicht ausreichende Sprachkenntnisse besaßen, in dieser Rubrik verbucht. In die Kategorie „nicht befragbar“ fallen Personen, die zur Zielgruppe gehören, aber aus gesundheitlichen Gründen (Krankheit, körperliche Einschränkung oder Behinderung) nicht an einem Interview teilnehmen

¹¹ Vgl. American Association for Public Opinion Research (2011): Standard Definitions. Final Dispositions of Case Codes and Outcome Rates for Surveys. Revised Version 2011.

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

Tabelle 4 Feldendstand (Final Outcome)

	I	II	III	IV
<i>Spalten%</i>	<i>abs.</i>	<i>%</i>	<i>abs.</i>	<i>%</i>
Einsatzstichprobe	12.423	100,0		
Zielgruppenzugehörigkeit unbekannt (UE)	2.903	23,4		
ZP nicht (mehr) in Zielgruppe (NE)/ außerhalb Grundgesamtheit	780	6,3		
Bereinigtes Brutto (I): Einsatzstichprobe abzüglich UE u. NE	8.740	70,5	8.740	100,0
Nonresponse – Nicht erreicht (NR-NC)	1.747	14,1	1.747	20,0
Nonresponse – Nicht befragbar (NR-NA)	57	0,5	57	0,7
Nonresponse – Sonstiges (NR-O)	2.059	16,6	2.059	23,6
Nonresponse – Nicht teilnahmebereit (NR-R)	2.866	23,1	2.866	32,8
Gültige realisierte Interviews	2.005	16,1	2.005	22,9
davon gültige Interviews				

Quelle: CATI-Befragung, Methodendaten

Insgesamt konnten 2.011 Interviews vollständig realisiert werden. Nach der Erhebung wurden die Daten einer Datenprüfung unterzogen. Dabei wurden 6 Interviews als ungültig und nicht auswertbare Fälle identifiziert. Der Auswertungsdatensatz umfasst somit 2.005 gültige Fälle.

In gut 23 Prozent der Einsatzstichprobe konnte nicht geklärt werden, ob die Zielperson Teil der Grundgesamtheit war und somit eine Zielgruppenzugehörigkeit vorlag. Bei 780 erreichten Personen (6 Prozent der Einsatzstichprobe) konnte hingegen eindeutig geklärt werden, dass sie (zum Befragungszeitraum) nicht die Zielgruppenkriterien erfüllten und das Interview daher nicht geführt werden konnte.

Nach Abzug dieser Stichprobenausfälle verblieben 8.740 Telefonnummern in der Einsatzstichprobe. Bezogen auf dieses bereinigte Brutto, konnten 20 Prozent (n=1.747) der Zielpersonen nicht erreicht werden. Zudem verweigerten 33 Prozent der erreichten Zielpersonen (n=2.866) aus verschiedenen Gründen die Teilnahme an der Befragung.

A.4 Hinweise zur Gewichtung

Die mehrstufige Gewichtung erfolgte auf Basis einer reduzierten Bruttostichprobe. Von der gelieferten Bruttostichprobe wurden die Preteststichprobe (n= 500) sowie 658 nicht eingesetzte Fälle aus Tranche 2 abgezogen. Die gewichtungsrelevante Bruttostichprobe reduzierte sich somit von 19.974 auf 18.816 (inkl. Dubletten). Das Gewichtungsverfahren umfasste die folgenden Schritte:

1. Designgewichtung der beiden Teilstichproben Bremen und Bremerhaven mit Bestimmung der Auswahlwahrscheinlichkeiten und des Designgewichts.
2. Ausfallmodellierung mittels zweistufiger logistischer Regression zur Berechnung des Einflusses der exogenen Variablen auf den Erfolg der Telefonnummernrecherche sowie der Teilnahme am Interview.
3. Kalibrierung der realisierten Nettostichprobe an bekannte Randverteilungen der Grundgesamtheit

Designgewichtung

Das vorliegende Stichprobendesign umfasste zwei Teilstichproben (Bremen/Bremerhaven). Die Auswahl aus der Grundgesamtheit erfolgte dabei disproportional geschichtet mit 80% aus dem Stadtgebiet Bremen und 20% aus dem Stadtgebiet Bremerhaven. Die implizite Schichtung der Randverteilungen Geschlecht, Alter, Betriebsgröße und Wirtschaftsklassen erfolgte proportional.

Zur Bestimmung der nach Stadtgebiet unterschiedlichen Auswahlwahrscheinlichkeit (prop_1) wurde der Umfang der Auswahlgesamtheit durch den Umfang der Grundgesamtheit (bestehend aus den beiden Teilstichproben) dividiert. Das Designgewicht ergibt sich dann aus der reziproken Auswahlwahrscheinlichkeit wie folgt:

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

$prop_1$ = Auswahl / Grundgesamtheit

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

Ausfallmodelle für Telja- und No-Tel-Fälle

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

Tabelle 5 Logistisches Regressionsmodell für Ausfälle

	Odds Ratios	p-Wert
Geschlecht		
Männlich	Referenz	
Weiblich	0,8111527	0,000
Alter gruppiert		
15-24 Jahre	0,8328619	0,008
25-34 Jahre	1,534465	0,000
35-44 Jahre	1,326888	0,000
45-54 Jahre	Referenz	
55-64 Jahre	0,985634	0,758
65-66 Jahre	0,9212834	0,505
Betriebsgröße		
1-9 Mitarbeiter	1,509977	0,000
10-19 Mitarbeiter	1,359618	0,000
20-49 Mitarbeiter	1,334423	0,000
50-99 Mitarbeiter	1,413628	0,000
100-249 Mitarbeiter	1,387353	0,000
250-499 Mitarbeiter	1,316815	0,000
500 und mehr Mitarbeiter	Referenz	
Wirtschaftsklassen 2008		
Land-/Forstwirtschaft, Fischerei	0,7383215	0,452
Verarbeitendes Gewerbe, Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, sonstige Industrie	0,9468559	0,287
Baugewerbe	0,9805018	0,829
Handel, Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe	Referenz	
Information und Kommunikation	0,9139496	0,297
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	0,7158168	0,001
Grundstücks- und Wohnungswesen	0,9536291	0,731
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	1,152302	0,006
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen	0,891389	0,022
Sonstige Dienstleistungen	1,054825	0,517

Quelle: infas, eigene Berechnung

Realisierungswahrscheinlichkeit

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

Tabelle 6 Logistisches Regressionsmodell für Realisierungswahrscheinlichkeit

	Odds Ratios	p-Wert
Geschlecht		
Männlich	Referenz	
Weiblich	1,105816	0,088
Alter gruppiert		
15-24 Jahre	0,5906569	0,000
25-34 Jahre	0,4620884	0,000
35-44 Jahre	0,6607292	0,000
45-54 Jahre	Referenz	
55-64 Jahre	1,118099	0,109
65-66 Jahre	,6637835	0,082
Betriebsgröße		
1-9 Mitarbeiter	0,7249814	0,001
10-19 Mitarbeiter	0,9415559	0,553
20-49 Mitarbeiter	0,8552751	0,080
50-99 Mitarbeiter	0,8655459	0,114
100-249 Mitarbeiter	0,945324	0,487
250-499 Mitarbeiter	0,8523015	0,075
500 und mehr Mitarbeiter	Referenz	
Wirtschaftsklassen 2008		
Land-/Forstwirtschaft, Fischerei	2,489321	0,122
Verarbeitendes Gewerbe, Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, sonstige Industrie	0,932677	0,400
Baugewerbe	0,88635	0,407
Handel, Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe	Referenz	
Information und Kommunikation	1,089592	0,528
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1,063378	0,720
Grundstücks- und Wohnungswesen	0,7278792	0,199
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	0,8804238	0,114
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen	1,127293	0,115
Sonstige Dienstleistungen	1,166953	0,197

Quelle: infas, eigene Berechnung

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

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

Kalibrierung

Nach der Designgewichtung und den beiden Stufen der Ausfallmodellierung, wurde die Nettostichprobe (n= 2.005) zusätzlich noch mithilfe des IPF-Algorithmus (*Iterative Proportional Fitting*) iterativ an bekannte Verteilungen in der Grundgesamtheit angepasst. Folgende Merkmale wurden zur Kalibrierung herangezogen: Geschlecht, Alter, Betriebsgröße und Wirtschaftsklassen. Dabei wurde das Merkmal „Wirtschaftsklassen“ nur zum Zweck der Gewichtung zusammengefasst, um eine ausreichend große Zellbesetzung im Vergleich zu der Grundgesamtheitsverteilung zu gewährleisten. Die Kalibrierung erfolgte getrennt nach Bremen und Bremerhaven. Die folgende Übersicht zeigt den Vergleich zwischen der ungewichteten und gewichteten Stichprobe sowie der Soll-Verteilung in der Grundgesamtheit.

Tabelle 7 Soll-Ist-Vergleich

		Grundgesamtheit		Netto ungewichtet		Netto gewichtet	
		abs.	%	abs.	%	abs.	%
Gesamt		332.422	100,0	2.005	100,0	2.005	100,0
	Geschlecht						
Bremen	Männlich	150.000	45,1	792	39,5	792	45,1
	Weiblich	128.988	38,8	813	40,5	813	38,8
Bremerhaven	Männlich	28.817	8,7	211	10,5	211	8,7
	Weiblich	24.617	7,4	189	9,4	189	7,4
	Alter gruppiert						
Bremen	15-24 Jahre	29.612	8,9	105	5,2	105	8,9
	25-34 Jahre	59.214	17,8	233	11,6	233	17,8
	35-44 Jahre	58.415	17,6	297	14,8	297	17,6
	45-54 Jahre	82.079	24,7	507	25,3	507	24,7
	55-64 Jahre	47.671	14,3	437	21,8	437	14,3
	65-66 Jahre	1.997	0,6	26	1,3	26	0,6
Bremerhaven	15-24 Jahre	5.887	1,8	33	1,6	33	1,8
	25-34 Jahre	10.720	3,2	54	2,7	54	3,2
	35-44 Jahre	10.891	3,3	73	3,6	73	3,3
	45-54 Jahre	15.289	4,6	133	6,6	133	4,6
	55-64 Jahre	10.231	3,1	99	4,9	99	3,1
	65-66 Jahre	416	0,1	8	0,4	8	0,1
	Betriebsgröße						
Bremen	1-9 Mitarbeiter	33.556	10,1	169	8,4	169	10,1
	10-19 Mitarbeiter	23.988	7,2	147	7,3	147	7,2
	20-49 Mitarbeiter	37.372	11,2	211	10,5	211	11,2
	50-99 Mitarbeiter	35.135	10,6	196	9,8	196	10,6
	100-249 Mitarbeiter	47.800	14,4	293	14,6	293	14,4
	250-499 Mitarbeiter	33.652	10,1	195	9,7	195	10,1
	500 und mehr Mitarbeiter	67.485	20,3	394	19,7	394	20,3

		Grundgesamtheit		Netto ungewichtet		Netto gewichtet	
		abs.	%	abs.	%	abs.	%
Bremerhaven	1-9 Mitarbeiter	6.413	1,9	35	1,7	35	1,9
	10-19 Mitarbeiter	5.403	1,6	41	2,0	41	1,6
	20-49 Mitarbeiter	8.270	2,5	58	2,9	58	2,5
	50-99 Mitarbeiter	6.624	2,0	49	2,4	49	2,0
	100-249 Mitarbeiter	10.410	3,1	81	4,0	81	3,1
	250-499 Mitarbeiter	5.486	1,7	46	2,3	46	1,6
	500 und mehr Mitarbeiter	10.828	3,3	90	4,5	90	3,3
	Wirtschaftsklassen 2008						
Bremen	Land-/Forstwirtschaft, Fischerei	279	0,1	4	0,2	0	0,1
	Verarbeitendes Gewerbe, Bergbau, sonstige Industrie	49.824	15,0	277	13,8	15	15,0
	Baugewerbe	10.198	3,1	51	2,5	3	3,1
	Handel, Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe	75.097	22,6	407	20,3	23	22,6
	Information und Kommunikation	11.902	3,6	68	3,4	4	3,6
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	7.239	2,2	41	2,0	2	2,2
	Grundstücks- u. Wohnungswesen	3.946	1,2	16	0,8	1	1,2
	Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen, sonstige wirtschaftliche DL	50.466	15,2	238	11,9	15	15,2
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen	55.852	16,8	408	20,4	17	16,8
	Sonstige Dienstleistungen	14.262	4,3	95	4,7	4	4,3
Bremerhaven	Verarbeitendes Gewerbe, Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, sonstige Industrie	8.629	2,6	54	2,7	2,6	2,6
	Baugewerbe	2.228	0,7	14	0,7	0,67	0,7
	Handel, Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe	17.968	5,4	112	5,6	5,41	5,4
	Information und Kommunikation	1.019	0,3	11	0,6	0,31	0,3
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1.117	0,3	8	0,4	0,34	0,3
	Grundstücks- u. Wohnungswesen	516	0,2	4	0,2	0,16	0,2
	Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen, sonstige wirtschaftliche DL	7.230	2,2	64	3,2	2,17	2,2
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen	12.181	3,7	113	5,6	3,66	3,7
	Sonstige Dienstleistungen	2.469	0,7	20	1,0	0,74	0,7

Quelle: infas, eigene Berechnung

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

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

g = Gewichtungsfaktor

n' = effektive Fallzahl

Tabelle 8 Kennwerte der Gewichte

Variable	Gewicht
Fallzahl	2.005
Summe der Gewichte	2.005
Mittelwert	1
Standardabweichung	0,59
Min.	0,12
Max.	8,73
Effektive Fallzahl	1.484
Effektivitätsmaß	74

Die effektive Fallzahl gibt letztlich die minimale Anzahl der Fälle an, auf denen im ungünstigsten Fall (keine Korrelation eines Merkmals mit den aktiven Gewichtungsmerkmalen) die Berechnung der korrigierten Standardfehler, d.h. der Konfidenzintervalle bei einer Schätzung der Populationsverteilungen mit den gewichteten Merkmalen beruht. Zu beachten ist dabei, dass in der Gewichtung hier unterschiedliche Aspekte der Stichprobe berücksichtigt sind. Dies betrifft sowohl das Design der Studie (Disproportionalität Stadtgebiete), als auch Selektionseffekte (Ausfallmodelle) und die Kalibrierung. Angesichts dieses mehrstufigen Gewichtungsverfahrens, bei dem jeder Gewichtungsschritt die Varianz der Gewichte erhöht, sind ein Effektivitätsmaß von 74 Prozent und eine entsprechend effektive Fallzahl von 1.484 Fällen ein sehr gutes Ergebnis.

Koordinaten der Arbeit im Land Bremen

Mit den „Koordinaten der Arbeit“ veröffentlicht die Arbeitnehmerkammer die Ergebnisse einer aktuellen Repräsentativbefragung von Beschäftigten im Land Bremen. Es wurden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aller Wirtschaftszweige und Berufe befragt, unabhängig davon, ob sie in Bremen oder Bremerhaven leben oder an die Wirtschaftsstandorte im Land einpendeln. Im Fokus standen die Arbeitsbedingungen. Aber auch Themen wie die Digitalisierung in Bremer Betrieben, Weiterbildungs- und Aufstiegschancen oder Einschätzungen zur Rente gehörten zu den vielen Themen, die zur Sprache kamen.

Der Bericht gibt einen Überblick über die Ergebnisse. Er stellt zudem Zusammenhänge her zwischen den Arbeitsbedingungen, der Zufriedenheit und den Sorgen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und lässt wichtige Handlungsbedarfe erkennen.



**Arbeitnehmerkammer
Bremen**

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

infas

infas Institut für angewandte
Sozialwissenschaft GmbH
Friedrich-Wilhelm-Straße 18
53113 Bonn
Telefon 0228.38 22-0
Telefax 0228.31 00 71
info@infas.de
www.infas.de