



Arbeitnehmerkammer
Bremen

infas



Koordinaten der Arbeit im Land Bremen

Befragung von Arbeitnehmerinnen
und Arbeitnehmern 2025

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 2025

Autoren: Holger Schütz, Nils Thiele, Martin Kleudgen

infas Institut für angewandte
Sozialwissenschaft GmbH

Kurt-Schumacher-Straße 24
53113 Bonn
T +49 (0)228 38 22-0
F +49 (0)228 31 00 71
info@infas.de
www.infas.de

Diese Veröffentlichung ist der Abschlussbericht zum Projekt
**„Koordinaten der Arbeit im Land Bremen –
Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 2025“**
im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Bremen.
Die Verantwortung für den Inhalt liegt bei den Autoren.

Autoren

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

Projektleitung und Redaktion

Dr. Marion Salot
Arbeitnehmerkammer Bremen
Tel. +49 (0)421/36 30 1-0
E-Mail salot@arbeitnehmerkammer.de

Herausgeber

Arbeitnehmerkammer Bremen
Bürgerstr. 1
28195 Bremen

Druck

Druckerei Brüggemann GmbH, Bremen

Umschlaggestaltung

GfG / Gruppe für Gestaltung, Bremen

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

Projekt

7997
Bonn, August 2025
Su, Th, Kn

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

ISO 20252



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

ADM

ESOMAR
member

Vorbemerkung

Die Arbeitnehmerkammer Bremen hat den gesetzlichen Auftrag, sich für die Interessen der Beschäftigten im Land Bremen einzusetzen. Dafür ist es wichtig, über die Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gut und umfassend informiert zu sein. Die Arbeitnehmerkammer hat daher das Sozialforschungsinstitut infas (Bonn) beauftragt, zum fünften Mal die Arbeitssituation von Beschäftigten im Land Bremen über eine Telefonbefragung in unterschiedlichen Dimensionen zu erfassen und auszuwerten. Zu den Themen zählen u. a. die Rahmenbedingungen der Arbeit, Belastungsfaktoren und die Arbeitszufriedenheit. Besondere Schwerpunkte der diesjährigen Befragung war die neben der Erwerbstätigkeit ausgeführte Sorgearbeit (Care-Work) der Beschäftigten.

infas hat die Erhebung „Koordinaten der Arbeit im Land Bremen – Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 2025“ von Februar bis Mai 2025 erstmalig im Mixed-Mode-Verfahren (CATI/CAWI) durchgeführt, nachdem sie in den Vorjahren als reine Telefonerhebung konzipiert war. In dieser Erhebungswelle wurden 3.337 Interviews realisiert – 1.848 Interviews konnten telefonisch durchgeführt werden (55 Prozent), 1.489 Befragte nahmen auf dem Onlineweg teil (45 Prozent). Der vorliegende Bericht fasst die wichtigsten Ergebnisse in kompakter und themenorientierter Form zusammen. Alle Befragungsergebnisse sind zudem in einem Tabellenband vollständig dokumentiert, der dem Bericht als Komplement beiliegt.

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

infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung – Executive Summary	9
Einleitung	19
1 Strukturmerkmale der bremischen Arbeitnehmerschaft	20
1.1 Soziodemografische Struktur der Beschäftigten	20
1.2 Betriebliche Struktur der Beschäftigung	22
1.3 Tätigkeitsbezogene Struktur der Beschäftigten	24
2 Arbeitszeit	32
2.1 Voll- und Teilzeitanteile	32
2.2 Vertragliche und tatsächliche Arbeitszeit	33
2.3 Arbeitszeitwünsche	39
2.4 Lage der Arbeitszeit	43
2.5 Gründe für Teilzeitarbeit	46
3 Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzkontext	48
3.1 Arbeitsexpositionen und Belastungsfaktoren	48
3.2 Eigene Gestaltungsmöglichkeiten und Betriebskultur	51
3.3 Arbeit im Home-Office	53
4 Digitalisierung	56
4.1 Einsatz digitaler Technologien	56
4.2 Veränderungen und Auswirkungen digitaler Technologien	57
4.3 Unterstützung beim digitalen Wandel durch den Betrieb	59
5 Identifikation und Anerkennung	61
5.1 Identifikation und gesellschaftliche Bedeutung	61
5.2 Gesellschaftliche Anerkennung	62
6 Gesundheit	65
6.1 Arbeit und Gesundheit	65
6.2 Arbeiten trotz Krankheit	66
6.3 Gesundheitsförderung	69
6.4 Erhalt der Arbeitsfähigkeit und Renteneintritt	70
7 Perspektiven der beruflichen Entwicklung und Arbeitsplatzsicherheit	74
7.1 Perspektiven der beruflichen Weiterbildung	74
7.2 Sorgen um den Arbeitsplatz	81
7.3 Arbeitsmarktchancen nach Arbeitsplatzverlust	86
8 Sorgearbeit	88
8.1 Aufteilung der Kinderbetreuung	88
8.2 Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen	94
8.3 Multiple Betreuungsaufgaben	101
Literatur	104
Anhang: Methodischer Kurzbericht	105
A.1 Stichprobenkonzept und -ziehung	105

A.2 Feldrealisierung	106
A.3 Stichprobenausschöpfung (Feldergebnis)	109
A.4 Hinweise zur Gewichtung	112

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Struktur der bremischen Arbeitnehmerschaft I	21
Abbildung 2	Struktur der bremischen Arbeitnehmerschaft II	23
Abbildung 3	Ausgeübte Tätigkeit (Berufsgruppe) bei Männern und Frauen	26
Abbildung 4	Frauen- und Männeranteile an Berufsgruppen	26
Abbildung 5	Anteile an Berufsgruppen nach Migrationshintergrund	27
Abbildung 6	Ausübung von Nebentätigkeiten nach Personenmerkmalen	29
Abbildung 7	Arbeitszeit: Vollzeit- und Teilzeittätigkeit	33
Abbildung 8	Arbeitsverhältnis: Vertragliche Arbeitszeit	34
Abbildung 9	Vergleich der vertraglichen und tatsächlichen Arbeitszeit	36
Abbildung 10	Vertragliche und tatsächliche Arbeitszeit nach Wirtschaftszweigen	38
Abbildung 11	Vertraglicher und tatsächlicher Arbeitszeitumfang nach Veränderungswünschen	40
Abbildung 12	Arbeitszeitwünsche nach Vollzeit/Teilzeit	40
Abbildung 13	Gewünschte Arbeitszeit nach verschiedenen Merkmalen	42
Abbildung 14	Gewünschte Arbeitszeit nach Berufsgruppen	43
Abbildung 15	Lage der Arbeitszeit nach Geschlecht	44
Abbildung 16	Belastung durch veränderte fachliche Anforderungen	49
Abbildung 17	Belastung durch veränderten Stress und Arbeitsdruck	50
Abbildung 18	Handlungsfreiräume und Teilhabe am Arbeitsplatz I	51
Abbildung 19	Handlungsfreiräume und Teilhabe am Arbeitsplatz II	52
Abbildung 20	Handlungsfreiräume und Teilhabe am Arbeitsplatz III	53
Abbildung 21	Nutzung von Home-Office I	54
Abbildung 22	Nutzung von Home-Office II	55
Abbildung 23	Veränderung der Arbeit durch digitale Technologien in den letzten drei Jahren	58
Abbildung 24	Gesellschaftliche Relevanz der eigenen Arbeitstätigkeit	61
Abbildung 25	Zufriedenheit mit gesellschaftlicher Anerkennung des eigenen Berufs nach Berufsgruppen	63
Abbildung 26	Zufriedenheit mit dem Gehalt nach Berufsgruppen	64
Abbildung 27	Anwesenheitstage trotz Krankheit (Präsentismus)	68
Abbildung 28	Erhalt der Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter I	71
Abbildung 29	Erhalt der Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter II	73
Abbildung 30	Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung I	75
Abbildung 31	Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung II	76
Abbildung 32	Unterstützung durch den Arbeitgeber bei der Weiterbildung	77
Abbildung 33	Teilnahme an beruflicher Weiterbildung I	78
Abbildung 34	Teilnahme an beruflicher Weiterbildung II	79
Abbildung 35	Teilnahme an beruflicher Weiterbildung III	80
Abbildung 36	Sorgen um die Arbeitsplatzsicherheit	82
Abbildung 37	Sorgen um möglichen Wegfall des Arbeitsplatzes (aufgrund neuer Technologien) nach Berufsgruppe	83
Abbildung 38	Sorgen um möglichen Wegfall des Arbeitsplatzes (aufgrund neuer Technologien) nach Wirtschaftszweig	85
Abbildung 39	Schwierigkeit, nach Arbeitsplatzverlust neue Stelle zu finden I	87
Abbildung 40	Schwierigkeit, nach Arbeitsplatzverlust neue Stelle zu finden II	87
Abbildung 41	Anzahl der Kinder im Haushalt und Kinderbetreuung	88
Abbildung 42	Zuständigkeit bei der Kinderbetreuung nach verschiedenen Merkmalen	90

Abbildung 43	Zuständigkeit bei der Kinderbetreuung nach Berufsgruppen	91
Abbildung 44	Anteile von Befragten mit pflegebedürftigen Angehörigen nach verschiedenen Merkmalen	95
Abbildung 45	Anteile von Befragten mit pflegebedürftigen Angehörigen nach Berufsgruppe	95
Abbildung 46	Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger	96
Abbildung 47	Zuständigkeit bei der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nach verschiedenen Merkmalen	98
Abbildung 48	Zuständigkeit bei der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nach Berufsgruppen	99
Abbildung 49	Verteilung der Betreuungszuständigkeiten	102

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Durchschnittliches monatliches Nettoeinkommen aus beruflicher Tätigkeit in Euro	93
Tabelle 2	Durchschnittliches monatliches Nettoeinkommen aus beruflicher Tätigkeit in Euro	100
Tabelle 3	Realisierter Interviews nach Stichprobe und Erhebungsmodus	107
Tabelle 4	Panelbereitschaft der Auffrischerstichprobe nach Erhebungsmodus	107
Tabelle 5	Interviewdauer in Minuten nach Panel- und Auffrischerstichprobe	108
Tabelle 6	Feldendstand (Final Outcome) nach Stichprobe	111
Tabelle 7	Feldendstand (Final Outcome) nach Telefonnummer	111

Zusammenfassung – Executive Summary

Einordnung und Methode

Das infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft legt mit der Studie „Koordinaten der Arbeit“ 2025 zum fünften Mal eine Repräsentativerhebung von im Land Bremen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vor. Die vorherigen Erhebungen fanden in den Jahren 2023, 2021, 2019 und 2017 statt. Neben den in Bremen wohnenden Beschäftigten wurden die Einpendlerinnen und Einpendler aus Niedersachsen, Hamburg und weiteren Bundesländern einbezogen.

Die Befragung 2025 basiert zum einen Teil auf einer Panelstichprobe, d. h. auf den Befragten, die sich in einer vorherigen Erhebung zu einer erneuten Kontaktierung für eine Folgebefragung bereit erklärt hatten und entweder 2021 oder 2023 an der Studie teilgenommen haben. Zum anderen Teil basiert sie auf einer Auffrischungstichprobe, die ergänzend aus der Beschäftigtendatei der Bundesagentur für Arbeit gezogen wurde. Die Erhebung wurde erstmalig im Mixed-Mode-Verfahren als Telefon- und Onlinebefragung (CATI/CAWI) zwischen Februar und Mai 2025 durchgeführt, nachdem es sich in den Vorwahlen um eine reine Telefonerhebung handelte. Auf Basis der repräsentativen Stichprobenziehung konnten 3.337 gültige Interviews realisiert werden. Diese bilden die im Land Bremen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bezogen auf unterschiedliche Strukturmerkmale vollständig und repräsentativ ab. Die Studienergebnisse geben also Auskunft über die gesamte Arbeitnehmerschaft mit Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis im Land Bremen und ermöglichen daher Rückschlüsse auf politische Handlungsbedarfe.

Struktur der Arbeitnehmerschaft

54 Prozent der Beschäftigten im Land Bremen sind männlich, 46 Prozent weiblich. Insgesamt etwas mehr als ein Viertel der Befragten (28 Prozent) weist einen Migrationshintergrund auf. Das Durchschnittsalter liegt bei 42,2 Jahren. 46 Prozent der Befragten besitzen einen betrieblichen oder schulischen Berufsabschluss, 10 Prozent einen Meister-, Techniker- oder Bachelorabschluss und 30 Prozent einen Hochschulabschluss (inklusive Fachhochschulen). Der Anteil der Beschäftigten ohne beruflichen Abschluss beträgt 8 Prozent, weitere 4 Prozent haben keinen Abschluss und befinden sich aktuell in Ausbildung.

Zwei Fünftel der bremischen Beschäftigten (40 Prozent) sind Berufspendlerinnen und -pendler und wohnen nicht im Bundesland Bremen. 53 Prozent aller Beschäftigten wohnen im Stadtgebiet Bremen, 7 Prozent haben ihren Wohnsitz in Bremerhaven. Unter den pendelnden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist der Männeranteil mit 60 Prozent etwas höher als unter allen Beschäftigten (54 Prozent). Der Arbeitsplatz der bremischen Beschäftigten liegt zum Großteil (86,5 Prozent) in der Stadt Bremen. 13,5 Prozent arbeiten dagegen in Bremerhaven.

Betriebliche Strukturen

Die Beschäftigtenstruktur im Land Bremen wird von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) mit Betriebsstätten zwischen 50 und 249 Beschäftigten sowie von mittleren und großen Unternehmen ab 250 Beschäftigten geprägt, in denen zusammen zwei Drittel aller Beschäftigten arbeiten (67 Prozent). 19 Prozent der Beschäftigten arbeiten

in Kleinbetrieben mit bis zu 19 Beschäftigten, die übrigen in Betrieben zwischen 20 und 49 Beschäftigten. Die größten Beschäftigungsanteile entfallen auf den Dienstleistungssektor, darunter das Gesundheits- und Sozialwesen mit 12 Prozent oder wissenschaftliche und technische Dienstleistungen mit 11 Prozent. Auf das verarbeitende Gewerbe entfällt ein Anteil von 12 Prozent der Beschäftigten.

Tätigkeitsmerkmale und Arbeitsverhältnis

Insgesamt sind 94 Prozent aller Befragten als Angestellte beschäftigt, 6 Prozent befinden sich in einer Ausbildung. Ein Zehntel der Befragten übt neben der Haupttätigkeit auch noch Nebentätigkeiten aus (12 Prozent). Unter den Teilzeitbeschäftigten liegt der Anteil mit 16 Prozent etwas höher als im Durchschnitt.

Im Land Bremen wird der Arbeitsmarkt von fachlich ausgerichteten Tätigkeitsprofilen bestimmt. Eine ausbildungsadäquate Beschäftigung üben 45 Prozent der Beschäftigten aus, 23 Prozent meinen sogar, beruflich mehr erreicht zu haben, als mit ihrer Ausbildung zu erwarten war. Im Gegensatz dazu schätzen 25 Prozent ihre Situation so ein, dass sie unterhalb ihres persönlichen Ausbildungsniveaus und damit unterwertig beschäftigt sind.

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

Beschäftigte mit Migrationshintergrund im Land Bremen sind im Vergleich zu Arbeitskräften ohne Migrationshintergrund überproportional in Reinigungsberufen (57 Prozent), Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (41 Prozent), Bau- und Ausbauberufen (37 Prozent), Handelsberufen (34 Prozent), Verkehrs- und Logistikberufen (33 Prozent) und sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (34 Prozent) anzutreffen. In unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen, in Berufen der Unternehmensführung und -organisation und in fertigungstechnischen Berufen sind sie weiterhin vergleichsweise unterrepräsentiert.

Vertraglich arbeiten 69 Prozent der Befragten in Vollzeit, 29 Prozent in Teilzeit und 2 Prozent sind ausschließlich in einem Minijob tätig.¹ Nur 11 Prozent der Männer, aber 50 Prozent der Frauen arbeiten in Teilzeit. 93 Prozent aller Arbeitsverträge im Land Bremen sind als unbefristete Beschäftigungen angelegt, 7 Prozent sind befristet. Befristungen sind mit 30 Prozent besonders stark in der jüngsten Altersgruppe zwischen

¹ Die Ergebnisse zum Anteil der Befragten, die ausschließlich in einem Minijob tätig sind, sind nicht direkt mit den Angaben der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit vergleichbar. Hier spielen mehrere Faktoren eine Rolle. Insbesondere setzt die Teilnahme an der Befragung „Koordinaten der Arbeit im Land Bremen“ eine Wochenarbeitszeit von mindestens 5 Stunden sowie eine hauptberufliche Arbeitsstelle im Bundesland Bremen voraus, in der BA-Beschäftigungsstatistik ist hingegen keine Mindeststundenzahl vorgegeben. Außerdem wird aus gewichtungstechnischen Gründen in den Befragungsdaten der Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten eher unterzeichnet, ausgehend von einer insgesamt nur kleinen absoluten Anzahl realisierter Interviews mit dieser Personengruppe. Schließlich mag auch eine Rolle spielen, dass die Angaben der Befragten sich nicht auf den Stand zum Ziehungstag der Stichprobe, sondern auf den Stand zum Befragungstag beziehen.

15 und 24 Jahren verbreitet. Ein Drittel (34 Prozent) der Befragten mit einem befristeten Arbeitsvertrag fühlt sich dadurch stark belastet.

Zum Erhebungszeitpunkt zwischen Februar und Mai 2025 sind 2 Prozent der Bremer Beschäftigten bei einem Leiharbeitsunternehmen angestellt. Leiharbeitsbeschäftigte sind vor allem in der Industrie (36 Prozent), im Hotel- und Gaststättenbereich (14 Prozent) sowie der Lager- und Transportwirtschaft tätig. 45 Prozent der Befragten fühlen sich durch ihre Tätigkeit als Leiharbeitskraft (sehr) hoch belastet.

Vertragliche und tatsächliche Arbeitszeit

Bei knapp der Hälfte aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (47 Prozent) fallen vertragliche und tatsächliche Arbeitszeit auseinander. Dabei unterscheiden sich im Durchschnitt die vertraglich festgelegte Arbeitszeit (34,2 Stunden) und die tatsächliche Arbeitszeit (35,6 Stunden) um rund eineinhalb Stunden. Für Vollzeitkräfte liegt die tatsächliche Arbeitszeit bei 40,0 Stunden. Bei den Teilzeitkräften liegt die tatsächliche Arbeitszeit bei 26,6 Stunden.

Ein Viertel (26 Prozent) der Befragten gibt an, bis zu 3 Stunden Mehrarbeit und Überstunden zu leisten, 13 Prozent zwischen 4 und 5 Stunden, 6 Prozent zwischen 6 und 12 Stunden. 2 Prozent leisten mehr als 12 Stunden Mehrarbeit bzw. Überstunden pro Woche.

Besonders häufig kommt Mehrarbeit dagegen in den Branchen Kindergärten und Vorschulen als Teil der Erziehungsbranche (72 Prozent), wissenschaftliche und technische Dienstleistungen (59 Prozent), Finanzen und Versicherungen (58 Prozent) und der öffentlichen Verwaltung (57 Prozent) vor.

Gewünschte Arbeitszeit

Die bremischen Beschäftigten wurden auch gefragt, welche Arbeitszeiten sie sich wünschten, wenn sie diese – unter Berücksichtigung sich verändernder Verdienste – selbst wählen könnten. Knapp die Hälfte zeigt sich mit ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit unzufrieden (49 Prozent). 12 Prozent der Befragten würden ihre bezahlten Arbeitsstunden gern aufstocken und 37 Prozent würden lieber weniger bezahlte Stunden arbeiten. Der Wunsch, die Stundenanzahl zu reduzieren, ist bei Vollzeitkräften stärker und bei Teilzeitbeschäftigten geringer ausgeprägt. Bei dem Wunsch, die bezahlte Stundenanzahl zu erhöhen, verhält es sich umgekehrt. In Korrespondenz zu den Teilzeitanteilen wünschen sich Frauen häufiger eine Aufstockung der Stunden als Männer. Die Wunscharbeitszeit von Frauen liegt mehrheitlich im Rahmen der „langen Teilzeit“ (durchschnittlich 29,6 Stunden), bei Männern am unteren Rand der „normgeprägten Arbeitszeit“ (durchschnittlich 34,8 Stunden).

Lage der Arbeitszeit

Neben dem Arbeitszeitvolumen prägt ganz entscheidend auch die Lage der Arbeitszeit den Alltag der Beschäftigten. Von Nachtarbeit sind im Land Bremen ein Zehntel der Beschäftigten betroffen. Allerdings gilt dies für Männer mit 11 Prozent etwas häufiger als für Frauen (9 Prozent). Schichtarbeit wird von 17 Prozent angegeben, ebenfalls bei Männern etwas häufiger als bei Frauen (18 vs. 16 Prozent). Insgesamt arbeitet rund

ein Viertel aller Beschäftigten zu ungünstigen Arbeitszeitlagen (Schichtdienst, Nacht- und Wochenendarbeit, Arbeit auf Abruf).

43 Prozent aller Befragten gelingt die Rücksichtnahme auf familiäre oder private Interessen bei der Arbeitszeitplanung (fast) immer, bei weiteren 38 Prozent ist das oft der Fall. Eher selten gelingt dies dagegen 16 Prozent der Beschäftigten in Bremen und bei einem kleinen Teil (3 Prozent) ist dies (fast) nie der Fall.

Gründe für Teilzeitarbeit

In der Erhebung 2023 wurde sehr eindeutig identifiziert, dass die meisten Beschäftigten, die in Vollzeit arbeiten, dies primär aus finanziellen Gründen tun. Bei den Teilzeitbeschäftigten waren die Ergebnisse hingegen nicht so eindeutig. Daher wurden Teilzeitbeschäftigte auch in der aktuellen Erhebung 2025 zu den Gründen befragt, warum sie in Teilzeit arbeiten. Am häufigsten wurde hier der Wunsch geäußert, mehr Zeit für die Familie zu haben. Dies haben 23 Prozent der Teilzeitbeschäftigten als ausschlaggebendes Motiv angegeben. Darauf folgen gesundheitliche Gründe (16 Prozent). Jeweils 14 Prozent haben als wichtigsten Grund für die Arbeit in Teilzeit fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie den Wunsch nach mehr Zeit für die eigenen Interessen genannt. Ebenfalls 14 Prozent arbeiten in Teilzeit, weil sie befürchten, dass die Arbeitsbelastung in Vollzeit zu hoch wäre. Andere Motive (wie beispielsweise steuerliche Vorteile) werden nur von einem jeweils einstelligen Anteil der Befragten als wichtigster Grund für die Arbeit in Teilzeit genannt.

Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzkontext

Bei etwas weniger als der Hälfte der Beschäftigten im Land Bremen (44 Prozent) ist die Tätigkeit mit körperlicher Arbeit verbunden. Dies trifft auf 47 Prozent der Männer und 40 Prozent der Frauen zu. Nach Alter differenziert sind es vor allem die Jüngsten zwischen 15 und 24 Jahren, bei denen die Tätigkeit körperliche Anforderungen enthält (70 Prozent). Mit steigendem Alter nimmt dieser Anteil ab. Von denjenigen, deren Arbeit körperliche Anforderungen umfasst, empfinden 42 Prozent diese als stark oder sehr stark belastend.

Körperliche Tätigkeiten kommen darüber hinaus unterschiedlich häufig in den verschiedenen Berufssegmenten vor. So sind besonders häufig Reinigungsberufe (77 Prozent), Fertigungsberufe (74 Prozent), Gesundheitsberufe (72 Prozent) und Tätigkeiten im Lebensmittel- und Gastgewerbe (69 Prozent) mit körperlicher Arbeit verbunden.

Ebenso stellen sich auch emotionale Anforderungen am Arbeitsplatz. So gibt etwa ein Drittel (34 Prozent) der Befragten an, dass sie ihre Arbeit oft oder fast immer in emotional belastende Situationen bringt. Mehr als ein Drittel der bremischen Beschäftigten fühlt sich oft oder fast immer genötigt, die eigenen Gefühle auf der Arbeit zu verbergen (36 Prozent).

Auch fachliche Veränderungen bei der Arbeitstätigkeit können ein Belastungsmoment für Beschäftigte darstellen. Bei über der Hälfte der Befragten (59 Prozent) sind die fachlichen Anforderungen ihrer Arbeit in den vergangenen drei Jahren gestiegen. Über die Hälfte der bremischen Beschäftigten (58 Prozent) fühlt sich genötigt, oft oder fast immer sehr schnell zu arbeiten. Bei 48 Prozent staut sich Arbeit an, weil diese aus Sicht

der Befragten ungleich verteilt ist. Über ein Drittel der Befragten (41 Prozent) hat zudem das Gefühl, oft nicht genug Zeit für alle Arbeitsaufgaben zu haben. Ein Drittel (33 Prozent) fühlt sich der Notwendigkeit zu häufigen Überstunden ausgesetzt. Die Hälfte aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Bremen (50 Prozent) berichtet dementsprechend, dass Stress und Arbeitsdruck in den letzten drei Jahren zugenommen haben.

Gestaltungsmöglichkeiten und Betriebskultur

Eigene Gestaltungs- und Handlungsspielräume bei der Arbeit tragen in hohem Maße zur nachhaltigen Arbeitsfähigkeit bei. Drei Viertel der bremischen Arbeitnehmerschaft (75 Prozent) geben an, in hohem Maße über Entscheidungsfreiräume bei der Aufgabenerledigung zu verfügen und zwei Drittel der Befragten (66 Prozent) erleben ihre Arbeit als abwechslungsreich. Auf die Menge der übertragenen Arbeit kann hingegen nur ein Drittel (31 Prozent) hohen Einfluss nehmen. Eigene Handlungsspielräume genießen bei den Beschäftigten insgesamt einen sehr hohen Stellenwert. Auch den Befragten, denen diese qualitativen Merkmale am Arbeitsplatz bisher fehlen, wäre es wichtig, diese Gestaltungsressourcen zu bekommen. So wären für 63 Prozent der Befragten mit wenigen Gestaltungsfreiräumen am Arbeitsplatz solche Spielräume wichtig. Und 58 Prozent der Arbeitskräfte ohne abwechslungsreiche Tätigkeit wäre es wichtig, mehr Tätigkeitsvielfalt am Arbeitsplatz verwirklicht zu sehen. Außerdem würden sich 63 Prozent der Beschäftigten, die auf die übertragene Arbeitsmenge keinen oder kaum Einfluss haben, wünschen, diesbezüglich mitgestalten zu dürfen.

Home-Office

42 Prozent der Beschäftigten im Bundesland Bremen arbeiten zum Zeitpunkt der Befragung 2025 zumindest gelegentlich aus dem eigenen Zuhause für den Arbeitgeber. Dieser Anteil hat sich nach dem starken pandemiebedingten Anstieg seit der letzten Befragung auf diesem hohen Niveau verstetigt (2023: 42 Prozent, 2021: 42 Prozent, 2019: 19 Prozent).

Nicht jede Tätigkeit ist in gleicher Weise für die Erledigung aus dem Home-Office geeignet (oder dies gewünscht), und so gibt es auch in den Berufsgruppen deutliche Unterschiede: 84 Prozent der Beschäftigten in IT- oder naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen gehen ihrer Tätigkeit auch von zu Hause aus nach. Ähnliches trifft für Personen in unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen zu, bei denen 74 Prozent mindestens gelegentlich aus dem Home-Office arbeiten – genauso wie bei Beschäftigten in Berufen der Unternehmensführung und -organisation (70 Prozent). Im Gegensatz dazu nutzen vor allem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Gesundheitsberufen (16 Prozent), Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (14 Prozent) und Fertigungsberufen (20 Prozent) das Home-Office nur zu geringen Teilen bzw. – wie Beschäftigte in Reinigungsberufen – nahezu gar nicht (6 Prozent).

Die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten, die von zu Hause arbeiten, wertet dieses Arbeitsmodell als vorteilhaft (92 Prozent). Darüber hinaus attestieren auch Personen, die selbst nicht von zu Hause arbeiten (können), dieser Arbeitsform überwiegend Vorteile, jedoch mit 60 Prozent auf einem deutlich niedrigeren Niveau.

Digitalisierung

Die Digitalisierung der Arbeitswelt in Bremen ist zwar noch stark von konventionellen Technologien geprägt, doch in bestimmten Bereichen sind hoch innovative Anwendungen bereits fest etabliert.

Zu den am häufigsten genutzten digitalen Technologien zählt klassische Digitaltechnik für Büroarbeitsplätze (PC und mobile Varianten, internetgestützte Kommunikationsmedien, Anwendungssoftware). Digitale Lesegeräte, darunter Scanner- und Lasertechnikanwendungen fallen, sind ebenfalls weit verbreitet, genau wie digitale Systeme zum Management großer Datenmengen. Speziellere Technologien (digitale Steuerungseinrichtungen und -instrumente, digitale Diagnosegeräte, digitale Fertigungsanlagen und -geräte, innovative Visualisierungstechnologien) werden insgesamt deutlich seltener genutzt. Die Arbeit mit künstlicher Intelligenz (KI) ist wiederum für rund ein Viertel der bremischen Beschäftigten Teil der täglichen Arbeit (23 Prozent). Dabei spielt die Möglichkeit der Anwendung von KI und die Nützlichkeit der aktuellen Möglichkeiten in unterschiedlichen Branchen und Berufen eine unterschiedlich große Rolle. In einigen Branchen (wissenschaftliche/technische Dienstleistungen, Verlagswesen) ist der Einsatz von KI bereits häufiger der Fall, genau wie in bestimmten Berufsgruppen (IT- und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe).

Mehr als ein Drittel aller Befragten (36 Prozent) gibt an, dass der Einsatz von Digitaltechnik in den letzten drei Jahren bei ihnen in (sehr) hohem Maße zu Veränderungen beim Aufgabenzuschnitt oder der Arbeitsorganisation geführt habe. Die Auswirkungen der Digitalisierung machen sich dabei in einigen Punkten besonders bemerkbar. So geben von den Arbeitskräften, die digitalisierungsbedingte Veränderungen in den letzten drei Jahren bejahen, im Durchschnitt 16 Prozent an, durch diese Veränderungen starke Belastungen zu empfinden. Solche Belastungen sind vor allem bei älteren Beschäftigten festzustellen.

Darüber hinaus geben 82 Prozent der Beschäftigten, deren Arbeit sich durch die Digitalisierung verändert hat, an, dass die technologischen Neuerungen eine beständige Weiterentwicklung von Fähigkeiten und Kompetenzen erfordern. Zugleich wird von rund zwei Dritteln (66 Prozent) der Befragten konstatiert, dass die Fülle der gleichzeitig zu erledigenden Aufgaben durch die technologischen Neuerungen zugenommen habe. Fast die Hälfte der Befragten sieht in den technologischen Neuerungen auch eine gleichzeitige Zunahme von Kontrolle und Überwachung (47 Prozent).

Eine spürbare Entlastung der Arbeit durch technologische Neuerungen wird dagegen von 54 Prozent der Befragten geltend gemacht – die anderen Beschäftigten (45 Prozent) können den technologischen Neuerungen dagegen keine Entlastungseffekte bei der Arbeit bescheinigen.

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

71 Prozent der Beschäftigten, die eine Veränderung durch den digitalen Wandel erfahren haben, erhalten vom Arbeitgeber dabei Angebote, um diesen Wandel zu bewältigen

– ein Viertel gibt aber auch das Gegenteil an: Sie werden von ihrem Arbeitgeber bei der Bewältigung nicht unterstützt.

Identifikation und Anerkennung

78 Prozent der Beschäftigten im Land Bremen identifizieren sich in hohem Maße mit der eigenen Arbeit. Überdies sind 72 Prozent auch in hohem Maße davon überzeugt, mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten.

Allerdings gibt es eine gewisse Lücke zwischen der gesellschaftlichen Relevanz, die die Beschäftigten ihrer Arbeit beimessen, und der empfundenen gesellschaftlichen Anerkennung des eigenen Berufs. Während 67 Prozent aller Beschäftigten mit der gesellschaftlichen Anerkennung zufrieden sind, gibt es in einzelnen Gruppen durchaus verhaltene Einschätzungen. Insbesondere Beschäftigte aus medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen (54 Prozent) und Reinigungsberufen (49 Prozent) beurteilen die gesellschaftliche Anerkennung ihres Berufs zurückhaltender.

Mit dem Arbeitsverdienst sind insgesamt 68 Prozent der Befragten zufrieden. Weniger zufrieden sind im Detail Beschäftigte aus Reinigungsberufen (54 Prozent) sowie Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen, Gesundheitsberufen und Fertigungsberufen (jeweils 60 Prozent Zufriedenheit). Positiver beurteilen dies Beschäftigte in fertigungstechnischen Berufen und in unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen (76 bzw. 77 Prozent).

Gesundheit

Der allgemeine Gesundheitszustand wird von den Beschäftigten mehrheitlich (56 Prozent) als gut bzw. sehr gut wahrgenommen, 16 Prozent betrachten ihren Gesundheitszustand als weniger gut oder schlecht. Dabei spielen Geschlecht, Alter und soziale und berufliche Lage bei der Bewertung des Gesundheitszustands eine wichtige Rolle.

Die Beschäftigten wurden auch gefragt, inwieweit die persönliche Arbeitstätigkeit ihre Gesundheit beeinflusst. Nur ein Fünftel der Befragten konstatiert einen positiven Einfluss (19 Prozent), fast die Hälfte (47 Prozent) geht dagegen von einem eher negativen Einfluss aus. Ein Drittel (33 Prozent) erkennt im Übrigen keinen Einfluss der eigenen beruflichen Tätigkeit auf die Gesundheit. Einen überwiegend negativen Einfluss sehen vor allem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Gesundheitsberufen (57 Prozent), Fertigungsberufen (55 Prozent), Bau- und Ausbauberufen (54 Prozent) und Verkehrs- und Logistikberufen (54 Prozent) – also Berufsgruppen mit starker körperlicher und emotionaler Belastungsexposition und hohen Anteilen von Mehrarbeit und Überstunden.

Auch in diesem Erhebungsjahr gibt es wieder relevante Anteile von Personen, die trotz Krankheit arbeiten. Der sogenannte Präsentismus trifft aktuell auf 70 Prozent der bremischen Beschäftigten zu – sie haben an mindestens einem Tag in den vergangenen 12 Monaten gearbeitet, obwohl sie sich krank fühlten. Nur etwas weniger als ein Drittel (28 Prozent) verneint dies. Im Durchschnitt gingen die Beschäftigten an 10,6 Tagen krank zur Arbeit. Für 14 Prozent aller Befragten war dies sogar an mehr als 15 Tagen der Fall. Auffällig ist, dass die Beurteilung der gesundheitlichen Auswirkungen der Arbeit mit dem Ausmaß des Präsentismus korrespondiert: 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.

Betriebliche Gesundheitsförderung ist ein wichtiger Baustein zum Erhalt (und zur Förderung) der Gesundheit der Beschäftigten. Auf die Frage nach entsprechenden Angeboten geben 61 Prozent der Befragten an, dass ihr Arbeitgeber diese zur Verfügung stellt. Allerdings geben nur jeweils etwas mehr als ein Drittel der Beschäftigten im Gastgewerbe und in Arztpraxen an, dass es solche Angebote zur Gesundheitsförderung in ihrem Betrieb gibt (jeweils 35 Prozent). Bei Beschäftigten der Verleihbranche liegen die Anteile mit 28 Prozent auf einem noch niedrigeren Niveau.

Etwas mehr als ein Viertel der Befragten (29 Prozent) glauben mit Blick auf ihre subjektiv eingeschätzte Arbeits- und Leistungsfähigkeit nicht, ihre derzeitige Tätigkeit bis zum regulären Rentenalter ausüben zu können. Bei den Befragten, deren Tätigkeit mit körperlichen Anforderungen verbunden ist, liegt der Anteil sogar bei 54 Prozent.

Perspektiven der beruflichen Weiterbildung

Möglichkeiten für berufliche Weiterbildung können entscheidend zur beruflichen Weiterentwicklung und zur aussichtsreichen Positionierung am Arbeitsmarkt beitragen. Aber mehr als die Hälfte aller Befragten (54 Prozent) gibt an, im eigenen Betrieb grundsätzlich keine Weiterbildungsmöglichkeiten vorzufinden. Bei den ältesten Beschäftigten ab 55 Jahren geben dies sogar 65 Prozent an.

Die Möglichkeiten zur Weiterbildung hängen unmittelbar mit der Unterstützung durch den Arbeitgeber zusammen. Die Befragungsergebnisse sind zweigeteilt. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten im Land Bremen (54 Prozent) sieht sich hier nur in geringem oder sehr geringem Maße unterstützt. 46 Prozent bewertet die Unterstützung durch den Arbeitgeber hingegen als hoch oder sehr hoch. Die Weiterbildungsunterstützung differiert u. a. nach der Form des Beschäftigungsverhältnisses und dem Alter deutlich. Atypisch Beschäftigte, Teilzeitarbeitende und die älteren Jahrgänge erhalten deutlich weniger Unterstützung vom Arbeitgeber für ihre Weiterbildung als andere Gruppen. Das gilt auch für Beschäftigte in kleinen Unternehmen und in Betrieben ohne Mitbestimmung.

Die Einschätzungen zu den Möglichkeiten decken sich mit den tatsächlich absolvierten Weiterbildungen. 62 Prozent der Beschäftigten nahmen in den vergangenen zwei Jahren an einer Weiterbildung teil. Unterschiede beim Zugang zur Weiterbildung zeigen sich auch hier nach Personengruppen, Ausbildungsniveau, Verdiensten und Betriebsgröße. Nach Berufssegmenten haben besonders häufig Beschäftigte in kulturellen und sozialen Dienstleistungsberufen an Weiterbildungen teilgenommen (77 Prozent). Auch Beschäftigte in Bau- und Ausbauberufen (74 Prozent) und in Gesundheitsberufen (69 Prozent) haben überdurchschnittlich häufig eine Weiterbildung besucht.

82 Prozent der Beschäftigten, die von ihrem Arbeitgeber bei der Weiterbildung in (sehr) hohem Maß unterstützt werden, haben in den letzten zwei Jahren an einer Weiterbildung teilgenommen. Bei den Beschäftigten, die nur eine (sehr) geringe Unterstützung erfahren, sind es dagegen nur 44 Prozent.

Zusammenfassend bestätigt sich weiterhin der Eindruck, dass im Feld der beruflichen Weiterbildung im Land Bremen noch einiges zu tun bleibt. Vor allem benachteiligte

Personengruppen am Arbeitsmarkt wie an- und ungelernte oder atypisch Beschäftigte benötigen bessere Zugangschancen, um eine höhere Weiterbildungsbeteiligung sicherzustellen.

Perspektiven der Arbeitsplatzsicherheit

2025 sind es 6 Prozent der Beschäftigten, die sich Sorgen um den eigenen Arbeitsplatz machen. Männer sorgen sich im Durchschnitt mit 5 Prozent etwas seltener als Frauen mit 7 Prozent vor dem Verlust des Arbeitsplatzes. Besonders betroffen sind Beschäftigte mit prekären oder atypischen Arbeitsverhältnissen bzw. -merkmalen: befristet Beschäftigte (21 Prozent), Leiharbeitskräfte (19 Prozent), Minijobber (16 Prozent), Kurzarbeitende (33 Prozent) und Befragte ohne Ausbildungsabschluss (15 Prozent) oder mit einem ausländischen Ausbildungsabschluss (20 Prozent) sorgen sich deutlich häufiger als der Durchschnitt vor einem Verlust des Arbeitsplatzes.

Rund ein Zehntel der bremischen Arbeitnehmerschaft (9 Prozent) sorgt sich zudem davor, durch neue Technologien den Arbeitsplatz zu verlieren. Zu den am häufigsten besorgten Berufsgruppen gehören Beschäftigte aus Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (22 Prozent), Verkehrs- und Logistikberufen (19 Prozent), Reinigungsberufen (14 Prozent) und Fertigungsberufen (12 Prozent). In der Branchenbetrachtung machen sich vor allem Beschäftigte aus dem Gastgewerbe (29 Prozent), den Post-, Kurier- und Expressdienstleistungen (25 Prozent) und dem Verlagswesen (21 Prozent) Sorgen, dass ihr Arbeitsplatz aufgrund des technologischen Wandels überflüssig werden könnte.

Im Hinblick auf die möglichen Probleme, nach einem Arbeitsplatzverlust eine neue Stelle zu finden, erwarten insgesamt 68 Prozent kaum Schwierigkeiten; 32 Prozent sehen dies hingegen problematisch. Deutlich ausgeprägte Unterschiede gibt es nach Lebensalter. Nur rund die Hälfte der 55- bis 67-Jährigen (49 Prozent) hält es für möglich, nochmals eine neue Stelle zu finden. Bei den jungen und mittleren Erwerbskohorten bis zu 44 Jahren äußern sich dagegen 76 bis 77 Prozent zuversichtlich.

Sorgearbeit: Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen

Ein Schwerpunktthema bildet in diesem Jahr die Vereinbarkeit von Beruf, Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen.

Ein Fünftel aller Beschäftigten (21 Prozent) lebt mit Kindern unter 14 Jahren zusammen. Von den Befragten mit Kindern unter 14 Jahren übernimmt ein Drittel (34 Prozent) die Kinderbetreuung vorwiegend selbst, bei 47 Prozent erfolgt sie dagegen gleichberechtigt zusammen mit anderen Personen (z. B. Partner/-in, Großeltern, andere enge Verwandte, ggf. Freunde). Ein Fünftel der Beschäftigten (19 Prozent) kümmert sich hingegen vorwiegend nicht selbst um die Kinderbetreuung.

Dabei zeigen sich deutliche Unterschiede nach Geschlecht. Bei weiblichen Beschäftigten mit Kindern unter 14 Jahren im Haushalt kümmern sich 61 Prozent vorwiegend selbst um die Kinderbetreuung, während es bei den Männern gerade einmal 8 Prozent sind.

23 Prozent der Beschäftigten, die allein für die Kinderbetreuung zuständig sind, arbeiten in Vollzeit. Unter den Teilzeitbeschäftigten, die die Betreuung ihrer Kinder im

Haushalt vorwiegend selbst wahrnehmen, werden die fehlenden Kinderbetreuungs-möglichkeiten am häufigsten als Grund dafür genannt, dass sie in Teilzeit arbeiten. Letztlich geht die geringere Arbeitszeit dieser Beschäftigten auch zulasten des Nettoeinkommens. Im Durchschnitt verdienen sie rund 1.900 Euro, während es im Gesamtdurchschnitt aller Beschäftigten fast 700 Euro mehr sind (ca. 2.600 Euro).

Rund ein Fünftel aller Beschäftigten (21 Prozent) hat pflegebedürftige Angehörige. Dies trifft auf weibliche Beschäftigte etwas häufiger als auf männliche Beschäftigte zu (24 vs. 19 Prozent). Dabei sind 21 Prozent der Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen vorwiegend selbst für deren Betreuung und Versorgung zuständig. Wie die Kinderbetreuung übernehmen Frauen auch die Pflege von Angehörigen häufig selbst. So sind bei den Frauen 27 Prozent vorwiegend selbst für die Pflegebetreuung zuständig, während dies auf nur 14 Prozent der Männer zutrifft.

Die Hälfte der pflegenden Beschäftigten (49 Prozent) ist in Teilzeit tätig, die andere Hälfte (49 Prozent) arbeitet in Vollzeit. Der Gesundheitszustand der überwiegend allein pflegenden Beschäftigten wird von ihnen deutlich schlechter bewertet als im Beschäftigtendurchschnitt. So geben nur 37 Prozent einen (sehr) guten Gesundheitszustand an, während ihn 22 Prozent als weniger gut oder schlecht beurteilen.

Im Hinblick auf alle Beschäftigten im Bundesland Bremen haben insgesamt 39 Prozent Kinder unter 14 Jahren im Haushalt oder pflegebedürftige Angehörige. Auf 3 Prozent aller Beschäftigten trifft beides zu: Sie haben sowohl betreuungsbedürftige Angehörige als auch Kinder unter 14 Jahren im Haushalt. 17 Prozent dieser Beschäftigten sind vorwiegend selbst für die Betreuung beider Gruppen zuständig. Des Weiteren wird der Gesundheitszustand bei diesen Befragten seltener als im Gesamtdurchschnitt aller Befragten als gut oder sehr gut wahrgenommen.

In der Gesamtschau zeigen die Ergebnisse, dass die Wahrnehmung von Betreuungsaufgaben neben der Erwerbstätigkeit bei den bremischen Beschäftigten insgesamt sehr ungleich verteilt ist. Frauen sind deutlich stärker als Männer in der Sorgearbeit engagiert. Auch bei formal gleichen Ausgangslagen – z. B. Vollzeitbeschäftigung – sind es deutlich häufiger Frauen, die sich um die Kinderbetreuung oder die Angehörigenpflege kümmern.

Einleitung

Mit der Beschäftigtenbefragung 2025 legt das infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft zum fünften Mal eine Repräsentativerhebung von im Land Bremen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vor. Die vorausgegangenen Erhebungen fanden im Frühjahr 2023, 2021, 2019 und 2017 statt. Um ein repräsentatives Abbild der im Land Bremen beschäftigten Arbeitnehmerschaft zu gewinnen, wurden auch 2025 neben den in Bremen wohnenden Beschäftigten ebenso die Einpendlerinnen und Einpendler einbezogen, die zum Teil weit gestreut in Niedersachsen, Hamburg oder noch entfernteren Bundesländern wohnen.

Die Befragung 2025 basiert zum einen auf der Panelstichprobe, d. h. den insgesamt ca. 3.800 Befragten, die letztmalig 2023 oder 2021 an der Befragung teilgenommen haben und sich zu einer erneuten Kontaktierung für eine Folgebefragung bereit erklärt hatten. Zum anderen wurde wie in den vorausgegangenen Jahren eine sogenannte Auffrischungsstichprobe eingesetzt, die ergänzend aus der Beschäftigtendatei der Bundesagentur für Arbeit bezogen wurde. Diese umfasste rund 23.000 Personen.

Die Auffrischungsstichprobe enthält die Merkmale Geschlecht, Betriebsgröße und Wirtschaftszweig proportional zu ihren Anteilen in der Grundgesamtheit. Die Auswahl der Personen zwischen den Stadtgebieten Bremen (80 Prozent) und Bremerhaven (20 Prozent) wurde disproportional geschichtet, genau wie die Merkmale Alter (höherer Anteil von Jüngeren) und Staatsangehörigkeit (höherer Anteil von nicht-deutschen Personen). Dabei bezieht sich die Erhebung ausschließlich auf abhängig Beschäftigte in einem Arbeitsverhältnis oder einem Ausbildungsverhältnis, das mindestens fünf Arbeitsstunden pro Woche umfasst. Beamtinnen und Beamte, Studierende, Ein-Euro-Jobber, Selbstständige oder mithelfende Familienangehörige sind nicht in die Studie einbezogen.

Die Erhebung wurde erstmalig im Mixed-Mode-Verfahren als Telefon- und Onlinebefragung (CATI/CAWI) durchgeführt, nachdem die Vorwellen rein telefonisch stattfanden. Auf Basis der repräsentativen Panel- und Auffrischungsstichprobe konnten 3.337 Interviews realisiert werden. Die gewichteten Erhebungsdaten bilden die im Land Bremen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bezogen auf unterschiedliche Strukturmerkmale wie Geschlecht, Alter, Betriebsgröße usw. 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.

1 Strukturmerkmale der bremischen Arbeitnehmerschaft

Arbeitsbedingungen und die damit korrespondierenden Einschätzungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Qualität ihres Arbeitsplatzes unterscheiden sich erfahrungsgemäß hinsichtlich der beruflichen Position und der sozialstrukturellen Zugehörigkeit. Deshalb ist es sinnvoll, einleitend zunächst einen Blick auf die Struktur der repräsentativ befragten Arbeitnehmerschaft zu werfen. Die dargestellten Ergebnisse basieren stets auf den 3.337 realisierten Interviews und bilden dabei die definierte Grundgesamtheit im Umfang von rund 360.000 sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten im Bundesland Bremen repräsentativ ab.²

Das Land Bremen besteht aus den beiden Kommunen Bremen und Bremerhaven. Als Oberzentrum ist es zudem eine Einpendlerregion. Circa 40 Prozent der im Land Bremen Beschäftigten sind Berufspendlerinnen oder -pendler und leben außerhalb der Landesgrenzen, gut die Hälfte wohnt im Stadtgebiet Bremen und weniger als ein Zehntel (7 Prozent) im Stadtgebiet Bremerhaven. Der Arbeitsort der Beschäftigten liegt zu 87 Prozent in der Stadt Bremen und zu 14 Prozent in Bremerhaven.

1.1 Soziodemografische Struktur der Beschäftigten

Die Arbeitnehmerschaft im Land Bremen ist insgesamt von einem überproportionalen Männeranteil bestimmt, wobei sich die Geschlechteranteile etwas zwischen den Arbeitsorten Stadtgemeinde Bremen und Bremerhaven unterscheiden (vgl. Abbildung 1). Das Durchschnittsalter aller Befragten liegt bei 42,2 Jahren. Beschäftigte, die nicht in Bremen oder Bremerhaven wohnen und somit zum Arbeiten in das Bundesland einpendeln, sind mit 44,1 Jahren im Durchschnitt noch etwas älter.

88 Prozent der Beschäftigten haben eine berufliche Ausbildung oder ein Studium abgeschlossen. Als höchsten erreichten Abschluss geben 46 Prozent eine betriebliche oder schulische Ausbildung an. 10 Prozent haben eine Aufstiegsweiterbildung etwa zum Meister, Techniker o. Ä. abgeschlossen und 30 Prozent einen Hochschulabschluss (inklusive Fachhochschulen) erreicht. 8 Prozent verfügen über keinerlei Abschluss, 2 Prozent über einen anderen – etwa im Ausland erworbenen – Abschluss. 4 Prozent der Befragten befanden sich zum Erhebungszeitpunkt in einem Ausbildungsverhältnis und hatten noch keinen Abschluss erworben.

Der überwiegende Teil der Beschäftigten besitzt ausschließlich die deutsche Staatsangehörigkeit (84 Prozent). Von den insgesamt 16 Prozent der Beschäftigten mit ausländischem Pass hat über ein Drittel auch die deutsche Staatsangehörigkeit. Erhoben

² Die Angaben beziehen sich auf den Datenstand der gezogenen Stichprobe, den 31.12.2023. Weitere Details zur Stichprobenziehung und Gewichtung finden sich im Anhang.

wurde auch der Migrationshintergrund.³ Etwas mehr als ein Viertel der bremischen Arbeitnehmerschaft weist einen Migrationshintergrund auf (28 Prozent).

Abbildung 1 Struktur der bremischen Arbeitnehmerschaft I

	Gesamt n = 3.337	Arbeitsplatz in... Bremen n = 2.887	Bremerhaven n = 450
Fallzahl insgesamt gewichtet			
Geschlecht			
Männlich	54,0	54,6	49,6
Weiblich	45,8	45,0	50,4
Altersgruppen			
15 bis 24 Jahre	10,8	10,6	12,2
25 bis 34 Jahre	22,1	22,4	20,7
35 bis 44 Jahre	22,1	22,3	21,2
45 bis 54 Jahre	21,7	21,7	21,4
55 bis 67 Jahre	23,2	23,0	24,6
Durchschnittsalter (Jahre)	42,2	42,2	42,6
Höchster Ausbildungsabschluss			
Betriebliche Berufsausbildung	40,4	40,0	43,3
Schulische Berufsausbildung	5,5	5,4	6,2
Meister-/Technikerausbildung	10,4	10,4	10,3
Fachhochschulabschluss	10,6	10,6	10,2
Hochschulabschluss	18,9	20,2	11,1
Anderer oder ausländischer Abschluss	1,8	1,6	2,9
Keinen Abschluss	7,9	7,3	11,4
Noch in Ausbildung	4,3	4,3	4,5
Migrationshintergrund			
Mit Migrationshintergrund	28,2	29,0	23,3
Ohne Migrationshintergrund	71,8	71,0	76,7
Anteile in Spaltenprozent; an 100% Fehlende: „Keine Angabe“			

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

infas

Arbeitnehmerkammer
Bremen

Bei insgesamt 30 Prozent der Beschäftigten leben Kinder unter 18 Jahren im Haushalt, 11 Prozent haben zwei Kinder und 3 Prozent drei oder mehr. Bei 21 Prozent aller bremischen Beschäftigten leben Kinder unter 14 Jahren im Haushalt. Alleinerziehend sind rund 9 Prozent der Befragten mit Kindern, 91 Prozent erziehen ihre Kinder gemeinsam. Der größte Teil der Alleinerziehenden ist weiblich (73,5 Prozent), nur ein Viertel (26,5 Prozent) ist männlich.

Das monatliche Nettoeinkommen liegt bei bremischen Beschäftigten im Schnitt bei rund 2.570 Euro und damit höher als noch 2023 (2.300 Euro). Die Hälfte der Beschäftigten (50 Prozent) verfügt über ein Nettoeinkommen zwischen 1.500 und (unter) 3.000 Euro, 17 Prozent verdienen weniger. Ebenfalls 17 Prozent verdienen 3.000 bis unter 4.000 Euro und ein Zehntel über 4.000 Euro. Männer beziehen mit rund 2.900 Euro im Durchschnitt ein deutlich höheres Einkommen als Frauen (2.100 Euro). Die Differenz reduziert sich zwar, wenn ausschließlich Vollzeitbeschäftigte in den Blick genommen werden, allerdings liegt sie dann immer noch bei 440 Euro (Männer: 3.000 Euro, Frauen: 2.560 Euro).

³ Als Person mit Migrationshintergrund wurde für diese Studie eingeordnet, wer selbst oder bei dem mindestens ein Elternteil im Ausland geboren ist. Zudem wurden Personen, die nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen, hinzugezählt. Grund für die Änderung war eine fehlerhafte Zuordnung in den Erhebungsjahren 2023 und 2021, durch die der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund leicht unterschätzt wurde. Die ursprüngliche Definition, die in den Erhebungen 2017 und 2019 genutzt wurde, bezog nur das Geburtsland der Eltern ein. Entsprechend wurde die Definition in diesem Erhebungsjahr erweitert.

4 Prozent der Befragten erhalten den zum Befragungszeitpunkt gültigen Mindestlohn in Höhe von 12,82 Euro brutto pro Stunde. Ein kleiner Teil von 5 Prozent der Befragten gibt an, sogar weniger als den gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn zu verdienen. Insgesamt erhält demnach fast ein Zehntel der Beschäftigten im Bundesland Bremen einen Stundenlohn von 12,82 Euro brutto oder weniger.

1.2 Betriebliche Struktur der Beschäftigung

Die betriebliche Struktur der Beschäftigung im Land Bremen wird von Betriebsstätten geprägt, die 50 oder mehr Beschäftigte haben. Zwei Drittel der Befragten arbeiten in solchen Unternehmen (66 Prozent). Ein Fünftel (19 Prozent) arbeitet in Kleinbetrieben mit bis zu 19 Beschäftigten, etwa ein Siebtel (14 Prozent) in Betrieben zwischen 20 und 49 Beschäftigten. Unterschiede zwischen den Arbeitsorten Bremen und Bremerhaven gibt es dabei insbesondere bei Unternehmen mit 250 oder mehr Beschäftigten. Im Stadtgebiet Bremen arbeiten 40 Prozent aller Beschäftigten in solchen Betrieben, in Bremerhaven sind es dagegen mit 26 Prozent deutlich weniger.

Mit 77 Prozent sind die meisten Beschäftigten im Bundesland Bremen im Dienstleistungssektor tätig. Größere zweistellige Beschäftigtenanteile werden hier im Gesundheits- und Sozialwesen (12 Prozent) sowie bei wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (11 Prozent) gefunden (vgl. Abbildung 2). Ein Fünftel der Beschäftigten arbeitet im sekundären Sektor, also in Industriebranchen des verarbeitenden Gewerbes (12 Prozent), im Baugewerbe (4 Prozent) oder in den Bereichen Energie, Wasser, Abwasser, Abfall, Entsorgung (2 Prozent) oder in der Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln bzw. Getränken (2 Prozent).

Diese Verteilungsstruktur bildet sich auch weitgehend an den Arbeitsorten Bremen und Bremerhaven ab. Im Gesundheitswesen sind anteilig etwas mehr Beschäftigte in Bremerhaven als in Bremen tätig (15 vs. 12 Prozent). In Bremen sind dafür mehr Beschäftigte in der Telekommunikationsbranche (4 Prozent) und in sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen tätig (8 Prozent).

Abbildung 2 Struktur der bremischen Arbeitnehmerschaft II

	Gesamt n = 3.337	Arbeitsplatz in... Bremen n = 2.887	Bremerhaven n = 450
Fallzahl insgesamt gewichtet			
Wirtschaftszweig			
Verarbeitendes Gewerbe, insg.	12,4	12,8	9,9
<i>Herstellung Kfz, Fahrzeugbau</i>	5,1	5,8	0,3
Baugewerbe	4,0	3,8	5,5
Großhandel (ohne Kfz)	4,3	4,5	2,9
Einzelhandel (ohne Kfz)	7,2	7,0	8,2
Verkehr	2,6	2,8	1,5
Lagerei	1,1	1,0	2,1
Sonstige Dienstleistungen für den Verkehr	6,0	6,3	3,8
Telekommunikation und IT-Dienstleistungen	3,2	3,7	0,4
Gastgewerbe	3,6	3,4	4,8
Öffentliche Verwaltung	5,3	4,6	9,7
Gesundheits- und Sozialwesen, insg.	12,1	11,7	14,5
<i>Gesundheitswesen, Krankenhäuser</i>	4,4	4,4	3,9
<i>Gesundheitswesen, Arztpraxen</i>	2,6	2,2	5,0
<i>Gesundheitswesen, Pflege- und Altenheime</i>	1,3	1,4	0,9
<i>Sozialwesen</i>	3,8	3,7	4,6
Wissensch./techn. Dienstleistungen	11,2	10,8	13,9
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	7,9	8,4	5,2
Erziehung und Unterricht	4,7	4,9	3,9
<i>Kindergärten und Vorschulen</i>	3,8	3,8	3,7
<i>ohne Kindergärten und Vorschulen</i>	1,0	1,1	0,3
Energie, Wasser, Abwasser, Abfall, Entsorgung	1,6	1,5	2,1
Kfz-Handel/ Reparatur	1,9	1,8	2,1
Finanzen, Versicherungen	1,9	1,8	2,1
Verleih von Arbeitskräften	2,0	2,2	1,1
Herstellung von Nahrungs-/ Futtermitteln, Getränke	1,7	1,5	3,0
Post-, Kurier- und Expressdienstleistungen	1,0	1,2	0,1
Verlagswesen, Film/ TV/ Radio/ Ton	0,9	0,9	0,8
Sonstiges	3,3	3,4	2,4
Anteile in Spaltenprozent			

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

1.3 Tätigkeitsbezogene Struktur der Beschäftigten

Insgesamt befinden sich 6 Prozent aller Befragten in einer Ausbildung.⁴ Von den Personen in Ausbildung entfallen 80 Prozent auf die jüngste Altersgruppe bis 24 Jahre und 17 Prozent auf die Altersgruppe 25 bis 34 Jahre. Nur 3 Prozent sind älter als 34 Jahre. Das Durchschnittsalter der Auszubildenden liegt bei 23 Jahren. Die Altersstruktur der Beschäftigten ohne Auszubildende zeigt, dass 7 Prozent in die jüngste Altersgruppe bis 24 Jahre fallen und die übrigen Altersgruppen jeweils mit 23 bis 25 Prozent besetzt sind. Ohne die Auszubildenden liegt das Durchschnittsalter der Beschäftigten bei 43 Jahren.

Von den Personen, die sich zum Befragungszeitpunkt nicht in Ausbildung befinden, arbeiten 53 Prozent in einer Tätigkeit, für die in der Regel eine abgeschlossene betriebliche oder schulische Berufsausbildung notwendig ist. Dementsprechend ist der Arbeitsmarkt im Land Bremen von fachlich ausgerichteten Tätigkeitsprofilen bestimmt. Auf Spezialistinnen und Spezialisten (Meister- oder Technikerabschluss, Fachhochschulabschluss, Bachelorabschluss) entfallen ein gutes Zehntel (11 Prozent) der ausgeübten Berufstätigkeiten und ein Fünftel (20 Prozent) bilden hochkomplexe Tätigkeiten für Expertinnen und Experten, für die mindestens ein Hochschulabschluss ab dem Master notwendig ist. Für 16 Prozent der Tätigkeiten ist keine berufliche Ausbildung nötig, hierbei handelt es sich also um Helfertätigkeiten.

Es wurde auch danach gefragt, ob die aktuelle Tätigkeit der Beschäftigten mit dem von ihnen erreichten Ausbildungsniveau übereinstimmt. Eine ausbildungsadäquate Beschäftigung üben demnach 45 Prozent der Beschäftigten aus. 23 Prozent meinen, sie haben beruflich mehr erreicht, als sie mit ihrer Ausbildung erwarten konnten. Im Gegensatz dazu schätzen 25 Prozent ihre berufliche Situation so ein, dass sie unterhalb ihres persönlich erreichten Ausbildungsniveaus und damit unterwertig beschäftigt sind. Für die restlichen 6 Prozent entfällt die Möglichkeit zur Bewertung, da sie bisher keine Ausbildung abgeschlossen haben – allerdings gibt immerhin ein Drittel dieser Personen an, dass für die von ihnen ausgeübte Tätigkeit eigentlich in der Regel eine Ausbildung notwendig sei.

Menschen mit Migrationshintergrund (33 Prozent) und Alleinerziehende (30 Prozent) sind besonders häufig unterwertig beschäftigt. Das heißt, sie zählen sich überproportional zu denen, die eine bessere Ausbildung mitbringen, als ihre derzeitige Tätigkeit erfordert. Auch bei Teilzeitbeschäftigten (30 Prozent) ist der Anteil der unter ihrem Qualifikationsniveau beschäftigten Personen vergleichsweise hoch.

Einige weitere Unterschiede nach Ausbildungsniveau fallen ins Auge. Insbesondere Beschäftigte mit Universitäts- oder Fachhochschulabschluss sowie mit einer betrieblichen oder schulischen Berufsausbildung sehen sich überdurchschnittlich häufig ausbildungsadäquat beschäftigt (45 bis 55 Prozent). Dennoch meint auch ein im Vergleich

⁴ Dieser Anteil weicht leicht von den in Kapitel 1.1 berichteten Zahlen bei der Qualifikationsstruktur ab (4 Prozent in Ausbildung). Ein Teil der aktuell in Ausbildung befindlichen Personen hat bereits einen anderen Ausbildungsabschluss erreicht (25 Prozent der Befragten in Ausbildung), der in Kapitel 1.1 auf dem entsprechenden Qualifikationsniveau eingeordnet ist. Dies ist insofern plausibel, als diese Beschäftigten älter als der Durchschnitt der Auszubildenden sind (29 Jahre).

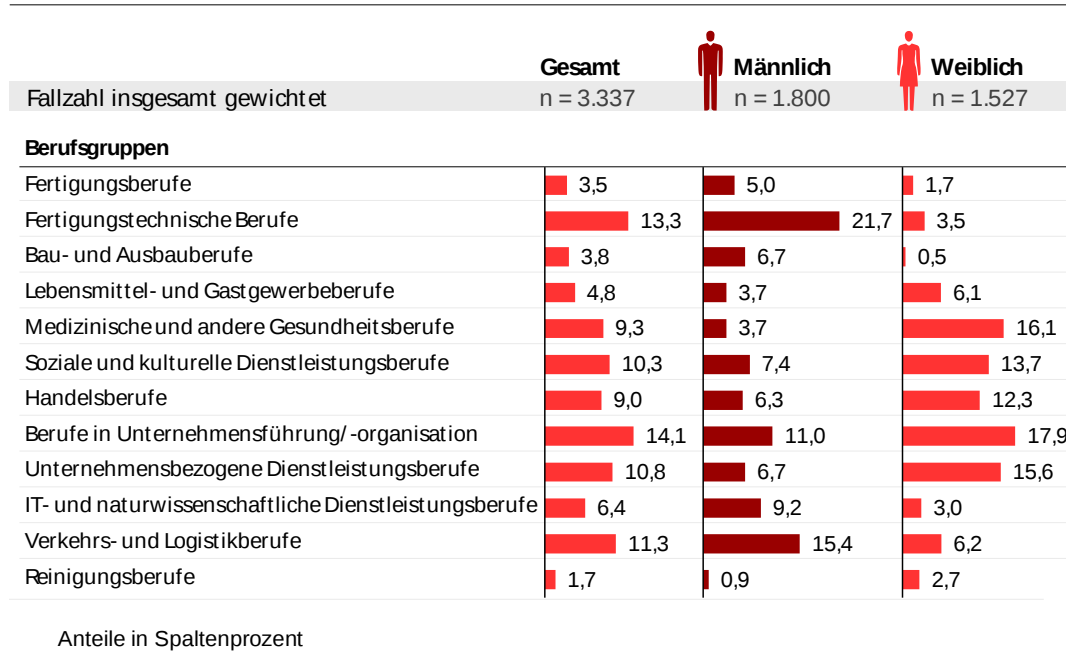
besonders hoher Anteil der Beschäftigten mit Universitätsabschluss, eher unterwertig beschäftigt zu sein (35 Prozent). Eine höhere Position erreicht zu haben, als die Ausbildung erwarten ließ, trifft dagegen überdurchschnittlich häufig auf Beschäftigte mit betrieblicher Berufsausbildung (32 Prozent) oder Meister- oder Technikerabschluss (38 Prozent) zu.

Tätigkeitsprofile der Beschäftigten

Nicht nur bezüglich der Wirtschaftszweige der Unternehmen (vgl. Abschnitt 1.2), sondern auch in der dort ausgeübten Tätigkeit unterscheiden sich die Beschäftigten im Land Bremen. Die Tätigkeit der meisten Befragten fällt in die Berufshauptgruppe der Berufe in Unternehmensführung und -organisation (14 Prozent, vgl. Abbildung 3). Ähnliche hohe Anteile finden sich auch für fertigungstechnische Berufe (13 Prozent), Verkehrs- und Logistikberufe (11 Prozent) sowie unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe (11 Prozent). Diese Berufsgruppen decken rund die Hälfte der bremischen Beschäftigten ab. In sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen arbeiten weitere 10 Prozent der Befragten, 9 Prozent sind in medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen tätig. Kleinere Anteile entfallen noch auf IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe (6 Prozent), auf Berufe im Lebensmittel- und Gastgewerbe (5 Prozent) und auf Fertigungsberufe (4 Prozent). Andere Berufsgruppen finden sich nur mit noch geringeren Anteilen wieder.

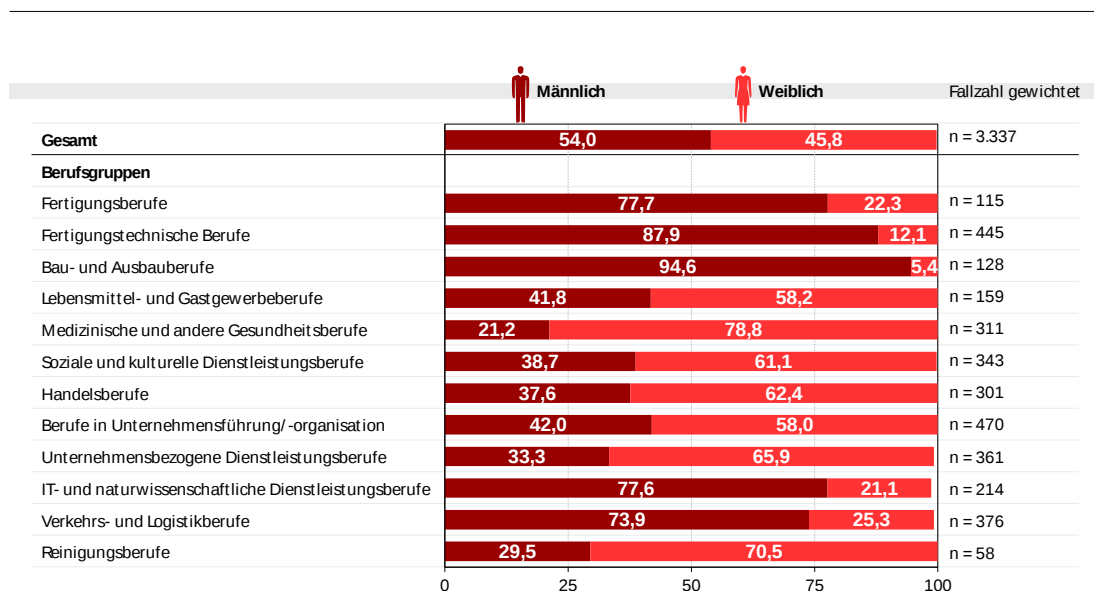
Wie auch in Deutschland insgesamt ist die Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt – also die Dominanz von Männern und Frauen in bestimmten Berufsgruppen – stark ausgeprägt. Bereits Abbildung 3 weist klare Unterschiede in den ausgeübten Berufen bei der differenzierten Betrachtung von Männern und Frauen aus. Frauen arbeiten überdurchschnittlich häufig in Berufen der Unternehmensführung und -organisation (18 Prozent), in unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen (16 Prozent), in medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen (16 Prozent), in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (14 Prozent) und in Handelsberufen (12 Prozent). Bei den Männern weisen dagegen die fertigungstechnischen Berufe mit 22 Prozent die höchsten Anteile auf. Auch in Verkehrs- und Logistikberufen (15 Prozent), IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen (9 Prozent), Bau- und Ausbauberufen (7 Prozent) und Fertigungsberufen (5 Prozent) sind sie überproportional vertreten.

Ein ähnliches Ergebnis zeigt sich auch bei einem Blick auf die Geschlechterverteilung innerhalb der einzelnen Berufe (vgl. Abbildung 4). 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 3 Ausgeübte Tätigkeit (Berufsgruppe) bei Männern und Frauen

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

infas

Arbeitnehmerkammer
Bremen**Abbildung 4 Frauen- und Männeranteile an Berufsgruppen**

Angaben in Prozent, nur Berufsgruppen mit n>30

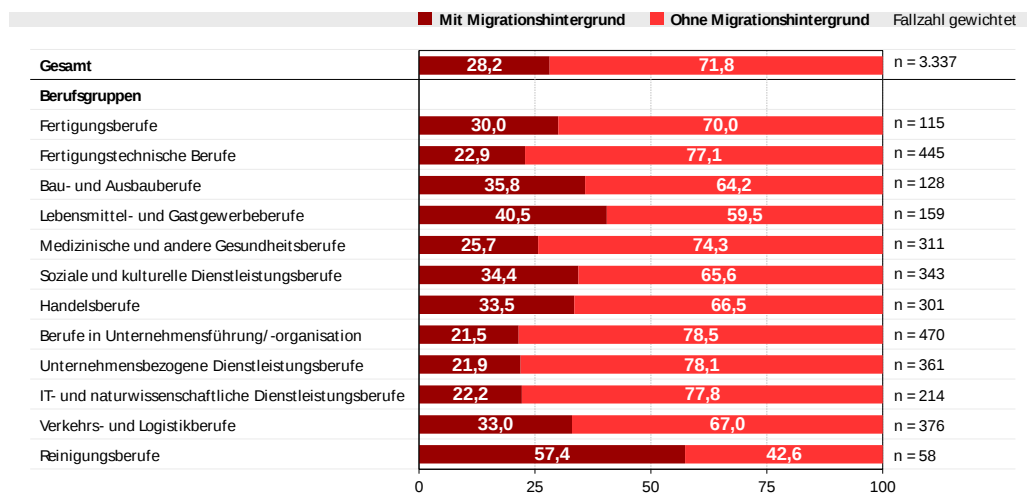
Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

infas

Arbeitnehmerkammer
Bremen

Etwas mehr als ein Viertel der Beschäftigten im Land Bremen hat einen Migrationshintergrund (28 Prozent). Sie sind – im Vergleich zu ihrem Gesamtanteil an allen Beschäftigten – überdurchschnittlich häufig in Reinigungsberufen (57 Prozent), Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (41 Prozent), Bau- und Ausbauberufen (36 Prozent), Handelsberufen (34 Prozent), Verkehrs- und Logistikberufen (33 Prozent) und sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (34 Prozent) anzutreffen (vgl. Abbildung 5). Beschäftigte mit Migrationshintergrund sind hingegen unterdurchschnittlich häufig in unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen (22 Prozent), in Berufen der Unternehmensführung und -organisation (22 Prozent) und in fertigungstechnischen Berufen (23 Prozent) beschäftigt.

Abbildung 5 **Anteile an Berufsgruppen nach Migrationshintergrund**



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

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

infas

A **Arbeitnehmerkammer**
Bremen

Auch beim Qualifikationsniveau gibt es Unterschiede. So haben 14 Prozent der Beschäftigten mit Migrationshintergrund (MH) keinen Berufsabschluss. Bei Beschäftigten ohne Migrationshintergrund sind es hingegen 5 Prozent. Das ist eine Differenz von 9 Prozentpunkten. Bei Personen mit einer betrieblichen Berufsausbildung beträgt diese Differenz ebenfalls 9 Prozentpunkte (ohne MH: 43 Prozent, mit MH: 34 Prozent), bei einer schulischen Berufsausbildung 1 Prozentpunkt (ohne MH: 5 Prozent, mit MH: 6 Prozent), bei Beschäftigten mit Meister- oder Technikerausbildung 5 Prozentpunkte (ohne MH: 12 Prozent, mit MH: 7 Prozent) und bei Fachhochschulabschlüssen 3 Prozentpunkte (ohne MH: 11 Prozent, mit MH: 8 Prozent). Mit Blick auf die Universitätsabschlüsse sind Beschäftigte mit Migrationshintergrund häufiger formal besser ausgebildet als Beschäftigte ohne Migrationshintergrund (22 vs. 18 Prozent).

Bereits in den letzten Erhebungen war teilweise ein Generationeneffekt in Bezug auf die Qualifizierung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu erkennen (siehe dazu auch Arbeitnehmerkammer Bremen 2018 und 2022): Viele der in Deutschland Geborenen aus Einwandererfamilien waren und sind gut qualifiziert und ausgebildet.

So haben 2025 unter den in Deutschland geborenen Menschen mit Migrationshintergrund 42 Prozent einen betrieblichen Ausbildungsabschluss und mehr als ein Viertel (29 Prozent) einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss. Allerdings sind auch die nicht in Deutschland geborenen Beschäftigten mit Migrationshintergrund immer besser qualifiziert. In dieser Teilgruppe verfügen 28 Prozent über einen betrieblichen Ausbildungsabschluss und sogar 31 Prozent über einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss. Die Anteile von Beschäftigten ohne Abschluss unterscheiden sich allerdings bei den beiden Gruppen – 7 Prozent der in Deutschland geborenen Personen mit Migrationshintergrund haben keinen Abschluss, bei den zugezogenen Migrantinnen und Migranten sind es 19 Prozent.

Nebentätigkeiten der Beschäftigten

Mehr als ein Zehntel der Befragten (12 Prozent) übt neben der Haupttätigkeit auch noch Nebentätigkeiten aus. Von diesen Beschäftigten mit Nebenerwerbstätigkeit haben 93 Prozent eine, 6 Prozent zwei Nebenbeschäftigungen und 2 Prozent üben sogar drei oder mehr Nebenbeschäftigungen aus. 56 Prozent der Nebentätigkeiten sind Minijobs (geringfügige Beschäftigung) und 6 Prozent sozialversicherungspflichtige Teilzeitjobs, 29 Prozent stellen eine selbstständige Tätigkeit dar.⁵

Dabei üben 13 Prozent der Frauen und 11 Prozent der Männer mindestens eine Nebentätigkeit aus (vgl. Abbildung 6). Unterschiede zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund sind noch etwas deutlicher ausgeprägt (14 Prozent vs. 11 Prozent). Im Vergleich der Alterskohorten finden sich kaum Unterschiede: In allen Altersklassen üben 10 bis 13 Prozent der Beschäftigten mindestens eine Nebentätigkeit aus. Mit Blick auf den höchsten Ausbildungsabschluss gehen vor allem Personen, die sich aktuell noch in Ausbildung befinden (21 Prozent) und Beschäftigte mit einem schulischen Ausbildungsabschluss (15 Prozent) einer oder mehreren Nebenbeschäftigungen nach.

Die verfügbare Zeit ist ein wesentlicher Faktor für die Ausübung einer Nebentätigkeit (vgl. auch Klinger/Weber 2017). Teilzeitbeschäftigte üben daher etwas häufiger eine Nebentätigkeit aus (16 Prozent), als dies bei Vollzeitbeschäftigten der Fall ist (10 Prozent). Allerdings arbeiten mehr als die Hälfte der Befragten in ihren Nebentätigkeiten bis unter 12 Stunden wöchentlich (56 Prozent), bei 8 Prozent der Beschäftigten mit Nebentätigkeit(en) nehmen diese 12 oder mehr Stunden in Anspruch. Im Mittel gehen die Beschäftigten ihrer Nebentätigkeit rund 8 Stunden in der Woche nach. Für fast ein Drittel der Beschäftigten mit Nebenjob ist die Wochenarbeitszeit dieser Nebentätigkeit allerdings vertraglich nicht geregelt (31 Prozent). Nimmt man die vertragliche Arbeitszeit der Haupt- und Nebentätigkeit zusammen, zeigt sich ein deutlich höheres Wochenarbeitspensum der Beschäftigten mit Nebenjob. So beträgt die vertragliche Arbeitszeit aus Haupt- und Nebenbeschäftigung bei Beschäftigten mit Nebenjob im Durchschnitt 46 Stunden pro Woche – dieser Wert liegt weit über der vertraglichen Arbeitszeit aller Vollzeitbeschäftigten (38 Stunden, vgl. Abschnitt 2.1).

⁵ Bei Befragten mit mehreren Nebentätigkeiten bezieht sich diese Angabe auf die für sie wichtigste Nebentätigkeit.

Abbildung 6 Ausübung von Nebentätigkeiten nach Personenmerkmalen

	Anteil der Beschäftigten mit Nebentätigkeit	Fallzahl gewichtet
Gesamt	12,0	n = 3.337
Geschlecht		
Männlich	11,3	n = 1.800
Weiblich	12,7	n = 1.527
Altersgruppen		
15 bis 24 Jahre	12,2	n = 361
25 bis 34 Jahre	12,6	n = 739
35 bis 44 Jahre	12,0	n = 738
45 bis 54 Jahre	13,0	n = 724
55 bis 67 Jahre	10,4	n = 775
Höchster Ausbildungsabschluss		
Betriebliche Berufsausbildung	10,6	n = 1.342
Schulische Berufsausbildung	14,6	n = 182
Meister-/Technikerausbildung	10,3	n = 346
Fachhochschulabschluss	11,3	n = 351
Hochschulabschluss	13,4	n = 629
Anderer/ausländischer Ausbildungsabschluss	11,3	n = 60
Keinen Abschluss	13,0	n = 261
Noch in Ausbildung	20,5	n = 143
Migrationshintergrund		
Mit Migrationshintergrund	13,9	n = 940
Ohne Migrationshintergrund	11,3	n = 2.396
Familienform		
Haushalt mit Kindern, alleinerziehend	19,6	n = 20
Paar-/Mehrpersonenhaushalt, mit Kindern	14,8	n = 15

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

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

infas

A Arbeitnehmerkammer
Bremen

Beschäftigte, die keine Kinder im Haushalt unter 18 Jahren haben, gehen seltener einer Nebenbeschäftigung nach als Befragte mit Kindern (11 vs. 15 Prozent). Noch höher ist der Anteil von Beschäftigten mit Nebenerwerb bei Alleinerziehenden: Hier geht ein Fünftel aller Befragten (20 Prozent) einer Nebentätigkeit nach, während es bei Beschäftigten, die sowohl Kinder als auch eine Partnerin/einen Partner haben, 15 Prozent sind.

In der Betrachtung der Branchen, in denen die Haupttätigkeit der Befragten ausgeübt wird, weisen vor allem die Wirtschaftszweige Verleih von Arbeitskräften (20 Prozent), Verkehr (18 Prozent), sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (17 Prozent), Einzelhandel (16 Prozent) und Gesundheits- und Sozialwesen (16 Prozent) hohe Anteile von Beschäftigten mit Nebentätigkeiten auf. Deutlich unterdurchschnittlich viele Beschäftigte haben dagegen in den Branchen sonstige Dienstleistungen für den Verkehr (5 Prozent), Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln (5 Prozent) und Energie, Wasser, Abwasser, Abfall, Entsorgung (2 Prozent) einen Nebenjob.

Befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse

93 Prozent aller Arbeitsverträge im Land Bremen sind im Jahr 2025 unbefristet abgeschlossen, 7 Prozent sind befristet.⁶ Befristete Arbeitsverträge sind weit überdurchschnittlich verbreitet in der jüngsten Altersgruppe zwischen 15 und 24 Jahren (18 Prozent), die noch am Beginn ihres Arbeitslebens stehen. Weit unterdurchschnittlich verbreitet sind Befristungen dagegen in den Altersgruppen ab 45 Jahren (4 Prozent). Auch in den oberen Einkommensgruppen ab 3.000 Euro sind Befristungen eher die Ausnahme (5 Prozent), in den unteren Einkommensgruppen erheblich häufiger (15 bis 16 Prozent bei Nettoeinkommen von unter 1.500 Euro). Geschlechterunterschiede gibt es diesbezüglich dagegen keine (7 Prozent bei Frauen wie bei Männern). Dementsprechend sind befristete Arbeitsverträge sowohl in Vollzeitjobs als auch in allen zeitlichen Varianten von Teilzeitjobs anzutreffen. Auffällig ist, dass Beschäftigte mit Migrationshintergrund überdurchschnittlich von Befristungen (11 Prozent) betroffen sind.

Befristungen des Arbeitsverhältnisses sind besonders in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (21 Prozent) und im Berufssegment des Lebensmittel- und Gastgewerbes (15 Prozent) zu finden. Dagegen sind fast alle Beschäftigten in Berufen der Unternehmensführung, der unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufe, in fertigungstechnischen Berufen, in Bauberufen, in Handelsberufen, in IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen sowie in den Gesundheitsberufen unbefristet beschäftigt (93 bis 98 Prozent). Bei den Leiharbeitskräften arbeiten nur 68 Prozent unbefristet, rund ein Viertel (24 Prozent) dagegen befristet (für das verleihende Unternehmen).

Ein Drittel (34 Prozent) der Befragten mit einem befristeten Arbeitsvertrag fühlt sich hierdurch (sehr) stark belastet. Bei der Befragung 2023 lag der Anteil noch bei 25 Prozent. Beschäftigte im Alter von 25 bis 34 Jahren belastet eine befristete Anstellung am stärksten (40 Prozent), die Belastung vor allem der älteren Beschäftigten fällt dagegen unterdurchschnittlich aus.

Leiharbeitskräfte im Land Bremen

Der Anteil der Leiharbeitskräfte an der Gesamtzahl der Beschäftigten im Bundesland Bremen liegt aktuell bei 2 Prozent.⁷ Drei Viertel (73 Prozent) aller Leiharbeitsbeschäftigten im Land Bremen sind männlich, nur ein Viertel weiblich.⁸

Die Qualifikationsstruktur der befragten Leiharbeitsbeschäftigten stellt sich heterogen dar. So haben 27 Prozent keine Berufsausbildung, 45 Prozent verfügen hingegen über einen betrieblichen oder schulischen Berufsabschluss. Ein Abschluss auf Meister- bzw. Technikerniveau ist bei 2 Prozent der Leiharbeitskräfte zu beobachten, über einen

⁶ Berechnung der Befristungen und alle weiteren Aussagen dazu ohne Auszubildende.

⁷ Auch hier ist zu beachten, dass die Gewichtung auf dem Datenbestand vom 31.12.2023 basiert. Details dazu finden sich im Anhang.

⁸ In diesem Abschnitt ist zu beachten, dass sich die Aussagen auf eine sehr kleine Fallzahl von (ungewichtet) n = 31 Personen stützen, nur n = 12 davon sind Frauen. Insbesondere Aussagen nach Geschlecht sind daher vorsichtig zu interpretieren.

Fachhochschul- oder Universitätsabschluss verfügen 19 Prozent. 8 Prozent der Leiharbeitsbeschäftigten geben einen anderen bzw. ausländischen Berufsabschluss an. Etwas weniger als zwei Drittel der befragten Leiharbeitskräfte (59 Prozent) haben einen Migrationshintergrund.

Darüber hinaus sind bei Leiharbeitsbeschäftigten befristete Arbeitsverträge deutlich häufiger zu finden als bei anderen Beschäftigten (24 vs. 7 Prozent). Die Leiharbeitskräfte werden zudem häufig zu ungünstigen Arbeitszeiten wie zum Beispiel an Sonn- und Feiertagen (37 Prozent) und im Schichtdienst (50 Prozent) sowie bei der Arbeit auf Abruf (17 Prozent) eingesetzt.

45 Prozent der Befragten fühlen sich durch ihre Beschäftigung als Leiharbeitskraft (sehr) hoch belastet. Dabei fällt der große Unterschied zwischen den Geschlechtern auf: Von den weiblichen Leiharbeitsbeschäftigten fühlen sich zwei Drittel (66 Prozent) gar nicht von ihrer Beschäftigung in der Leiharbeitsbranche belastet, bei den Männern sind es 40 Prozent (Achtung: kleine Fallzahlen). Gründe für eine positivere Haltung von Frauen zur Leiharbeit könnten bestimmte Vorteile bei der Vergütung und der Arbeitszeitgestaltung sein, die sich zum Beispiel bei der in der überwiegend von Frauen besetzten Leiharbeit im Gesundheitsbereich nachweisen lassen (vgl. Schäfer & Stettes 2023).

Insgesamt lassen sich bei den entleihenden Unternehmen deutliche Branchenschwerpunkte feststellen. Leiharbeitsbeschäftigte sind vor allem in der Industrie tätig (36 Prozent). Weitere zweistellige Anteile gibt es im Hotel- und Gaststättengewerbe (14 Prozent) und in der Lager- und Transportwirtschaft (12 Prozent).

2 Arbeitszeit

2.1 Voll- und Teilzeitanteile

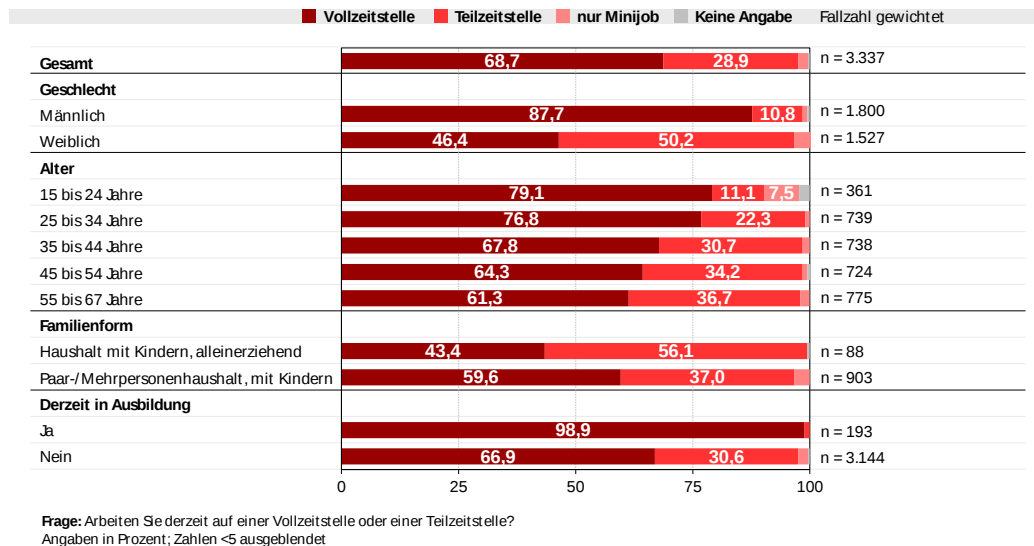
Insgesamt arbeiten 69 Prozent der Beschäftigten im Land Bremen in Vollzeit und 29 Prozent in Teilzeit (vgl. Abbildung 7). Dabei gibt es deutliche Unterschiede nach Geschlechtern: Nur 11 Prozent der Männer, aber 50 Prozent der Frauen arbeiten in Teilzeit.⁹ Die Teilzeitanteile zwischen den Geschlechtern haben sich damit im Vergleich zu den letzten Erhebungen kaum verändert. Bei Alleinerziehenden beträgt der Teilzeitananteil bei 56 Prozent, während er bei Befragten mit Kindern und Partner/-in bei 37 Prozent liegt.

Vollzeitbeschäftigung kommt besonders häufig bei jüngeren Beschäftigten vor. 79 Prozent der 15- bis 24-Jährigen arbeiten Vollzeit, bei den 25- bis 34-Jährigen sind es mit 77 Prozent nur unwesentlich weniger. Bei den älteren Beschäftigten liegen die Vollzeitanteile dagegen mit Werten zwischen 68 Prozent (35 bis 44 Jahre) und 61 Prozent (55 Jahre und älter) deutlich niedriger.

In medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen sowie kulturellen und sozialen Dienstleistungsberufen sind die Teilzeitanteile (45 bis 46 Prozent) im Vergleich zu anderen Berufen besonders stark ausgeprägt. Dies trifft auch auf unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe (41 Prozent), Berufe der Unternehmensführung und -organisation (39 Prozent) und Handelsberufe (39 Prozent) zu. In fertigungstechnischen Berufen sowie in Bau- und Ausbauberufen arbeiten hingegen jeweils über 91 Prozent der Beschäftigten Vollzeit. Auch in IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen, Verkehrs- und Logistikberufen und Fertigungsberufen sind die Vollzeitanteile mit 86 bis 88 Prozent sehr hoch. Wie in Kapitel 1.3 dargestellt, spiegeln sich auch hier in den Berufsgruppen die unterschiedlichen Anteile von Männern und Frauen mit den zugehörigen Teilzeitanteilen wider.

Dies zeigt sich weiterhin auch bei der Betrachtung der Wirtschaftszweige: Die höchsten Teilzeitanteile finden sich bei Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen (53 Prozent), bei Finanzen und Versicherungen (48 Prozent) und im Einzelhandel (45 Prozent). Hohe Vollzeitanteile sind dagegen insbesondere in der Lagerei (95 Prozent), in Energie, Wasser, Abwasser, Abfall, Entsorgung (90 Prozent) und im verarbeitenden Gewerbe (89 Prozent) typisch.

⁹ Gleichzeitig stellen Frauen 80 Prozent aller Teilzeitkräfte, während ihr Anteil an allen Beschäftigten nur 46 Prozent ausmacht.

Abbildung 7 Arbeitszeit: Vollzeit- und Teilzeittätigkeit

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

infas

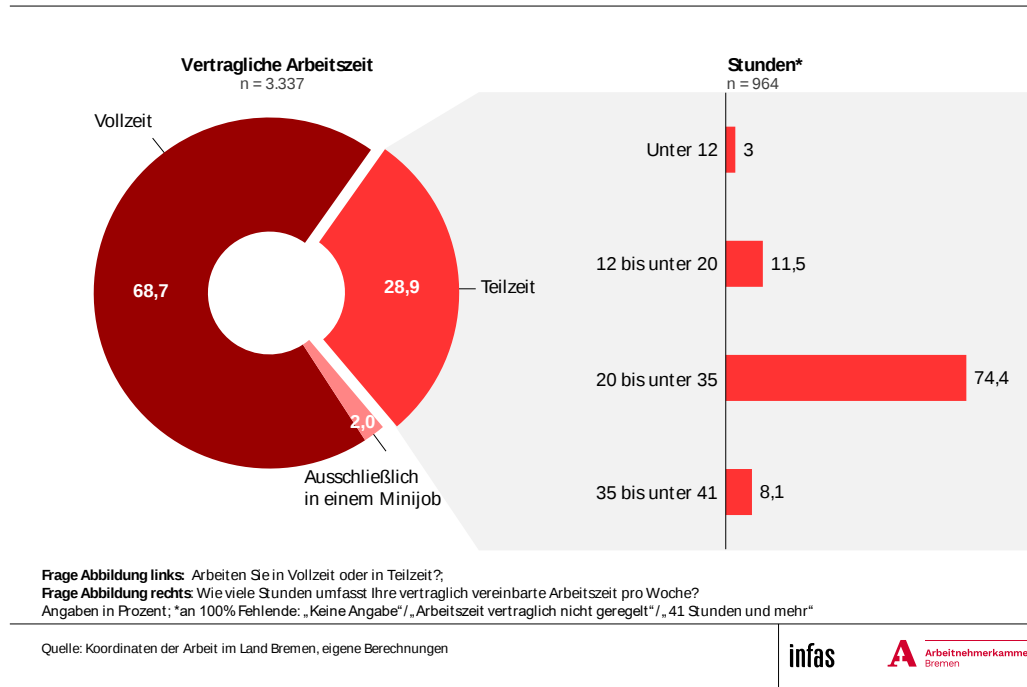
Arbeitnehmerkammer
Bremen

2.2 Vertragliche und tatsächliche Arbeitszeit

Vertraglich festgelegte Arbeitszeit

Die durchschnittliche vertragliche Arbeitszeit aller Beschäftigten im Bundesland Bremen liegt bei 34,2 Stunden pro Woche. Dabei arbeiten von den Vollzeitarbeitskräften 91 Prozent in der „normgeprägten Arbeitszeit“ von 35 bis unter 41 Wochenstunden, auf 3 Prozent trifft hingegen eine „Langarbeitszeit“ von 41 Wochenstunden und mehr zu. 6 Prozent geben eine vertragliche Arbeitszeit unter 35 Stunden an. Für die Vollzeitbeschäftigten liegt die durchschnittliche vertraglich vereinbarte Arbeitszeit bei 38,4 Stunden und damit auf einem ähnlichen Niveau wie in den vergangenen Jahren.

Bei den sozialversicherten Teilzeitkräften sind 74 Prozent im Segment der „langen Teilzeit“ von 20 Stunden bis unter 35 Stunden wöchentlich tätig (vgl. Abbildung 8). Die übrigen Teilzeitkräfte verteilen sich auf die „kurze Teilzeit“ von 12 bis unter 20 Stunden (12 Prozent) und die „Kurzarbeitszeit“ unter 12 Stunden (3 Prozent). Bei den geringfügigen Teilzeitkräften (Minijobs) entfallen 76 Prozent auf die „Kurzarbeitszeit“ unter 12 Stunden, 2 Prozent auf „kurze Teilzeit“ von 12 bis unter 20 Stunden, der Rest hat stark schwankende Arbeitszeiten. Für alle Teilzeitkräfte ergibt sich eine durchschnittliche vertragliche Arbeitszeit von 25,7 Stunden.

Abbildung 8 Arbeitsverhältnis: Vertragliche Arbeitszeit

Die unterschiedlichen Voll- und Teilzeitanteile zwischen den Geschlechtern zeigen sich im Detail auch bezüglich der durchschnittlichen Arbeitszeit. Männer weisen eine vertragliche Durchschnittsarbeitszeit von 37,1 Stunden auf, Frauen liegen mit 30,9 Stunden deutlich darunter. Werden allerdings nur Vollzeitbeschäftigte betrachtet, ist ein geringerer Unterschied der vertraglichen Arbeitszeit von Männern und Frauen feststellbar (40,9 zu 39,6 Stunden).

Tatsächliche Arbeitszeit, Überstunden und Mehrarbeit

Während die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit den rechtlichen Rahmen für die Arbeitsleistung vorgibt, weicht die tatsächliche Arbeitszeit in der Praxis häufig davon ab. Überstunden, Mehrarbeit, flexible Arbeitszeitmodelle sowie unentgeltlich geleistete Arbeit führen dazu, dass die tatsächlich erbrachte Arbeitszeit oft nicht mit der im Arbeitsvertrag festgelegten übereinstimmt.

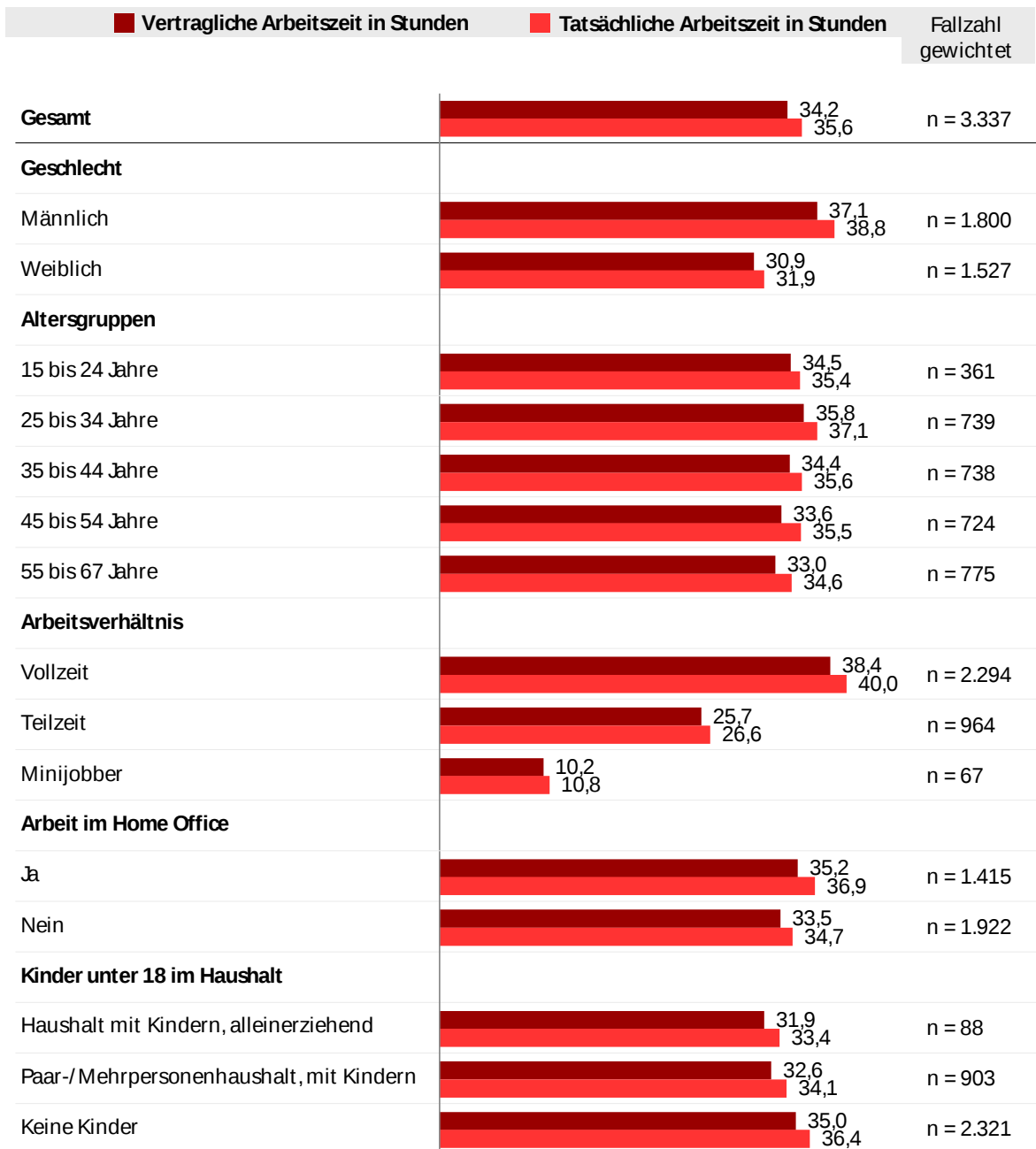
Im Durchschnitt liegt die tatsächliche Arbeitszeit im Bundesland Bremen bei 35,6 Stunden und damit rund eineinhalb Stunden höher als die durchschnittliche vertraglich festgelegte Arbeitszeit mit 34,2 Stunden (vgl. Abbildung 9). Männliche Beschäftigte arbeiten in der Regel 38,8 Stunden und damit 1,7 Stunden mehr, als es vertraglich vereinbart ist (37,1 Stunden). Bei weiblichen Beschäftigten fällt die Differenz mit einer Stunde geringer aus, während die tatsächliche Arbeitszeit mit 31,9 Stunden auch insgesamt im Durchschnitt deutlich unter der der Männer liegt. Zu berücksichtigen ist hierbei der bereits angesprochene höhere Anteil von Teilzeitbeschäftigten unter den Frauen. Wird die Analyse auf Vollzeitbeschäftigte beschränkt, zeigt sich lediglich ein marginaler Unterschied in der tatsächlichen Wochenarbeitszeit zwischen Männern (40,3 Stunden) und Frauen (39,5 Stunden).

Dies spiegelt sich auch in der Betrachtung der Arbeitszeit differenziert nach Voll- und Teilzeitbeschäftigten insgesamt wider. Bei Vollzeitbeschäftigten liegt die tatsächliche Arbeitszeit im Durchschnitt bei 40 Stunden. Bei Teilzeitbeschäftigten beträgt sie dagegen 26,6 Stunden pro Woche. Damit arbeiten Vollzeitbeschäftigte ungefähr eineinhalb Stunden mehr als vertraglich vereinbart, während Teilzeitbeschäftigte knapp eine Stunde Mehrarbeit pro Woche leisten.

In Bezug auf das Alter der Beschäftigten gibt es keine größeren Unterschiede zwischen der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit – bei fast allen Gruppen ergibt sich ein Durchschnittswert, der nahe am Gesamtdurchschnitt der tatsächlichen Arbeitszeit (35,6 Stunden) liegt. Ausnahme ist hier die Gruppe der 25- bis 34-Jährigen, die mit rund 37 Stunden pro Woche deutlich mehr arbeiten als die anderen Beschäftigten. Die ältesten Beschäftigten im Alter von 55 bis 67 Jahren geben dagegen insgesamt mit 34,6 Stunden die geringste durchschnittliche tatsächliche Arbeitszeit an. Interessant hierbei: Aufgrund der geringeren vertraglichen Arbeitszeit stellen die älteren Beschäftigten jene Gruppen, die mit einer Differenz von 1,9 Stunden (45–54 Jahre) bzw. 1,6 Stunden (55–67 Jahre) am meisten Mehrarbeit leisten.

Die Familienform hat offenbar ebenfalls Einfluss auf das tatsächlich geleistete Arbeitsvolumen. So liegt der Durchschnittswert für Beschäftigte ohne Kinder bei 36,4 Stunden pro Woche, womit sie 1,4 Stunden mehr arbeiten als vertraglich vereinbart. Bei Beschäftigten, die Kinder unter 18 Jahren im Haushalt haben, sind es dagegen 34 Stunden und damit 1,3 Stunden mehr als vertraglich festgelegt (32,7 Stunden).

Gesondert zu betrachten sind Beschäftigte, die ihre Kinder allein erziehen. Alleinerziehende arbeiten im Durchschnitt 33,4 Stunden pro Woche und damit 1,5 Stunden mehr als vereinbart. Diese Differenz zwischen tatsächlicher und vertraglicher Arbeitszeit fällt bei Personen, die gemeinsam mit Kindern und einem Partner/einer Partnerin in einem Haushalt leben, genauso hoch aus – dies allerdings bei sowohl etwas längerer tatsächlicher (34,1 Stunden) als auch vertraglicher Arbeitszeit (32,6 Stunden).

Abbildung 9 Vergleich der vertraglichen und tatsächlichen Arbeitszeit

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

In bestimmten Wirtschaftszweigen wird besonders lange gearbeitet (vgl. Abbildung 10). Beschäftigte aus Unternehmen der Verkehrsbranche (39,4 Stunden) und Befragte aus Unternehmen der sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr (39,0 Stunden) geben die höchste tatsächliche Arbeitszeit an. Aber auch in Betrieben des Großhandels (38,2 Stunden) und aus den Bereichen Energie, Wasser, Abwasser, Abfall, Entsorgung (37,8 Stunden) wird von langen Arbeitszeiten berichtet.

Kürzere Arbeitszeiten finden sich – analog zu entsprechend hohen Teilzeitanteilen – im Gastgewerbe (30,1 Stunden), im Einzelhandel (31,2 Stunden) und in verschiedenen Subbranchen des Gesundheits- und Sozialwesens (gesamt: 33,1 Stunden) – hier bilden Beschäftigte in Krankenhäusern mit einer tatsächlichen Arbeitszeit von 36,7 Stunden eine Ausnahme. In dieser Subbranche weicht die tatsächliche Arbeitszeit dann auch mit 4,4 Stunden am deutlichsten von der vereinbarten Arbeitszeit ab. Weitere hohe Überstunden- und Mehrarbeitswerte finden sich bei Beschäftigten der Branche Verkehr (2,9 Stunden Mehrarbeit), im Pflegewesen (2,3 Stunden Mehrarbeit) und im Bereich sonstige Dienstleistungen für den Verkehr (2,3 Stunden Mehrarbeit).

Nicht nur bezüglich der Wirtschaftszweige, in denen die Beschäftigten tätig sind, sondern auch nach den jeweils ausgeführten Berufen unterscheiden sich die tatsächlichen Arbeitszeiten der Befragten teils stark. So haben Befragte, die in Bauberufen tätig sind, mit 40,1 Stunden die höchsten tatsächlichen Arbeitszeiten, gefolgt von Beschäftigten in Verkehrs- und Logistikberufen (38,5 Stunden) und fertigungstechnischen Berufen (38,2 Stunden). Auf der anderen Seite sind die durchschnittlichen tatsächlichen Arbeitszeiten in Berufssegmenten mit hohen Teilzeitanteilen entsprechend geringer. Die niedrigsten Werte finden sich bei Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (31,6 Stunden), in Reinigungsberufen (32,9 Stunden) und Handelsberufen (33,0 Stunden). Herauszustellen sind aber auch medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe (34,5 Stunden) und soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe (34,7 Stunden), deren Durchschnittswerte bei der tatsächlichen Arbeitszeit zwar im Mittelfeld liegen, zugleich aber mit 45 bzw. 46 Prozent die höchsten Teilzeitanteile aufweisen. Werden nur Vollzeitbeschäftigte betrachtet, liegen die tatsächlichen Arbeitszeiten in allen Berufsgruppen mit Ausnahme der Fertigungsberufe (38,3 Stunden) und Reinigungsberufe (41,9 Stunden) allerdings sehr nahe am Durchschnitt aller Vollzeitbeschäftigten (40,0 Stunden).

Insgesamt leisten 47 Prozent aller Beschäftigten im Bundesland Bremen in der Regel Überstunden oder Mehrarbeit. Bei 41 Prozent entsprechen sich vertragliche und tatsächliche Arbeitszeit dagegen. Für die restlichen Personen kann dazu keine genaue Aussage getroffen werden, da ihre Arbeitszeit nach eigenen Angaben stark schwankt (9 Prozent) oder vertraglich gar nicht geregelt ist (2 Prozent). Mit Blick auf alle Beschäftigten leistet ein Viertel (26 Prozent) bis zu 3 Stunden Mehrarbeit, 13 Prozent mehr als 3 und bis zu 6 Stunden, 6 Prozent zwischen über 6 und 12 Stunden und 2 Prozent mehr als 12 Stunden Mehrarbeit bzw. Überstunden pro Woche.

Abbildung 10 Vertragliche und tatsächliche Arbeitszeit nach Wirtschaftszweigen

Arbeitszeit in Stunden	Vertraglich	Tatsächlich	Fallzahl gewichtet
Gesamt	34,2	35,6	n = 3.337
Wirtschaftszweig			
Verarbeitendes Gewerbe, insg.	36,0	37,5	n = 413
<i>Herstellung Kfz, Fahrzeugbau</i>	35,8	36,9	n = 169
Baugewerbe	36,6	37,7	n = 135
Großhandel (ohne Kfz)	36,6	38,2	n = 143
Einzelhandel (ohne Kfz)	30,9	31,2	n = 240
Verkehr	36,5	39,4	n = 86
Lagerei	35,7	37,6	n = 38
Sonstige Dienstleistungen für den Verkehr	36,7	39,0	n = 200
Telekommunikation und IT-Dienstleistungen	37,7	37,7	n = 108
Gastgewerbe	29,8	30,1	n = 120
Öffentliche Verwaltung	34,4	35,9	n = 177
Gesundheits- und Sozialwesen, insg.	30,7	33,1	n = 404
<i>Gesundheitswesen, Krankenhäuser</i>	32,3	36,7	n = 146
<i>Gesundheitswesen, Arztpraxen</i>	29,6	31,2	n = 87
<i>Gesundheitswesen, Pflege- und Altenheime</i>	28,5	30,8	n = 45
<i>Sozialwesen</i>	30,2	31,2	n = 127
Wissensch./techn. Dienstleistungen	34,5	36,1	n = 374
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	34,4	36,5	n = 265
Erziehung und Unterricht	34,5	36,0	n = 158
<i>Kindergärten und Vorschulen</i>	34,2	36,3	n = 125
<i>ohne Kindergärten und Vorschulen</i>	35,4	34,9	n = 33
Energie, Wasser, Abwasser, Abfall, Entsorgung	37,3	37,8	n = 52
Kfz-Handel/ Reparatur	36,5	36,1	n = 63
Finanzen, Versicherungen	33,2	34,0	n = 62
Verleih von Arbeitskräften	35,1	35,6	n = 68
Herstellung v. Nahrungs-/ Futtermitteln, Getränke	35,8	34,3	n = 58
Post-, Kurier- und Expressdienstleistungen	33,7	31,8	n = 35
Verlagswesen, Film/ TV/ Radio/ Ton	34,3	34,4	n = 29
Sonstiges	31,0	32,7	n = 110

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

Angaben stellen den Mittelwert in Stunden dar

In Reinigungsberufen werden pro Woche durchschnittlich 2,5 Stunden Mehrarbeit geleistet, was den höchsten Wert unter allen Berufsgruppen darstellt. Auch in Verkehrs- und Logistikberufen, sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen und Gesundheitsberufen werden in ähnlichem Umfang Überstunden getätigt (jeweils 2,1 Stunden Mehrarbeit).

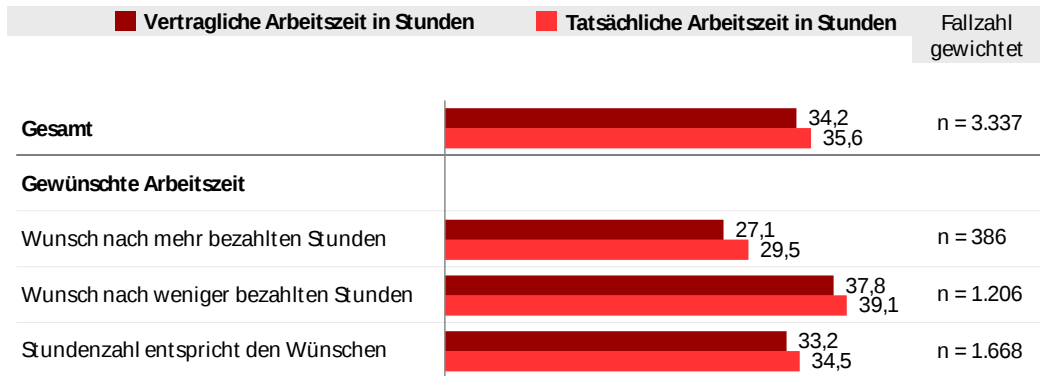
2.3 Arbeitszeitwünsche

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

In Bezug auf diese Fragestellung zeigt sich zunächst, dass 51 Prozent aller Befragten mit ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zufrieden sind. Fast ebenso viele – nämlich 49 Prozent – sind mit ihrer Arbeitszeit allerdings unzufrieden. Wenn diese Befragten den Umfang ihrer Arbeitszeit selbst wählen könnten, würden unter Berücksichtigung der Veränderungen beim Verdienst 12 Prozent ihre Arbeitsstunden gern aufstocken und 37 Prozent lieber weniger arbeiten. Insgesamt liegt die gewünschte Stundenzahl aller Beschäftigten im Bundesland Bremen bei 32,4 Stunden und damit rund 2 Stunden unter dem Durchschnitt der vertraglichen Stundenhöhe (34,2 Stunden) und rund 3 Stunden unter der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit (35,6 Stunden).

Die tatsächliche Wochenarbeitszeit von Beschäftigten, die gern weniger arbeiten würden, liegt bei 39,1 Stunden (vgl. Abbildung 11), während sie sich im Schnitt eine Arbeitszeit von 31,2 Stunden wünschen. Bei den Beschäftigten, die gern mehr arbeiten würden, liegt die tatsächliche Arbeitszeit dagegen bei 29,5 Stunden, während sie im Durchschnitt eine gewünschte Arbeitszeit von 35,2 Stunden angeben. Bei den Beschäftigten, die mit ihrer Arbeitszeit zufrieden sind, liegt die tatsächliche Arbeitszeit hingegen bei 34,5 Stunden.

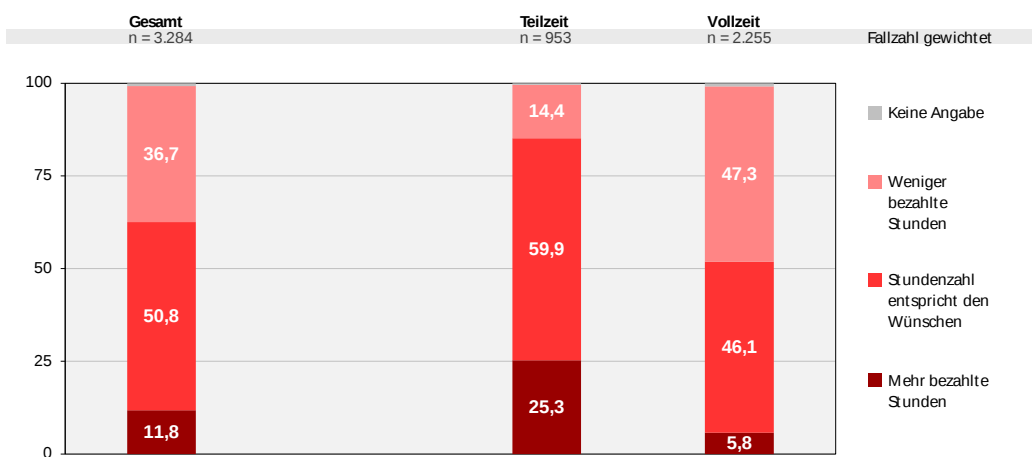
Der Wunsch, die Stundenzahl zu reduzieren, ist bei Vollzeitkräften stark (47 Prozent) ausgeprägt (vgl. Abbildung 12). Sie wünschen sich einen Stundenumfang von 34,3 Stunden. Eine Erhöhung der Stundenzahl wird dagegen häufiger von Teilzeitbeschäftigten gewünscht. Bei ihnen ergibt sich eine gewünschte Stundenzahl von im Durchschnitt 27,7 Stunden.

Abbildung 11 Vertraglicher und tatsächlicher Arbeitszeitumfang nach Veränderungswünschen

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

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

infas  Arbeitnehmerkammer Bremen

Abbildung 12 Arbeitszeitwünsche nach Vollzeit/Teilzeit

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

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

infas  Arbeitnehmerkammer Bremen

In Korrespondenz zu den Ergebnissen bei Vollzeit- und Teilzeitkräften wünschen sich Frauen im Vergleich zu Männern etwas häufiger eine Aufstockung der Stundenzahl (14

vs. 10 Prozent, vgl. Abbildung 13). Dieses Ergebnis zeigt sich noch stärker, wenn nur Beschäftigte mit Kindern betrachtet werden. Unter den weiblichen Beschäftigten, die Kinder haben, wünschen sich 20 Prozent eine Erhöhung der Stundenzahl. Bei den Männern mit Kindern sind es dagegen nur 10 Prozent. Alleinerziehende wünschen sich im Vergleich häufiger als Partnerhaushalte mit Kindern eine höhere Wochenarbeitszeit (18 Prozent, Partnerhaushalte mit Kindern: 14 Prozent). Zugleich zeigt sich aber auch ein kleinerer Anteil der Alleinerziehenden im Vergleich zu Beschäftigten aus Mehrpersonenhaushalten mit Kindern mit der aktuellen Arbeitszeit zufrieden (45 vs. 53 Prozent, nicht in der Abbildung dargestellt). Die Wunscharbeitszeit liegt für Alleinerziehende rund eine Stunde niedriger als bei Beschäftigten, die ihre Kinder gemeinsam erziehen (29,9 vs. 31,4 Stunden).

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

In Abhängigkeit vom Alter zeigt sich keine eindeutige Tendenz, wenn es um den Wunsch nach mehr Stunden geht. In jeder Kohorte finden sich 9 bis 14 Prozent der Beschäftigten, die gern mehr arbeiten würden. Zugleich zeigt sich ein deutlicher Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung bei Beschäftigten der mittleren Altersgruppen: Jeweils 42 Prozent der 25- bis 34-Jährigen und der 35 bis 44-Jährigen möchten weniger Stunden arbeiten. Bei den jüngsten Beschäftigten sind es dagegen 35 Prozent, bei den ältesten 34 Prozent.

Zwischen der Höhe des Nettoeinkommens und den Arbeitszeitwünschen der Befragten ergeben sich ebenfalls interessante deskriptive Zusammenhänge. Besonders hoch ist der Anteil der Beschäftigten, die ihre Stunden gern aufstocken möchten, unter den Befragten, die unter 1.500 Euro verdienen. So würden 19 Prozent der Beschäftigten mit einem Einkommen von unter 1.000 Euro gern mehr arbeiten. Bei den Beschäftigten mit einem Einkommen von 1.000 bis unter 1.500 Euro sind es sogar 29 Prozent. In den höheren Einkommensgruppen wünschen sich dagegen nur 6 bis 11 Prozent eine Ausweitung der Arbeitsstunden.

Die angegebene Wunscharbeitszeit liegt zudem umso höher, je höher das bisher erzielte Einkommen ist. Bei den beiden unteren Einkommensklassen ergibt sich eine gewünschte durchschnittliche Arbeitszeitdauer von 29,9 bzw. 27,5 Stunden, in den höheren Einkommensklassen dagegen von 32,7 bis 35,7 Stunden.

Abbildung 13 Gewünschte Arbeitszeit nach verschiedenen Merkmalen

Gewünschte Arbeitszeit:	Weniger bezahlte Stunden	Mehr bezahlte Stunden	Mittelwert	Fallzahl gewichtet
Gesamt	36,7 	11,8 	32,4	n = 3.284
Geschlecht				
Männlich	39,1 	10,2 	34,8	n = 1.770
Weiblich	33,7 	13,7 	29,6	n = 1.504
Alter				
15 bis 24 Jahre	34,8 	10,1 	33,8	n = 359
25 bis 34 Jahre	42,3 	13,3 	33,8	n = 732
35 bis 44 Jahre	41,8 	13,7 	32,3	n = 723
45 bis 54 Jahre	29,9 	12,1 	31,6	n = 710
55 bis 67 Jahre	33,8 	8,9 	31,3	n = 759
Familienform				
Haushalt mit Kindern, alleinerziehend	36,0 	18,1 	29,9	n = 83
Paar-/Mehrpersonenhaushalt, mit Kindern	32,8 	13,9 	31,4	n = 886
Monatliches Nettoeinkommen				
bis unter 1.000 Euro	25,0 	19,2 	29,9	n = 235
1.000 bis unter 1.500 Euro	15,8 	29,0 	27,5	n = 311
1.500 bis unter 3.000 Euro	42,1 	10,8 	32,7	n = 1.653
3.000 bis unter 4.000 Euro	44,7 	6,1 	33,8	n = 45
4.000 bis unter 5.000 Euro	35,5 	10,4 	35,7	n = 176
über 5.000 Euro	27,6 	5,9 	35,4	n = 133

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

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

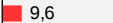
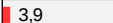
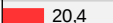
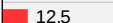
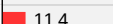
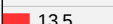
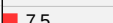
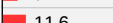
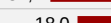
infas

 **Arbeitsnehmerkammer**
Bremen

Nach Berufsgruppen betrachtet, sind Wünsche nach mehr bezahlten Stunden insbesondere bei Beschäftigten in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen zu finden (vgl. Abbildung 14). Hier wünscht sich ein Fünftel eine Aufstockung der Stunden (20 Prozent). Ebenfalls vergleichsweise hohe Anteile weisen die Beschäftigten in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen auf (17 Prozent). Eine Stundenreduzierung wünschen sich dagegen die Mehrheit der Beschäftigten in Fertigungsberufen (56 Prozent) und knapp die Hälfte der Befragten in Bau- und Ausbauberufen (49 Prozent).

In der Branchenbetrachtung ist eine Verlängerung der Arbeitszeit vor allem für Beschäftigte in Betrieben aus den Wirtschaftszweigen des Gastgewerbes (21 Prozent) und des Verkehrs (19 Prozent) ein Thema. Auch in Betrieben des Gesundheits- und Sozialwesens wünschen sich im Vergleich viele Beschäftigte eine höhere Stundenzahl (17 Prozent). Im Gegensatz dazu finden sich vor allem in den Wirtschaftszweigen Kfz-Handel und Reparatur (61 Prozent), Baugewerbe (47 Prozent) und Verleih von Arbeitskräften (46 Prozent) viele Beschäftigte, die ihre Stundenzahl reduzieren möchten. Dies gilt auch für den Wirtschaftszweig Verkehr, in dem 47 Prozent der Beschäftigten eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit anstreben – zugleich findet sich dort aber auch ein vergleichsweise hoher Anteil an Personen, die gern mehr Stunden arbeiten würden. Zuletzt lässt sich noch anmerken, dass große Teile der Beschäftigten in den Branchen Lagerei (74 Prozent), Herstellung von Nahrungs-/Futtermitteln, Getränke (65 Prozent) und Telekommunikation und Informationsdienstleistungen (63 Prozent) mit ihrer Arbeitszeit zufrieden sind.

Abbildung 14 Gewünschte Arbeitszeit nach Berufsgruppen

Gewünschte Arbeitszeit:	Weniger bezahlte Stunden	Mehr bezahlte Stunden	Mittelwert	Fallzahl gewichtet
Gesamt	36,7 	11,8 	32,4	n = 3.284
Berufsgruppen				
Fertigungsberufe	55,7 	10,2 	33,0	n = 112
Fertigungstechnische Berufe	42,1 	9,6 	35,0	n = 438
Bau- und Ausbauberufe	49,3 	3,9 	34,2	n = 128
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	27,5 	20,4 	31,2	n = 157
Medizinische und andere Gesundheitsberufe	33,7 	12,5 	30,9	n = 305
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	39,8 	16,9 	30,9	n = 336
Handelsberufe	33,4 	9,6 	30,7	n = 294
Berufe in Unternehmensführung/-organisation	37,3 	11,4 	31,4	n = 467
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	31,9 	13,5 	31,3	n = 359
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	38,4 	7,5 	35,0	n = 214
Verkehrs- und Logistikberufe	31,4 	11,6 	34,1	n = 366
Reinigungsberufe	18,0 	10,4 	29,2	n = 55

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

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

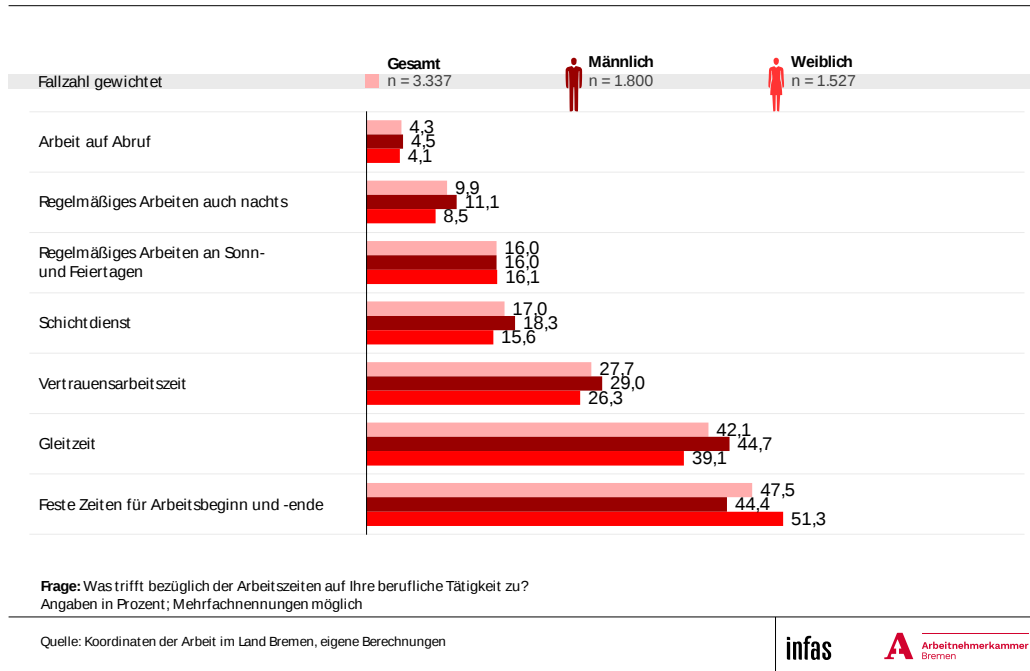
infas

A **Arbeitnehmerkammer**
Bremen

2.4 Lage der Arbeitszeit

Neben dem Arbeitszeitvolumen prägt ganz entscheidend auch die Lage der Arbeitszeit den Alltag der Beschäftigten. Insbesondere Schichtdienste oder ungünstige Arbeitszeiten abends, nachts oder am Wochenende wirken sich auf die Gesundheit, die Ausbalancierung von Beruf und Privatleben (Work-Life-Balance) und nicht zuletzt auch auf die Beziehungen zu Familie und Freunden aus. Im Rahmen einer Mehrfachnennung konnten die befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angeben, welche Merkmale auf ihre Beschäftigung zutreffen (vgl. Abbildung 15).

Von Nachtarbeit sind im Land Bremen ein Zehntel der Beschäftigten betroffen. Allerdings gilt dies für Männer mit 11 Prozent etwas häufiger als für Frauen (9 Prozent). Schichtarbeit wird von 17 Prozent angegeben, ebenfalls von Männern etwas häufiger als von Frauen (18 vs. 16 Prozent). Unterschiede finden sich auch bei den Arbeitszeitmodellen Gleitzeit (insgesamt 42 Prozent geben dies an) und Vertrauensarbeitszeit (insgesamt 28 Prozent). Diese Arbeitszeitmodelle treffen ebenfalls auf Männer häufiger als auf Frauen zu. Einen festen Beginn und ein festes Ende der Arbeitszeiten geben insgesamt 48 Prozent der Befragten an, wobei dies auf Frauen häufiger als auf Männer zutrifft (51 vs. 44 Prozent). Wenig Unterschiede gibt es indes beim Arbeiten auf Abruf: Hier liegen die Anteile bei Männern und Frauen sehr nahe am Beschäftigtendurchschnitt von 4 Prozent.

Abbildung 15 Lage der Arbeitszeit nach Geschlecht

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

Insgesamt ergibt sich bei einer solchen Zusammenfassung folgendes Bild: Rund ein Viertel aller Beschäftigten (27 Prozent) geben mindestens eine der genannten ungünstigen Arbeitszeitlegen an. Mehr als zwei Drittel (72 Prozent) äußern dagegen, ausschließlich in günstigeren Arbeitszeitmodellen zu arbeiten. Bedingt durch die Geschlechterdifferenz bei Nacht- und Schichtarbeit arbeiten insgesamt auch mehr Männer (30 Prozent) als Frauen (24 Prozent) in einem oder mehreren der ungünstigen Arbeitszeitmodelle. Dies trifft in noch höherem Maß auf die jüngsten Beschäftigten der Befragung im Alter von bis zu 24 Jahren zu. Unter ihnen geben deutlich mehr (37 Prozent) atypische Arbeitszeiten an, als es bei den anderen Alterskohorten der Fall ist (22 bis 32 Prozent). Weitere Personengruppen mit überdurchschnittlich hohen Anteilen an ungünstigen Arbeitszeitlegen sind darüber hinaus ausländische Beschäftigte (46 Prozent mit ungünstigen Arbeitszeitlegen) und Befragte mit Migrationshintergrund (36 Prozent mit ungünstigen Arbeitszeitlegen).

Eher günstige Arbeitszeitmodelle – also Vertrauensarbeitszeit, Gleitzeit und feste Arbeitszeiten – sind dagegen häufiger bei hochqualifizierten Beschäftigten zu finden. Mit Blick auf das Ausbildungsniveau geben 78 bis 80 Prozent der Beschäftigten mit Universitäts- oder Fachhochschulabschluss solche Arbeitszeitmodelle an. Bei Befragten mit betrieblicher (71 Prozent) oder schulischer Berufsausbildung (68 Prozent) sind es

dagegen deutlich weniger. Noch seltener kommen günstige Arbeitszeitlegen bei Beschäftigten vor, die keinen Berufsabschluss haben. Hier geben nur 42 Prozent an, ausschließlich in solchen Arbeitsmodellen zu arbeiten.

Arbeitszeitplanung und private sowie familiäre Interessen

Bezogen auf alle bremischen Beschäftigten geben insgesamt über vier Fünftel (81 Prozent) an, dass es ihnen (fast) immer oder oft gelingt, bei der Arbeitszeitplanung auf die familiären und privaten Interessen Rücksicht zu nehmen. Bei 19 Prozent ist dies allerdings nicht der Fall. Dabei ist das Arbeitszeitmodell für eine negative Einschätzung vermutlich ausschlaggebend. So geben 30 Prozent der Schichtarbeitenden, 33 Prozent der Sonn- und Feiertagsarbeitenden und 34 Prozent der Nachtarbeitenden an, dass bei der Arbeitszeitplanung selten oder nie auf familiäre und private Interessen Rücksicht genommen werden kann. Beschäftigte mit Gleitzeit oder Vertrauensarbeitszeit äußern dies deutlich seltener (12 bzw. 11 Prozent). Dies hängt sicherlich auch damit zusammen, dass die zeitlichen Spielräume bei diesen Arbeitszeitmodellen größer sind.

Neben der Arbeitszeitlege ist auch der Umfang der Arbeitszeit für eine Balancierung von Privat- und Berufsleben wichtig. Unter den Vollzeitbeschäftigten zeigen sich 79 Prozent davon überzeugt, bei der Arbeitszeitplanung auf die familiären und privaten Interessen Rücksicht nehmen zu können. Bei den Teilzeitbeschäftigten sind es dagegen mit 86 Prozent deutlich mehr. Bei der Betrachtung der vertraglichen Arbeitszeit bestätigt bzw. verstärkt sich dieser Befund noch einmal. Bei Arbeitszeiten von 12 bis unter 20 Stunden ist die Vereinbarkeit von Arbeits- und Berufsleben mit 87 Prozent demzufolge am höchsten, mit steigender Arbeitszeit sinkt die Zustimmung zu der Aussage. So sehen sich bei den Beschäftigten mit einem Arbeitszeitvolumen von 41 oder mehr Stunden nur 61 Prozent dazu in der Lage, bei der Arbeitszeitplanung die familiären und privaten Interessen zu berücksichtigen.

Darüber hinaus spielt die familiäre Situation eine Rolle bei den Zustimmungswerten zu dieser Aussage. So gelingt es alleinerziehenden Beschäftigten deutlich seltener, Arbeit und Familie zu vereinbaren, als Beschäftigten, die sich die Erziehung mit einem Partner oder einer Partnerin teilen (74 gegenüber 82 Prozent). Allerdings gibt es kaum Unterschiede zwischen Beschäftigten, die Kinder haben und jenen, die keine Kinder haben.

Für die insgesamt 19 Prozent, denen es nach ihren Angaben nur selten oder (fast) nie gelingt, die Arbeitszeitplanung mit familiären und privaten Interessen hinreichend zu koordinieren, wurde auch erhoben, in welchem Maße mit diesem Umstand eine Belastung verbunden ist. Mehr als die Hälfte (58 Prozent) dieser Befragten sieht diesbezüglich eine hohe oder sehr hohe Belastung. Auch hier zeigen sich Beschäftigte mit ungünstigen Arbeitszeitlegen häufiger belastet.

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

2.5 Gründe für Teilzeitarbeit

In der Erhebung 2023 wurde eindeutig identifiziert, dass finanzielle Gründe ausschlaggebend für die Arbeit in Vollzeit sind (vgl. Schütz et al. 2023: 52 ff.). Bei den Teilzeitbeschäftigten waren die Ergebnisse hingegen nicht so eindeutig. Daher wurden Teilzeitbeschäftigte auch in der aktuellen Erhebung 2025 zu den Gründen befragt, warum sie in Teilzeit arbeiten.

Mithilfe einer Mehrfachauswahl konnten dabei mehrere Gründe gleichzeitig bejaht werden. Hierbei wurden familiäre (59 Prozent) und private Interessen (58 Prozent) am häufigsten als Gründe für die Arbeit in Teilzeit genannt. Darauf folgen Sorgen um eine zu hohe Arbeitsbelastung bei einer Vollzeitstelle (45 Prozent)¹⁰ sowie eigene gesundheitliche Gründe (32 Prozent), die für die Befragten gegen eine Ausweitung der Arbeitszeit sprechen. Außerdem werden grundsätzliche Vorbehalte gegen die Vollzeitarbeit (29 Prozent) sowie zeitliche Probleme bezüglich der Kinderbetreuung (27 Prozent) und der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen (11 Prozent) als Gründe genannt. Aber auch Hindernisse auf der Arbeitgeberseite wie das Fehlen von entsprechenden Vollzeitstellen (19 Prozent) oder im Tätigkeitsbereich allgemein (13 Prozent) und schließlich auch steuerliche Gründe (10 Prozent) sind für einen Teil der Teilzeitbeschäftigten relevante Argumente.

Zur weiteren Einordnung der genannten Gründe wurde auch erfragt, welcher der genannten Gründe für die Personen der für sie wichtigste ist. Sofern zuvor nur ein Grund genannt wurde, wurde dieser direkt ohne Nachfrage als wichtigster Grund gezählt.

Hierbei wurde deutlich, dass der Wunsch nach mehr Zeit für die Familie am häufigsten genannt wurde. Für 23 Prozent der Teilzeitbeschäftigten war dieses Motiv ausschlaggebend. Darauf folgen gesundheitliche Gründe (16 Prozent), der Wunsch nach mehr Zeit für die eigenen Interessen sowie die befürchtete zu hohe Arbeitsbelastung in Vollzeit und fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten (jeweils 14 Prozent). Andere Gründe werden nur von einem jeweils einstelligen Anteil der Befragten als die wichtigsten Gründe identifiziert.

Die so entstandene Rangfolge unterscheidet sich allerdings zum Teil sehr stark zwischen einzelnen Untergruppen der Teilzeitbeschäftigten. Nicht überraschend spielen sowohl die Zeit für die Familie (40 Prozent) als auch fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten (43 Prozent) für Befragte mit Kindern unter 14 Jahren im Haushalt eine weitaus größere Rolle als beim Durchschnitt. Für Beschäftigte ohne Kinder unter 14 Jahren im Haushalt sind diese beiden Motive dagegen nicht ausschlaggebend. Alle anderen Gründe werden bei Befragten mit Kindern unter 14 Jahren im Haushalt nur im einstelligen Prozentbereich genannt – wobei gesundheitliche Gründe noch von immerhin 5 Prozent als wichtigster Grund für die Teilzeitarbeit genannt werden. Ähnlich den Gesamtergebnissen geben 34 Prozent der Alleinerziehenden mit Kindern unter 14 Jahren im Haushalt an, dass für sie der Wunsch nach mehr Familienzeit im Vordergrund steht. Fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten sind für 37 Prozent von ihnen ein

¹⁰ Das Item dazu lautete: „Ich möchte in Teilzeit arbeiten, weil die Arbeitsbelastung sonst zu hoch ist.“

zentrales Thema, während dieser Punkt bei gemeinsam Erziehenden mit 43 Prozent noch etwas stärker ins Gewicht fällt. Die Ergebnisse legen nahe, dass es hier um unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung geht (vgl. auch Tobsch & Holst 2019; Leitzmann & Wenzig 2017). Umgekehrt heißt das, dass hier Beschäftigungspotenziale brachliegen, weil es u. a. an Möglichkeiten zur Kinderbetreuung fehlt.

Gesundheitliche Gründe für die Teilzeitarbeit werden wenig überraschend besonders häufig von Beschäftigten mit einem aus ihrer Sicht schlechten Gesundheitszustand genannt: 42 Prozent dieser Personen geben gesundheitliche Einschränkungen als wichtigsten Grund für die Teilzeitarbeit an. Ebenfalls relevant für die Beschäftigten mit schlechtem Gesundheitszustand ist darüber hinaus auch die erwartete zu hohe Belastung bei einer Vollzeittätigkeit – dies kann ebenfalls mit (ggf. bei Vollzeitarbeit zu erwartenden weiteren) gesundheitlichen Einschränkungen verknüpft sein.

Bei Befragten, die ihren eigenen Gesundheitszustand dagegen als gut bis sehr gut einschätzen, zeigen sich eher die bereits in der Gesamtbetrachtung berichteten Gründe dominant: Zeit für die Familie (27 Prozent), Zeit für eigene Interessen (18 Prozent), fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten (17 Prozent) und eine zu erwartende zu hohe Arbeitsbelastung in Vollzeit (11 Prozent) sind ausschlaggebend für die Arbeit in Teilzeit.

Eine weitere interessante Gruppendifferenzierung im Hinblick auf Gründe für die Teilzeittätigkeit sind die Arbeitszeitwünsche. So wird bei Teilzeitbeschäftigten, die sich mehr Stunden wünschen, in erster Linie der Arbeitgeber als Hinderungsgrund für die Vollzeitbeschäftigung benannt. 21 Prozent geben an, dass ihr Arbeitgeber ihnen keine Vollzeitmöglichkeiten anbietet bzw. anbieten kann. Ebenfalls verhältnismäßig stark vertreten sind auch hier die fehlenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten (15 Prozent). Allerdings spielen auch bei diesen Befragten die persönlichen Freizeitwünsche (15 Prozent) und die Zeit für die Familie (20 Prozent) eine größere Rolle für die Teilzeittätigkeit im Gegensatz zur Vollzeitbeschäftigung.

Bei den Beschäftigten, die sich weniger Stunden pro Woche wünschen, steht für die bisherige Teilzeitbeschäftigung der Wunsch nach mehr Zeit für die Familie an erster Stelle (23 Prozent), 13 Prozent geben die Zeit für eigene Interessen als ausschlaggebend an. Aber 19 Prozent äußern auch, aus gesundheitlichen Gründen weniger arbeiten zu wollen und 18 Prozent sorgen sich vor einer zu hohen Arbeitsbelastung bei einem höheren Stundenvolumen.

Im Übrigen arbeiten Personen, die mit ihrer aktuellen Stundenzahl zufrieden sind, am häufigsten aus familiären und eigenen Interessen in Teilzeit (25 und 15 Prozent). Aber auch bei diesen Beschäftigten gibt es relevante Anteile, die aus gesundheitlichen Gründen (18 Prozent), einer sonst zu hohen Arbeitsbelastung (14 Prozent) oder wegen fehlender Kinderbetreuungsmöglichkeiten (14 Prozent) in Teilzeit arbeiten.

3 Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzkontext

3.1 Arbeitsexpositionen und Belastungsfaktoren

Arbeit ist mit unterschiedlichen Anforderungen an den mentalen, emotionalen und körperlichen Einsatz verbunden. Bei etwas weniger als der Hälfte der bremischen Beschäftigten (44 Prozent) beinhaltet die Arbeit dabei auch körperliche Tätigkeiten. Dies trifft auf 47 Prozent der Männer und 40 Prozent der Frauen zu. Nach Alter differenziert sind es vor allem die Jüngsten zwischen 15 und 24 Jahren, bei denen die Tätigkeit mit körperlichen Anforderungen einhergeht (70 Prozent). Mit steigendem Alter nimmt der Anteil der Befragten mit körperlichen Tätigkeitsaspekten ab. Dabei sind es noch 47 Prozent der 25- bis 34-Jährigen, deren Arbeit mit körperlichen Anforderungen verbunden ist. Bei den älteren Kohorten sind es dagegen 37 bis 40 Prozent.

Von denjenigen, deren Arbeit mit körperlichen Anforderungen einhergeht, empfinden 42 Prozent diese als stark oder sehr stark belastend. Besonders betroffen ist davon die älteste Altersgruppe ab 55 Jahren: Hier fühlt sich knapp die Hälfte (49 Prozent) durch die körperlichen Anforderungen ihrer Arbeit überdurchschnittlich belastet.

Unterschiede zeigen sich auch bei der Betrachtung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten. Während 45 Prozent der Vollzeitbeschäftigten körperlichen Anforderungen ausgesetzt sind, liegt dieser Wert bei den Teilzeitbeschäftigten bei 40 Prozent. Wenn die Tätigkeit körperliche Anforderungen enthält, gibt es allerdings kaum Unterschiede im Belastungsmaß zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten. In beiden Gruppen geben fast gleich viele Befragte ein hohes oder sehr hohes Ausmaß der Belastung durch die körperliche Tätigkeit an (Vollzeit: 41 Prozent; Teilzeit: 43 Prozent).

Körperliche Tätigkeiten kommen darüber hinaus unterschiedlich häufig in den verschiedenen Berufssegmenten vor. So sind besonders häufig Reinigungsberufe (77 Prozent), Fertigungsberufe (74 Prozent), Gesundheitsberufe (72 Prozent) und Tätigkeiten im Lebensmittel- und Gastgewerbe (69 Prozent) mit körperlicher Arbeit verbunden. Dagegen enthalten Berufe in der Unternehmensführung und -organisation (9 Prozent) oder unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe (3 Prozent) nur äußerst selten körperliche Arbeitsaspekte. Auch bei IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen wird körperliche Arbeit nur von einem Zehntel der Befragten (13 Prozent) rückgemeldet.

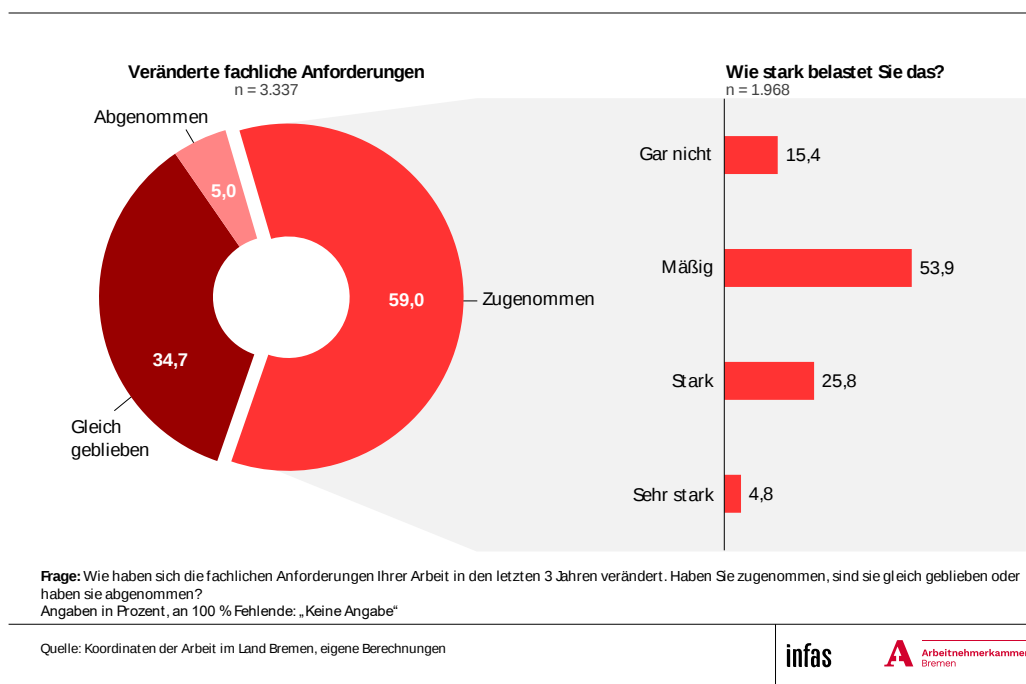
Belastungseffekte aufgrund körperlicher Tätigkeit werden in (sehr) hohem Maß häufig in den Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (53 Prozent), in Bau- und Ausbauberufen (52 Prozent) und in Fertigungsberufen (47 Prozent) erfahren. Ebenfalls überdurchschnittlich hoch sind die Anteile der körperlich stark belasteten Beschäftigten in Verkehrs- und Logistikberufen, in Handelsberufen und in Gesundheitsberufen (jeweils 45 Prozent). Aber auch bei anderen Berufsgruppen finden sich unter den Beschäftigten mit körperlichen Tätigkeiten nennenswerte Anteile von Beschäftigten, die sich in sehr hohem oder hohem Maß durch die körperlichen Anforderungen belastet fühlen: So sind es bei IT- und naturwissenschaftlichen Berufen 16 Prozent und bei Berufen der Unternehmensführung und -organisation 22 Prozent. In sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen fühlt sich sogar ein Drittel (32 Prozent) durch die körperlichen Anforderungen der Arbeit belastet.

Es stellen sich aber nicht nur körperliche, sondern auch emotionale Anforderungen am Arbeitsplatz. So gibt etwa ein Drittel (34 Prozent) der Befragten an, dass sie ihre Arbeit oft oder fast immer in emotional belastende Situationen bringt. Dies trifft besonders auf Beschäftigte in medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen sowie in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen zu. Dort geben jeweils deutlich mehr als die Hälfte der Beschäftigten (55 und 59 Prozent) an, oft oder fast immer in emotional belastenden Situationen zu arbeiten. Im Vergleich kommen emotional belastende Situationen dagegen selten bei Beschäftigten in IT- und naturwissenschaftlichen Berufen (17 Prozent) und Fertigungsberufen (23 Prozent) vor.

Als weiterer emotionaler Belastungsfaktor gilt die Notwendigkeit, die eigenen Gefühle am Arbeitsplatz zu verbergen. Mehr als ein Drittel der bremischen Beschäftigten fühlt sich dazu oft oder fast immer genötigt (36 Prozent). Auch hier trifft dies wieder häufiger auf Beschäftigte aus Gesundheitsberufen (60 Prozent) und sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (46 Prozent) zu. Am häufigsten äußern aber Beschäftigte in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen, oft oder fast immer ihre Gefühle bei der Arbeit verbergen zu müssen (48 Prozent).

Auch fachliche Veränderungen bei der Arbeitstätigkeit können ein Belastungsmoment für Beschäftigte darstellen. Bei über der Hälfte der Befragten (59 Prozent) sind die fachlichen Anforderungen ihrer Arbeit in den vergangenen drei Jahren gestiegen. Fast ein Drittel dieser Beschäftigten (31 Prozent) nimmt diese Veränderungen als eine (sehr) starke Belastung wahr (vgl. Abbildung 16).

Abbildung 16 Belastung durch veränderte fachliche Anforderungen



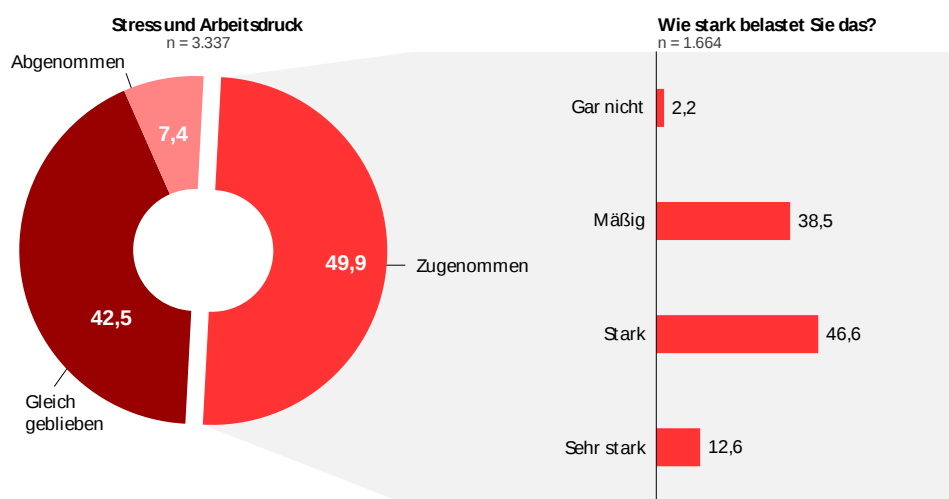
Spezifische Belastungen oder Anforderungen erwachsen u. a. aus der Menge und Art des Arbeitsanfalls und der Intensität der Tätigkeit. Über die Hälfte der bremischen Beschäftigten (58 Prozent) fühlen sich genötigt, oft oder fast immer sehr schnell zu arbeiten. Bei 48 Prozent staut sich Arbeit an, weil diese aus Sicht der Befragten ungleich

verteilt ist. Zwei Fünftel der Befragten (41 Prozent) haben zudem das Gefühl, oft nicht genug Zeit für alle Arbeitsaufgaben zu haben. Ein Drittel (33 Prozent) fühlt sich der Notwendigkeit zu häufigen Überstunden ausgesetzt.

Die Hälfte aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (50 Prozent) berichtet dementsprechend von gestiegenem Stress und Arbeitsdruck im Zeitraum der letzten drei Jahre (vgl. Abbildung 17). Dabei empfinden 59 Prozent derjenigen, die eine Zunahme des Stresses angeben, dies auch als (sehr) starke Belastung. Frauen fühlen sich deutlich häufiger durch den veränderten Stress und Arbeitsdruck belastet als Männer (63 gegenüber 55 Prozent). Frauen geben zudem auch insgesamt häufiger eine Zunahme von Stress und Arbeitsruck in den letzten drei Jahren an als Männer (56 vs. 45 Prozent).

Besondere Faktoren der Stressbelastung sind darüber hinaus vor allem im Bereich der Arbeitszeit zu finden. Personen, die regelmäßig mehr als 3 Überstunden leisten (29 Prozent aller Beschäftigten), geben überdurchschnittlich häufig eine Zunahme von Stress und Arbeitsdruck in den letzten 3 Jahren an (60 Prozent, Personen mit weniger oder keinen Überstunden: 46 Prozent). Und auch im Ausmaß der Belastung unterscheiden sich diese Beschäftigten von Personen, die weniger oder gar keine Überstunden leisten. Während die Befragten ohne oder mit geringen Überstundenzahlen pro Woche zu 57 Prozent eine (sehr) hohe Belastung durch die Stresszunahme angeben, sind es bei Personen mit über 3 Überstunden pro Woche 62 Prozent. In der Konsequenz finden sich auch bei Befragten mit einem Wunsch nach einer Stundenreduktion überproportional viele Beschäftigte, die sich durch die Zunahme von Stress und Arbeitsdruck in (sehr) hohem Maß belastet fühlen (62 Prozent). Interessanterweise trifft dies aber auf Befragte mit einem Wunsch nach Stundenaufstockung mit 64 Prozent etwa genauso häufig zu.

Abbildung 17 Belastung durch veränderten Stress und Arbeitsdruck



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

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

infas

Arbeitsnehmerkammer
Bremen

3.2 Eigene Gestaltungsmöglichkeiten und Betriebskultur

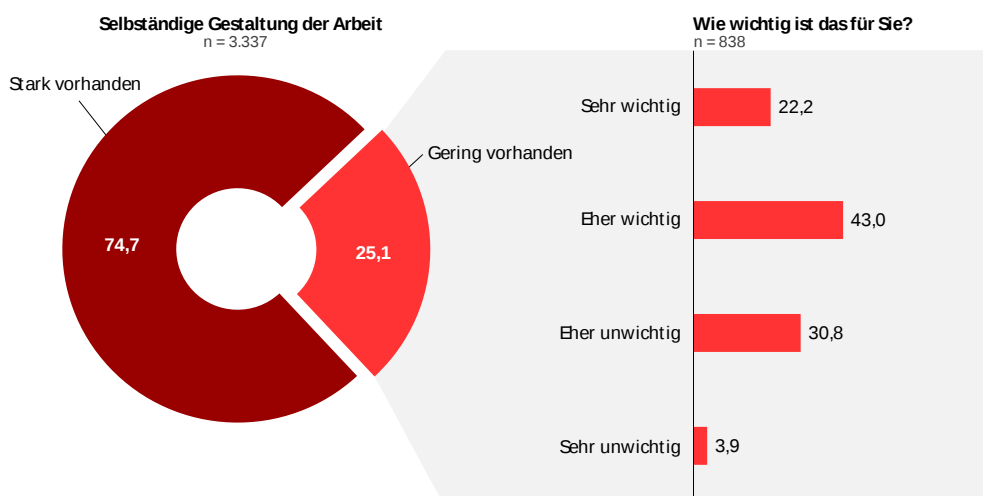
Die Arbeit abhängig Beschäftigter beinhaltet regelmäßig auch – in größerem oder kleinerem Umfang – eigene Gestaltungs- und Handlungsspielräume. Wie die arbeitswissenschaftliche Forschung vielfältig belegt, tragen solche Handlungsspielräume zur erlebten Arbeitsqualität, Arbeitszufriedenheit und auch zur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

Auch die Beschäftigten im Bundesland Bremen wurden gefragt, inwieweit sie über selbstständige Gestaltungsmöglichkeiten bei der Arbeit verfügen, ihre Arbeitstätigkeit als abwechslungsreich erleben und selbst Einfluss auf die übertragene Arbeitsmenge nehmen können.

Drei Viertel der Befragten (75 Prozent) geben an, in hohem oder sehr hohem Maß über selbstständige Gestaltungsmöglichkeiten bei ihren Arbeitsabläufen zu verfügen. Ein Viertel (25 Prozent) hingegen sieht diese Freiräume nur in (sehr) geringem Maß gegeben. Für diese Personen wird in Abbildung 18 dargestellt, für wie wichtig sie dieses Arbeitsmerkmal halten. So geben 65 Prozent an, dass ihnen Gestaltungsfreiräume am Arbeitsplatz sehr oder eher wichtig sind. Dagegen zeigen sich die restlichen 35 Prozent eher zurückhaltend: Sie haben nur wenig Entscheidungsfreiheit bei der Arbeit und gleichzeitig ist ihnen dieses Merkmal nach eigenen Angaben auch nicht wichtig.

Für Befragte, bei denen eine selbstständige Gestaltung der Arbeit in weiten Teilen möglich ist, sind es dagegen 93 Prozent, die dieser Möglichkeit auch hohe Bedeutung beimessen.

Abbildung 18 Handlungsfreiräume und Teilhabe am Arbeitsplatz I



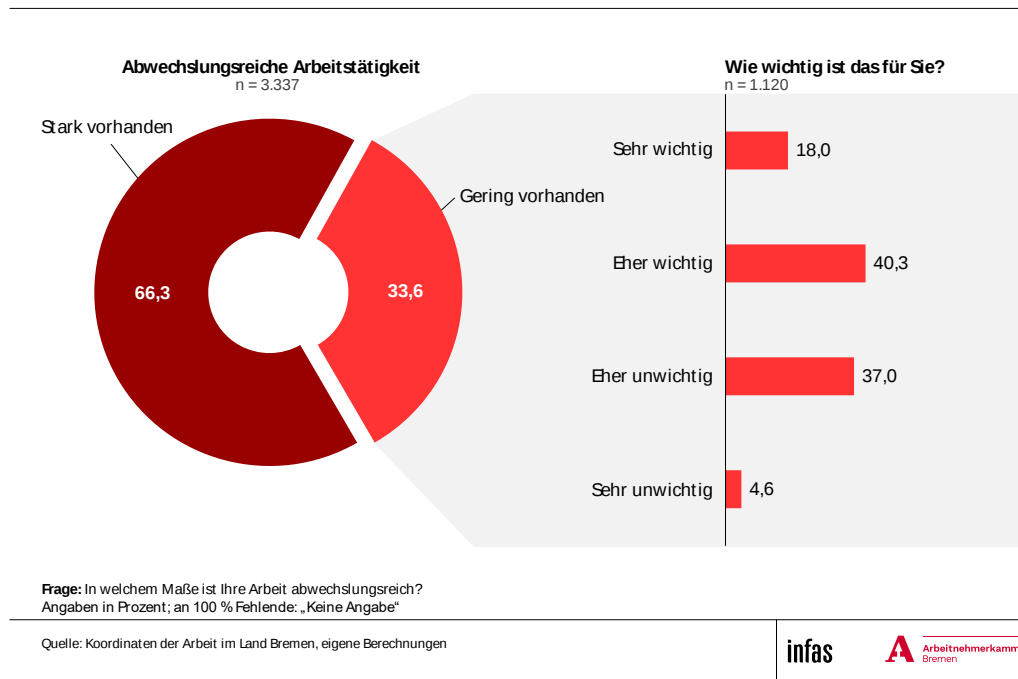
Frage: In welchem Maße können Sie selbstständig Ihre Arbeitsabläufe gestalten?
Angaben in Prozent, an 100 % Fehlende: „Keine Angabe“

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

Zwei Drittel (66 Prozent) empfinden ihre Arbeit als (sehr) abwechslungsreich, während etwas mehr als ein Drittel (34 Prozent) dies nicht so wahrnimmt. Dabei wäre es mehr als der Hälfte der Beschäftigten, die keine abwechslungsreiche Tätigkeit ausüben, wichtig, hier gegenzusteuern (58 Prozent, vgl. Abbildung 19). Trotzdem ist es auch zwei Fünfteln (42 Prozent) der Befragten ohne viel Abwechslung am Arbeitsplatz nicht wichtig, diese zu haben.

Dies steht in gewissem Kontrast zu Beschäftigten, die bereits jetzt eine aus ihrer Sicht abwechslungsreiche Tätigkeit ausüben. Denn hier ist dieser Abwechslungsreichtum für 93 Prozent (sehr) wichtig, nur wenige Befragte (7 Prozent) messen dem eine eher geringe Bedeutung bei.

Abbildung 19 Handlungsfreiräume und Teilhabe am Arbeitsplatz II



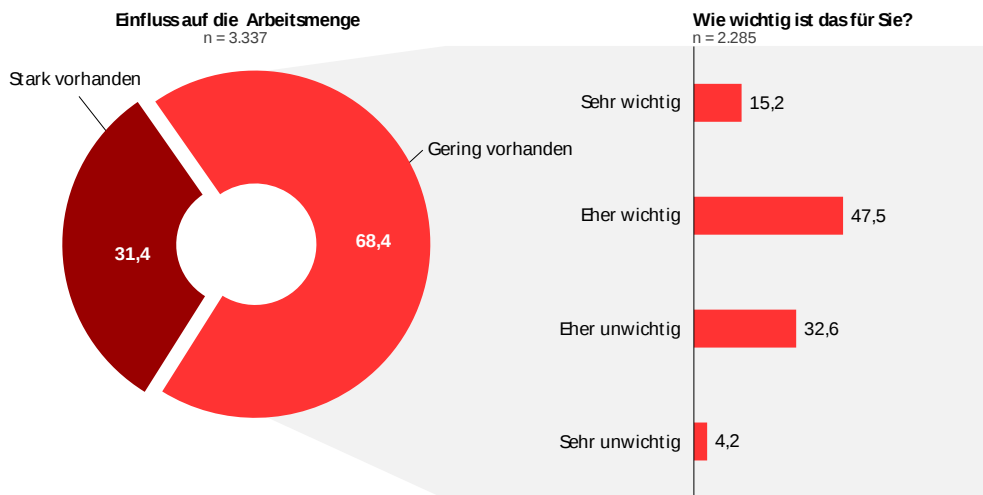
Während vielen Beschäftigten die Möglichkeiten zur Arbeitsgestaltung sowie die Vielfalt ihrer Tätigkeiten in hohem oder sehr hohem Maße gegeben sind, gibt nur etwa ein Drittel (31 Prozent) der Beschäftigten in Bremen an, Einfluss auf die Arbeitsmenge zu haben. Für mehr als zwei Drittel (68 Prozent) ist das Arbeitsvolumen hingegen ein Merkmal, auf das sie nur geringfügig oder gar keinen Einfluss nehmen können. Interessanterweise wird diesem Aspekt von fast zwei Drittel (63 Prozent) dieser Gruppe dennoch eine (sehr) große Bedeutung beigemessen (vgl. Abbildung 20).

Unter den Beschäftigten, die bereits jetzt in hohem oder sehr hohem Maße Einfluss auf ihre Arbeitsmenge ausüben können, ist dieses Merkmal mit 92 Prozent indes noch häufiger von (sehr) großer Wichtigkeit.

Für alle drei erhobenen Arbeitsmerkmale ist das Ergebnis eindeutig: Den Beschäftigten, die ihren Arbeitsplatz bereits entlang der drei Dimensionen gestalten können, sind

diese Qualitätsmerkmale auch jeweils zu großen Teilen wichtig. Den Beschäftigten, denen diese qualitativen Merkmale am Arbeitsplatz bisher fehlen, wäre es indes größtenteils auch wichtig, diese Gestaltungsressourcen zu erhalten.

Abbildung 20 Handlungsfreiräume und Teilhabe am Arbeitsplatz III



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

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

infas

Arbeitsnehmerkammer
Bremen

3.3 Arbeit im Home-Office

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

Durch die Corona-Pandemie nahm die Nutzung von Home-Office in der gesamten Bundesrepublik deutlich zu (vgl. Frodermann 2021). Auch im Land Bremen hat sich der Anteil der Beschäftigten, die im Home-Office arbeiten, zwischen 2019 und 2021 von 19 Prozent auf 41 Prozent mehr als verdoppelt. In den Jahren 2023 und 2025 ist das Niveau konstant geblieben (jeweils 42 Prozent).

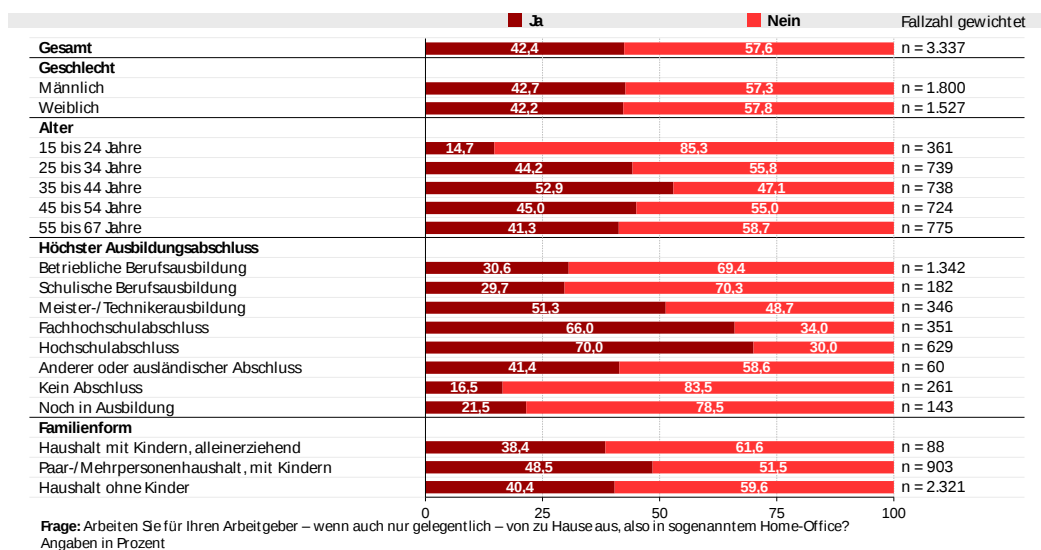
Frauen und Männer arbeiten aktuell in Bremen in etwa zu gleichen Teilen von zu Hause aus (42 vs. 43 Prozent, vgl. Abbildung 21). Darüber hinaus geben vor allem Befragte in der mittleren Alterskohorte von 35 bis 44 Jahren an, zumindest gelegentlich im Home-Office zu arbeiten (53 Prozent). Bei den jüngsten (15 Prozent) und ältesten Beschäftigten (41 Prozent) liegen die Anteile dagegen teilweise deutlich unter diesem Wert. Hier spielen vermutlich auch die in Abschnitt 3.1 referierten Ergebnisse zur Häufigkeit von körperlichen Arbeitsaspekten eine Rolle. Jüngere Beschäftigte üben demnach sehr viel

häufiger Tätigkeiten aus, die körperliche Aufgaben enthalten. Diese sind dabei oft mit einer physischen Präsenz am Arbeitsplatz verbunden.

Mit Blick auf den Ausbildungsabschluss arbeiten vor allem Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss von zu Hause aus (66 bzw. 70 Prozent). Bei Beschäftigten mit einer Meister- oder Technikerausbildung sind es noch etwas mehr als die Hälfte (51 Prozent) und bei Befragten mit schulischer oder betrieblicher Berufsausbildung etwas weniger als ein Drittel (30 bzw. 31 Prozent). Beschäftigte ohne Ausbildungsabschluss arbeiten dagegen mit 17 Prozent äußerst selten im Home-Office.

Die Arbeit von zu Hause wird deutlich häufiger von Beschäftigten mit Kindern als jenen ohne Kinder in Anspruch genommen. So gibt rund die Hälfte der Befragten mit mindestens einem Kind im Haushalt an, zumindest gelegentlich von zu Hause aus zu arbeiten (48 Prozent). Bei den Beschäftigten ohne Kinder im Haushalt sind es dagegen 9 Prozentpunkte weniger. Von Alleinerziehenden wird dieses Arbeitsmodell allerdings seltener genutzt. 38 Prozent dieser Beschäftigten, aber 49 Prozent der Befragten mit Kindern und Partner/-in arbeiten auch von zu Hause aus.

Abbildung 21 Nutzung von Home-Office I



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

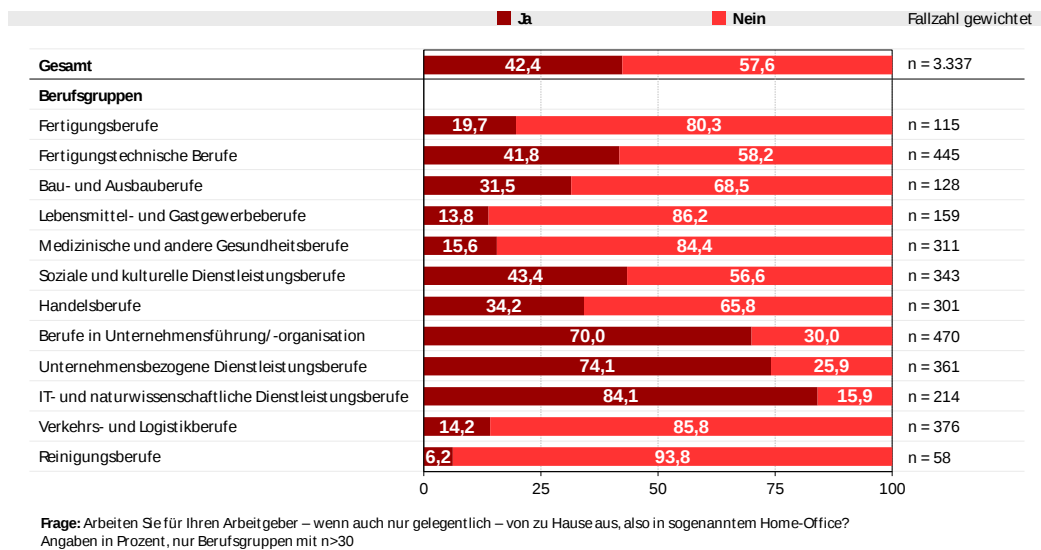
infas

Arbeitsnehmerkammer
Bremen

Des Weiteren unterscheiden sich die Nutzungsanteile deutlich nach ausgeübtem Beruf (vgl. Abbildung 22). So gehen 84 Prozent der Beschäftigten in IT- oder naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen ihrer Tätigkeit auch von zu Hause aus nach. Ähnliches trifft für Personen in unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen zu, bei denen 74 Prozent mindestens gelegentlich aus dem Home-Office arbeiten – genauso wie bei Beschäftigten in Berufen der Unternehmensführung und -organisation (70 Prozent). Im Gegensatz dazu nutzen vor allem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Gesundheitsberufen (16 Prozent), dem Lebensmittel- und Gastgewerbe (14 Prozent) und Fertigungsberufen (20 Prozent) das Home-Office nur zu geringen Teilen bzw. wie

Beschäftigte in Reinigungsberufen nahezu gar nicht (6 Prozent) – aufgrund der in diesen Tätigkeiten stark geforderten physischen Präsenzplichten keine Überraschung (vgl. auch Abschnitt 3.1).

Abbildung 22 Nutzung von Home-Office II



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

infas

Arbeitnehmerkammer
Bremen

Die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten, die von zu Hause arbeiten, wertet dieses Arbeitsmodell als vorteilhaft (92 Prozent) – mit steigender Tendenz: 2021 waren es 83 Prozent, 2023 87 Prozent. Darüber hinaus werden auch Beschäftigte zu ihrer Meinung zum Home-Office gefragt, die nicht zu Hause arbeiten. Unter diesen Personen sehen immerhin 60 Prozent überwiegend Vorteile dieser Arbeitsform.

Diese Bewertungsunterschiede mit Blick auf die Nutzung oder Nicht-Nutzung von Home-Office zeigen sich dann auch in der Betrachtung unterschiedlicher Merkmale. So bewerten diejenigen Altersgruppen, die am häufigsten von zu Hause aus arbeiten (25- bis 44-Jährige, siehe Abbildung 21), dies häufiger vorteilhaft: Sowohl bei den 25- bis 34-Jährigen als auch bei den 35- bis 44-Jährigen sehen 79 Prozent überwiegend Vorteile bei der Arbeit von zu Hause. Bei den Altersgruppen mit geringeren Nutzungsanteilen sind es dagegen 67 bis 73 Prozent.

Ähnliche Differenzierungen sind bei Betrachtung der Berufsgruppen aufschlussreich. Denn insgesamt erfährt Home-Office insbesondere hohe Zustimmung bei Beschäftigten in IT und naturwissenschaftlichen sowie unternehmensbezogenen Dienstleistungen (89 und 86 Prozent), aber auch in Berufen der Unternehmensführung und -organisation (84 Prozent). Deutlich geringere Zustimmungswerte zu den Vorteilen der Arbeit von zu Hause gibt es hingegen bei Beschäftigten aus Fertigungsberufen (60 Prozent), Reinigungsberufen (61 Prozent), Bau- und Ausbauberufen (64 Prozent) sowie Verkehrs- und Logistikberufen (64 Prozent). Die hohen beziehungsweise niedrigen Zustimmungswerte korrespondieren dabei jeweils mit den Nutzungsanteilen in den jeweiligen Berufen (siehe Abbildung 22).

4 Digitalisierung

Die Auswirkungen digitaler Technologien auf die Arbeitswelt in Bremen wurden bereits 2017 und 2021 im Rahmen der Studie „Koordinaten der Arbeit im Land Bremen“ beleuchtet. Auch in der aktuellen Befragung stand dieses nach wie vor hoch relevante Thema erneut im Fokus.

4.1 Einsatz digitaler Technologien

Die Digitalisierung der Arbeitswelt in Bremen ist zwar noch stark von konventionellen Technologien geprägt, doch in bestimmten Bereichen sind hoch innovative Anwendungen bereits fest etabliert. Computerprogramme und Software für Digitalgeräte inklusive mobiler Formen wie Apps werden insgesamt von 83 Prozent der Beschäftigten genutzt. Digitale und internetgestützte Kommunikationsmedien (Handy, Smartphone, E-Mail, soziale Netzwerke, Videokonferenzen) gehören für 87 Prozent zur alltäglichen Arbeit.

Digitale Lesegeräte, worunter Scanner- und Lasertechnikanwendungen fallen, sind ebenfalls weit verbreitet (53 Prozent), genau wie digitale Systeme zum Management großer Datenmengen (Big-Data-Technologien, Datenbanken; 42 Prozent). Digitale Steuerungseinrichtungen und -instrumente werden hingegen deutlich seltener genutzt (24 Prozent). Noch spezieller und noch seltener im Einsatz sind digitale Diagnosegeräte (19 Prozent), digitale Fertigungsanlagen und -geräte (elektronische Maschinen, Roboter, 3D-Drucker; 15 Prozent) sowie innovative Visualisierungstechnologien (wie Datenbrillen, Augmented Reality; 7 Prozent). Die Arbeit mit künstlicher Intelligenz (KI) ist wiederum für rund ein Viertel der bremischen Beschäftigten Teil der täglichen Arbeit (23 Prozent).

In einigen Branchen und Berufsgruppen ist der Einsatz solcher hoch innovativen Technologien dabei bereits fest etabliert – auch im Zusammenhang mit den aktuellen Anwendungsmöglichkeiten, die sich sicherlich zwischen diesen Branchen und Berufen unterscheiden. So ist die Nutzung von künstlicher Intelligenz bei mehr als der Hälfte der Beschäftigten in IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen Alltag. Dahinter folgen – mit schon deutlich geringeren Nutzungsanteilen – Beschäftigte in unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen (32 Prozent) und in Berufen der Unternehmensführung (27 Prozent). Äußerst selten ist der Umgang mit KI dagegen in Bau- und Ausbauberufen (8 Prozent), Verkehrs- und Logistikberufen (11 Prozent) und medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen (11 Prozent).

Auch zwischen den Wirtschaftszweigen kommt der Umgang mit KI-Technologien zum Teil sehr unterschiedlich oft vor. Bei Beschäftigten in Unternehmen der Telekommunikations- und Informationsbranche geben 61 Prozent die Nutzung der entsprechenden Technologie an. Auch bei Beschäftigten im Verlagswesen bzw. der Film-/TV-/Radio- und Tonbranche wird künstliche Intelligenz bereits häufig genutzt (57 Prozent). Äußerst selten ist diese Technologie dagegen bei Beschäftigten in Unternehmen der Branchen Lagerei (4 Prozent), Kfz-Handel und -Reparatur (5 Prozent) sowie Baugewerbe (8 Prozent). Auch im Gesundheits- und Sozialwesen ist die Nutzung mit rund 10 Prozent der Beschäftigten in dieser Branche aktuell vergleichsweise gering.

4.2 Veränderungen und Auswirkungen digitaler Technologien

Mehr als ein Drittel aller Befragten (36 Prozent) gibt an, dass der Einsatz von Digitaltechnik in den letzten drei Jahren bei ihnen in (sehr) hohem Maße zu Veränderungen beim Aufgabenzuschnitt oder der Arbeitsorganisation geführt habe. Besonders ausgeprägt fallen solche Veränderungen in der Branche Versicherungen und Finanzierungsdienste aus – mehr als die Hälfte (57 Prozent) der Beschäftigten in dieser Branche haben in den letzten drei Jahren einen deutlichen Wandel ihrer Tätigkeit durch digitale Technologien wahrgenommen (vgl. Abbildung 23). Aber auch in der IT-Branche (53 Prozent), dem Verlagswesen (45 Prozent) und der öffentlichen Verwaltung (44 Prozent) sind die Veränderungen für viele Beschäftigte spürbar. Seltener durch den Einsatz digitaler Technologien verändert zeigen sich dagegen die Wirtschaftszweige Gastgewerbe (23 Prozent) oder Kfz-Handel und -Reparatur (28) – wenngleich sich auch hier in den letzten drei Jahren für rund ein Viertel der Beschäftigten die Arbeitswelt durch digitale Technologien in (sehr) hohem Maß gewandelt hat.

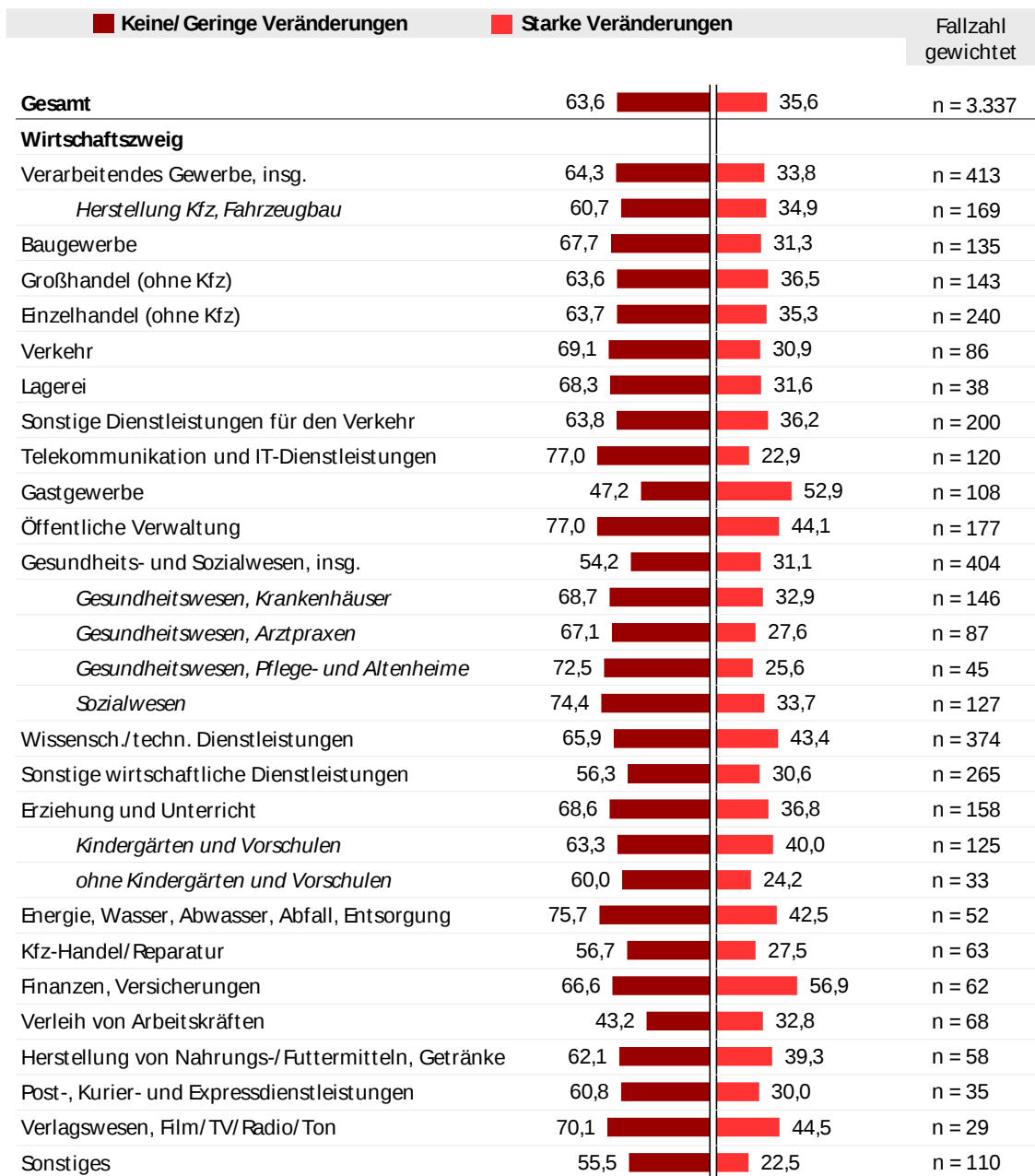
Die Auswirkungen der Digitalisierung machen sich in einigen Punkten besonders bemerkbar. So geben von den Arbeitskräften, die digitalisierungsbedingte Veränderungen in den letzten drei Jahren bejahen, im Durchschnitt 16 Prozent an, durch diese Veränderungen starke Belastungen zu empfinden. Solche Belastungen treten dabei häufiger bei Beschäftigten auf, die schon länger im Berufsleben stehen und gegebenenfalls auch seit Jahren dieselbe Tätigkeit ausführen. 24 Prozent der 55- bis 67-Jährigen fühlen sich durch Änderung ihrer Tätigkeit durch digitale Technologien stark belastet. Bei den anderen Alterskohorten sind es dagegen deutlich weniger (10 bis 16 Prozent).

Darüber hinaus geben 82 Prozent der Beschäftigten, deren Arbeit sich durch die Digitalisierung verändert hat, an, dass die technologischen Neuerungen eine beständige Weiterentwicklung von Fähigkeiten und Kompetenzen erfordern. Dies trifft auf Frauen und Männer zu nahezu gleichen Teilen zu. Zugleich bejahen vor allem Beschäftigte in IT- und naturwissenschaftlichen Berufen (93 Prozent) und in unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen (87 Prozent) überdurchschnittlich häufig den beständigen Weiterbildungsbedarf aufgrund der technologischen Entwicklungen.

Im Vergleich zu Jüngeren sehen Ältere öfter die Notwendigkeit, sich in technischen und digitalen Anwendungsfragen weiterzubilden. So erachten es 88 Prozent der 55- bis 67-Jährigen und 86 Prozent der 45- bis 54-Jährigen als erforderlich, Fähigkeiten und Kompetenzen aufgrund der technologischen Neuerungen weiterzuentwickeln. Bei den jüngeren Alterskohorten sind es dagegen nur 65 Prozent (15 bis 24 Jahre) bzw. 78 Prozent (25 bis 34 Jahre).

Zugleich wird von rund zwei Dritteln (66 Prozent) der Befragten konstatiert, dass die Fülle der gleichzeitig zu erledigenden Aufgaben durch die technologischen Neuerungen zugenommen habe. Auch hier ergeben sich keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Allerdings merken dies auch hier wieder die ältesten Befragten (55 bis 67 Jahre) mit 69 Prozent häufiger an als die restlichen Alterskohorten – bei den Jüngsten (15 bis 24 Jahre) haben die gleichzeitig zu erledigenden Aufgaben am seltensten zugenommen (59 Prozent).

Abbildung 23 Veränderung der Arbeit durch digitale Technologien in den letzten drei Jahren



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

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

Fast die Hälfte der Befragten sieht in den technologischen Neuerungen auch eine gleichzeitige Zunahme von Kontrolle und Überwachung (47 Prozent). Allerdings wird dieses Urteil auch von 40 Prozent der Beschäftigten, die zumindest teilweise im Home-Office arbeiten, bestätigt. Bei den Beschäftigten, die diese Arbeitsform nicht nutzen (können), sind es dagegen 55 Prozent, die eine Zunahme der Kontrollmöglichkeiten wahrnehmen.

Ein Drittel der Befragten (34 Prozent) empfindet die technologischen Neuerungen darüber hinaus oftmals eher als Belastung. Auf zwei Drittel trifft dies allerdings nicht zu. Frauen fühlen sich häufiger belastet als Männer (37 gegenüber 32 Prozent). Die 55- bis 67-Jährigen gehören auch hier zu der Beschäftigtengruppe, die der Aussage am häufigsten zustimmt (51 Prozent) – bei den 45- bis 54-Jährigen liegt der Anteil schon deutlich unter diesem Wert (36 Prozent). Die Jüngsten zeigen sich auch hier am seltensten belastet (23 Prozent).

Eine spürbare Entlastung der Arbeit durch technologische Neuerungen wird dagegen von 54 Prozent der Befragten geltend gemacht – die anderen Beschäftigten (45 Prozent) können den technologischen Neuerungen dagegen keine Entlastungseffekte bei der Arbeit bescheinigen. 40 Prozent der Befragten stimmen überdies der Aussage zu, dass die technologische Entwicklung zur Vergrößerung ihrer Handlungsfreiheiten bei der Arbeitsgestaltung geführt habe. Einschränkungen des persönlichen Tätigkeitsprofils aufgrund der technologischen Neuerungen fürchtet ein gutes Viertel der Befragten (23 Prozent). Dabei sehen dies Männer etwas seltener so als Frauen (20 vs. 25 Prozent).

4.3 Unterstützung beim digitalen Wandel durch den Betrieb

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

Beschäftigte, die Veränderungen bezüglich ihrer Aufgaben oder der Arbeitsorganisation durch den digitalen Wandel wahrnehmen, wurden deshalb auch gefragt, ob ihr Arbeitgeber Maßnahmen trifft, um sie bei der Bewältigung der Veränderung zu unterstützen. 71 Prozent bejahten dies. Zwischen Männern und Frauen unterscheidet sich diese Einschätzung kaum, dafür aber nach Alter. Denn bei den jüngsten Beschäftigten geben nur 61 Prozent an, dass sie ihr Betrieb bei der Bewältigung des digitalen Wandels unterstützt – allerdings ist bei diesen Befragten auch ein Zehntel der Meinung, dass überhaupt keine Unterstützungsmaßnahmen notwendig sind. Dementsprechend liegt der Anteil derjenigen, die sich nicht unterstützt sehen, bei den jüngsten Beschäftigten mit 29 Prozent nahe am Gesamtdurchschnitt aller Befragten (26 Prozent).

Eine besondere Beschäftigtengruppe sind in diesem Kontext Personen, die sich aufgrund des digitalen Wandels Sorgen um ihren Arbeitsplatz machen (vgl. auch Abschnitt 7.2). Unter diesen Beschäftigten sehen sich 65 Prozent bei der Bewältigung des digitalen Wandels durch ihren Betrieb unterstützt, auf mehr als ein Drittel (35 Prozent) trifft das nicht zu. Zum Vergleich: Bei Befragten, die keine entsprechenden Sorgen haben, bietet bei 72 Prozent der Betrieb Unterstützungsmaßnahmen an, 26 Prozent verneinen dies.

Positiv auf die Unterstützung wirken sich Mitbestimmungsmöglichkeiten der Beschäftigten im Betrieb sowie eine Tarifbindung aus. Denn bei Beschäftigten, auf die diese Kriterien zutreffen, geben 74 Prozent (Mitbestimmung) bzw. 75 Prozent (Tarifvertrag) an, durch ihren Betrieb bei der Bewältigung des digitalen Wandels unterstützt zu werden.

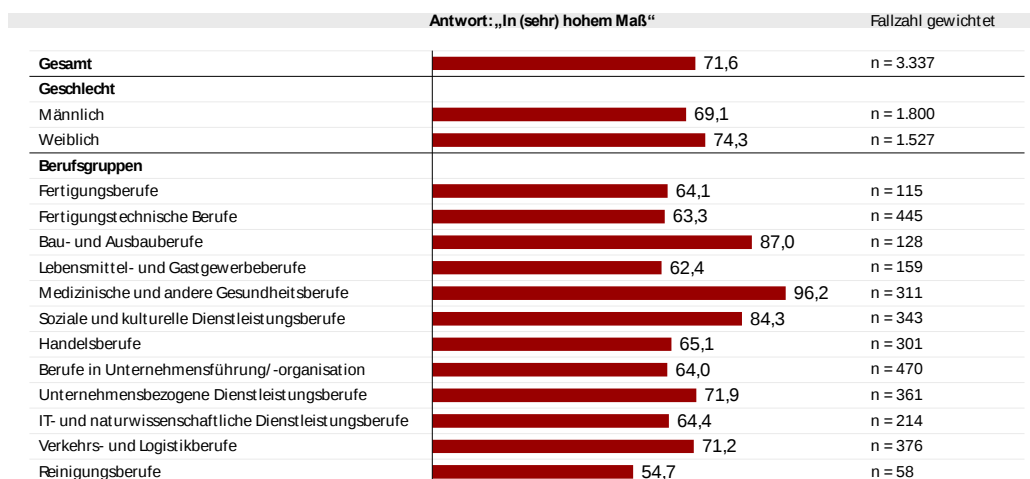
5 Identifikation und Anerkennung

5.1 Identifikation und gesellschaftliche Bedeutung

Für die bremische Arbeitnehmerschaft insgesamt ist weiterhin mit 78 Prozent eine ausgesprochen hohe, wenn auch leicht abnehmende Identifikation mit der eigenen Arbeit im Laufe der Erhebungsjahre festzustellen (2023: 81 Prozent, 2021: 82 Prozent, 2019: 83 Prozent, 2017: 85 Prozent). Überdies sind mehr als zwei Drittel (72 Prozent) auch in hohem Maße davon überzeugt, mit ihrer Arbeit einen gesellschaftlich relevanten Beitrag zu leisten (vgl. Abbildung 24), wobei hier über alle Erhebungswellen kein eindeutiger Rückgang festgestellt werden kann (2023: 69 Prozent, 2021: 69 Prozent, 2019: 73 Prozent, 2017: 75 Prozent).

Dieser Wert fällt bei Frauen etwas höher aus als bei Männern (74 Prozent gegenüber 69 Prozent). In weiblich dominierten Berufen wie den Gesundheitsberufen und in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen ist die Überzeugung, mit der eigenen Arbeit etwas Wichtiges für die Gesellschaft zu leisten, nach wie vor ganz besonders ausgeprägt (96 bzw. 84 Prozent). Beschäftigte aus Bau- und Ausbauberufen sind aber ebenfalls mit 87 Prozent sehr häufig von der Wichtigkeit ihrer Tätigkeit für die Gesellschaft überzeugt. Deutlich geringer fallen die Einschätzungen bei Beschäftigten in Reinigungsberufen (55 Prozent), in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (62 Prozent) und in fertigungstechnischen Berufen (63 Prozent) aus.

Abbildung 24 Gesellschaftliche Relevanz der eigenen Arbeitstätigkeit



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

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

infas

A Arbeitnehmerkammer
Bremen

5.2 Gesellschaftliche Anerkennung

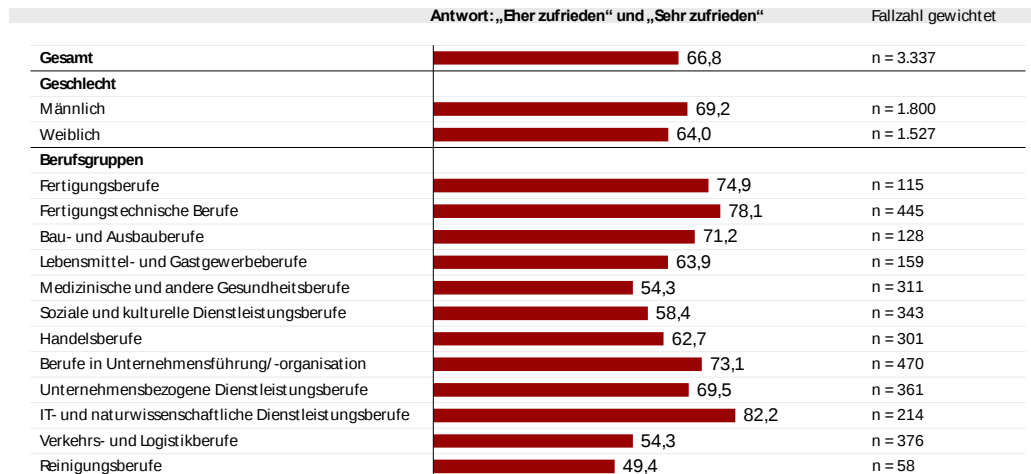
Zwischen der gesellschaftlichen Relevanz, die die Beschäftigten ihrer Arbeit beimessen, und der empfundenen gesellschaftlichen Anerkennung des eigenen Berufs klafft eine gewisse Lücke. Es zeigen sich 67 Prozent der bremischen Befragten insgesamt (69 Prozent der Männer, 64 Prozent der Frauen) mit der Anerkennung ihres Berufs zufrieden – im Vergleich zu den Vorjahren ist hier ein leichter Rückgang festzustellen (2023, 2021: 69 Prozent, 2019: 70 Prozent; 2017: 72 Prozent). Zudem zeigen sich deutliche Unterschiede etwa nach Einkommen, Wirtschaftszweigen, Berufsgruppen oder Arbeitszeitlagen.

Beschäftigte mit niedrigen bis mittleren Einkommen (bis unter 3.000 Euro) sind nur zu 61 bis 68 Prozent mit der gesellschaftlichen Anerkennung des eigenen Berufs (sehr) zufrieden und zeigen sich damit deutlich unzufriedener als der Durchschnitt bzw. die höheren Einkommensklassen (78 bis 82 Prozent). Im Wirtschaftszweig des verarbeitenden Gewerbes finden sich die meisten Beschäftigten, die mit der gesellschaftlichen Anerkennung ihres Berufs zufrieden sind (82 Prozent). Daneben ergeben sich auch bei den Beschäftigten des Verlagswesens bzw. der Bereiche Film/TV/Radio/Ton (77 Prozent) und Unternehmen in der Branche Telekommunikation und Informationsdienstleistungen (77 Prozent) hohe Zufriedenheitswerte. Am wenigsten zufrieden mit der Anerkennung ihres Berufs sind 2025 dagegen insbesondere Beschäftigte in Post-, Kurier- und Expressdienstleistungen (36 Prozent) sowie Beschäftigte im Gesundheits- und Sozialwesen (56 Prozent).

Die Zufriedenheit mit der beruflichen Anerkennung nach Berufsgruppen korrespondiert weithin mit der Betrachtung nach Branchen. So sind die meisten Personen aus der Gruppe der IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufe (82 Prozent) zufrieden mit der gesellschaftlichen Anerkennung ihres Berufs, dicht gefolgt von Beschäftigten in fertigungstechnischen Berufen (78 Prozent). Umgekehrt sind besonders Beschäftigte in medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen (54 Prozent), Verkehrs- und Logistikberufen (54 Prozent) und Reinigungsberufen (49 Prozent) deutlich seltener zufrieden mit der Anerkennung ihres Berufs (vgl. Abbildung 25).

Darüber hinaus hängen auch instabile Arbeitsverhältnisse und atypische Arbeitszeiten ebenfalls mit der subjektiv erfahrenen Anerkennung des eigenen Berufs in der Gesellschaft deskriptiv zusammen. So berichten 36 Prozent der Leiharbeitskräfte, dass sie mit der Anerkennung ihres Berufs unzufrieden sind. Über alle Beschäftigten hinweg ist der Anteil mit 32 Prozent geringer. Unterdurchschnittlich zufrieden mit der gesellschaftlichen Anerkennung ihres Berufs zeigen sich zudem vor allem Wochenend- und Nachtarbeitende (55 bzw. 56 vs. 67 Prozent im Durchschnitt aller Beschäftigten).

Abbildung 25 Zufriedenheit mit gesellschaftlicher Anerkennung des eigenen Berufs nach Berufsgruppen



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

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

infas

A Arbeitnehmerkammer
Bremen

Neben der direkten Abfrage der erfahrenen gesellschaftlichen Anerkennung wird in der Studie „Koordinaten der Arbeit“ seit 2017 auch die Zufriedenheit mit der finanziellen Anerkennung – also dem Lohn bzw. dem Gehalt – erfragt. Dabei zeigt sich die Zufriedenheit auch in der fünften Erhebungswelle konstant, da sich aktuell 68 Prozent eher bzw. sehr zufrieden mit ihrem Gehalt zeigen (2017: 69 Prozent; 2019: 70 Prozent; 2021: 71 Prozent; 2023: 69 Prozent).

Die Zufriedenheit nimmt nach wie vor – und wenig überraschend – mit einem höheren Nettoeinkommen stark zu. In der untersten Einkommensgruppe sind weniger als die Hälfte aller Befragten mit ihrem Gehalt (sehr) zufrieden (47 Prozent). Unter den Beschäftigten mit einem Nettoverdienst von 1.000 bis unter 3.000 Euro sind es bereits 63 Prozent. In den höheren Einkommensklassen werden mit leicht steigender Tendenz sogar Zufriedenheitswerte von 82 bis 87 Prozent erreicht. Aber nicht nur beim Gesamteinkommen (das mit der vertraglichen Arbeitszeit korreliert) zeigt sich ein entsprechender Effekt. Auch bei Betrachtung der Entlohnung pro Stunde sind Beschäftigte mit weniger Lohn entsprechend unzufriedener bzw. noch seltener zufrieden: Bei Beschäftigten, die den aktuellen Mindestlohn von 12,82 Euro (brutto) pro Stunde oder sogar weniger erhalten, sind nur 37 Prozent mit ihrer Entlohnung zufrieden. Bei Befragten mit einem Stundenlohn, der über dem Mindestlohn von 12,82 Euro liegt, sind es mit 71 Prozent deutlich mehr.

Auch nach Berufssegmenten zeigen sich deutlich Unterschiede (vgl. Abbildung 26). Beschäftigte in fertigungstechnischen Berufen sowie in unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen sind am häufigsten mit ihrem Gehalt zufrieden (76 bzw. 77 Prozent). Auch in Bau- und Ausbauberufen (75 Prozent) sowie IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen (73 Prozent) ist der Großteil mit dem Gehalt zufrieden. Weniger

ger zufrieden sind dagegen Beschäftigte aus Reinigungsberufen (54 Prozent) sowie Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen, Gesundheitsberufen und Fertigungsberufen (jeweils 60 Prozent).

Im Vergleich der Wirtschaftszweige zeigen sich Beschäftigte des verarbeitenden Gewerbes am häufigsten mit ihrem Lohn bzw. Gehalt (sehr) zufrieden (80 Prozent). Ebenfalls hohe Zufriedenheitsanteile finden sich bei Beschäftigten in den Branchen Finanzen und Versicherung (79 Prozent) und Baugewerbe (75 Prozent). Sehr geringe Zufriedenheitswerte werden dagegen im Gastgewerbe (55 Prozent) und in der Entleihbranche (58 Prozent) erreicht. Beschäftigte aus dem Gesundheits- und Sozialwesen zeigen sich ambivalent: Während hier insgesamt zwei Drittel der Beschäftigten (sehr) zufrieden mit ihrer Entlohnung sind (66 Prozent), gehen die Meinungen bei einer differenzierten Betrachtung dieser Branche weit auseinander: Befragte aus der Subbranche der Krankenhäuser sind zu 75 Prozent mit ihrem Gehalt zufrieden, ähnlich wie Beschäftigte in Unternehmen der Pflegebranche (73 Prozent). Dagegen trifft dies nur auf jeweils 58 Prozent der Beschäftigten in Arztpraxen oder im Sozialwesen zu.

Abbildung 26 Zufriedenheit mit dem Gehalt nach Berufsgruppen

	Antwort: „Eher zufrieden“ und „Sehr zufrieden“	Fallzahl gewichtet
Gesamt	67,9	n = 3.337
Geschlecht		
Männlich	69,1	n = 1.800
Weiblich	66,8	n = 1.527
Berufsgruppen		
Fertigungsberufe	60,4	n = 115
Fertigungstechnische Berufe	76,4	n = 445
Bau- und Ausbauberufe	74,7	n = 128
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	60,0	n = 159
Medizinische und andere Gesundheitsberufe	60,2	n = 311
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	63,1	n = 343
Handelsberufe	63,2	n = 301
Berufe in Unternehmensführung/-organisation	71,9	n = 470
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	77,0	n = 361
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	72,8	n = 214
Verkehrs- und Logistikberufe	61,2	n = 376
Reinigungsberufe	54,2	n = 58

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

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

infas

A Arbeitnehmerkammer
Bremen

6 Gesundheit

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

6.1 Arbeit und Gesundheit

Der allgemeine Gesundheitszustand wird von den bremischen Beschäftigten mehrheitlich (56 Prozent) als gut bzw. sehr gut wahrgenommen,¹¹ 16 Prozent betrachten ihren Gesundheitszustand als weniger gut oder schlecht. Das gesundheitliche Wohlbefinden sinkt dabei deutlich mit zunehmendem Alter. So fällen 60 bis 63 Prozent der zwei jüngsten Kohorten (15 bis 24 Jahre; 25 bis 34 Jahre) ein positives Urteil, aber nur 46 bis 54 Prozent der zwei ältesten Kohorten (45 bis 54 Jahre; 55 Jahre und älter). Zudem geben Männer häufiger einen (sehr) guten Gesundheitszustand als Frauen an (59 vs. 53 Prozent).

Auch die berufliche Situation – insbesondere im Hinblick auf die vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten und das zugrunde liegende Arbeitszeitmodell – spielt bei der Bewertung des Gesundheitszustands eine Rolle. So berichten Beschäftigte mit einer vertraglichen Wochenarbeitszeit von 41 Stunden oder mehr seltener von einem (sehr) guten Gesundheitszustand (47 Prozent) als Beschäftigte mit kürzeren Arbeitszeiten (53 bis 60 Prozent). Dies gilt auch für Befragte, die mehr als 3 Überstunden pro Woche leisten: Während bei diesen Beschäftigten 53 Prozent von einem (sehr) guten Gesundheitszustand berichten, sind es bei Befragten mit weniger oder keinen Überstunden 57 Prozent.

Auch Beschäftigte mit Sonn- und Feiertagsarbeit (54 Prozent), Schichtdienst (55 Prozent) und Nachtarbeit (57 Prozent) berichten seltener von einem guten Gesundheitszustand im Vergleich zu Befragten mit Gleitzeit (58 Prozent) oder Vertrauensarbeitszeit (65 Prozent).

Auch die ausgeübte Tätigkeit scheint zumindest mittelbar einen Einfluss auf den Gesundheitszustand der Beschäftigten zu haben, da deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Berufsgruppen erkennbar sind. Beschäftigte aus Reinigungsberufen (34 Prozent), Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (51 Prozent), Handelsberufen (52 Prozent) und Fertigungsberufen (52 Prozent) sind seltener mit ihrem Gesundheitszustand zufrieden als der Durchschnitt. Dagegen trifft dies auf jeweils 62 Prozent der Befragten aus unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen und fertigungstechnischen Berufen zu. Aber auch Beschäftigte aus Bau- und Ausbauberufen (58 Prozent) und Verkehrs- und Logistikberufen (57 Prozent) beurteilen ihren Gesundheitszustand häufig positiver.

¹¹ Aufgrund einer anderen Skalierung sind diese Ergebnisse nicht mit der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung vergleichbar, in der dieselbe Frage gestellt wird.

Dass die Tätigkeit und die Arbeitsbedingungen einen Einfluss auf den Gesundheitszustand von Erwerbstätigen haben, lässt sich darüber hinaus nicht nur durch die oben dargestellte Gruppendifferenzierung aufzeigen. Die Beschäftigten im Land Bremen wurden auch selbst gefragt, ob und inwieweit die persönliche Arbeitstätigkeit ihre Gesundheit beeinflusst. Fast ein Fünftel der Befragten konstatiert einen positiven Einfluss der Arbeit auf die Gesundheit (19 Prozent). Fast die Hälfte (47 Prozent) macht dagegen einen negativen Einfluss der Arbeit auf die eigene Gesundheit aus. Ein Drittel (33 Prozent) erkennt im Übrigen keine Auswirkungen der eigenen Tätigkeit auf die Gesundheit.

Befragte mit einer negativen Einschätzung des eigenen Gesundheitszustandes sehen äußerst selten einen positiven Einfluss der Arbeit auf ihre Gesundheit (7 Prozent), sondern erkennen zu großen Teilen (79 Prozent) einen negativen Effekt. Differenzierter sehen es Beschäftigte mit einem (sehr) guten Gesundheitszustand. Hier gibt ein Viertel (26 Prozent) einen positiven Einfluss und ein Drittel (32 Prozent) einen negativen Einfluss an, während 41 Prozent keinen Effekt der Arbeit auf ihre Gesundheit sehen.

Eine differenziertere Analyse ist auch bei der Betrachtung der ausgeübten Tätigkeit (bzw. des jeweiligen Berufssegments) interessant. Einen überwiegend negativen Einfluss sehen vor allem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Gesundheitsberufen (57 Prozent), Fertigungsberufen (55 Prozent), Bau- und Ausbauberufen (54 Prozent) sowie Verkehrs- und Logistikberufen (54 Prozent), also Berufsgruppen mit starker körperlicher und emotionaler Belastungsexposition und hohen Anteilen von Mehrarbeit und Überstunden. Zudem gehen aber Beschäftigte in Reinigungsberufen, die – wie oben gezeigt – nur sehr selten mit ihrem Gesundheitszustand zufrieden sind, gleichzeitig nur selten einen negativen Einfluss der Arbeit auf den eigenen Gesundheitszustand an (36 Prozent).

6.2 Arbeiten trotz Krankheit

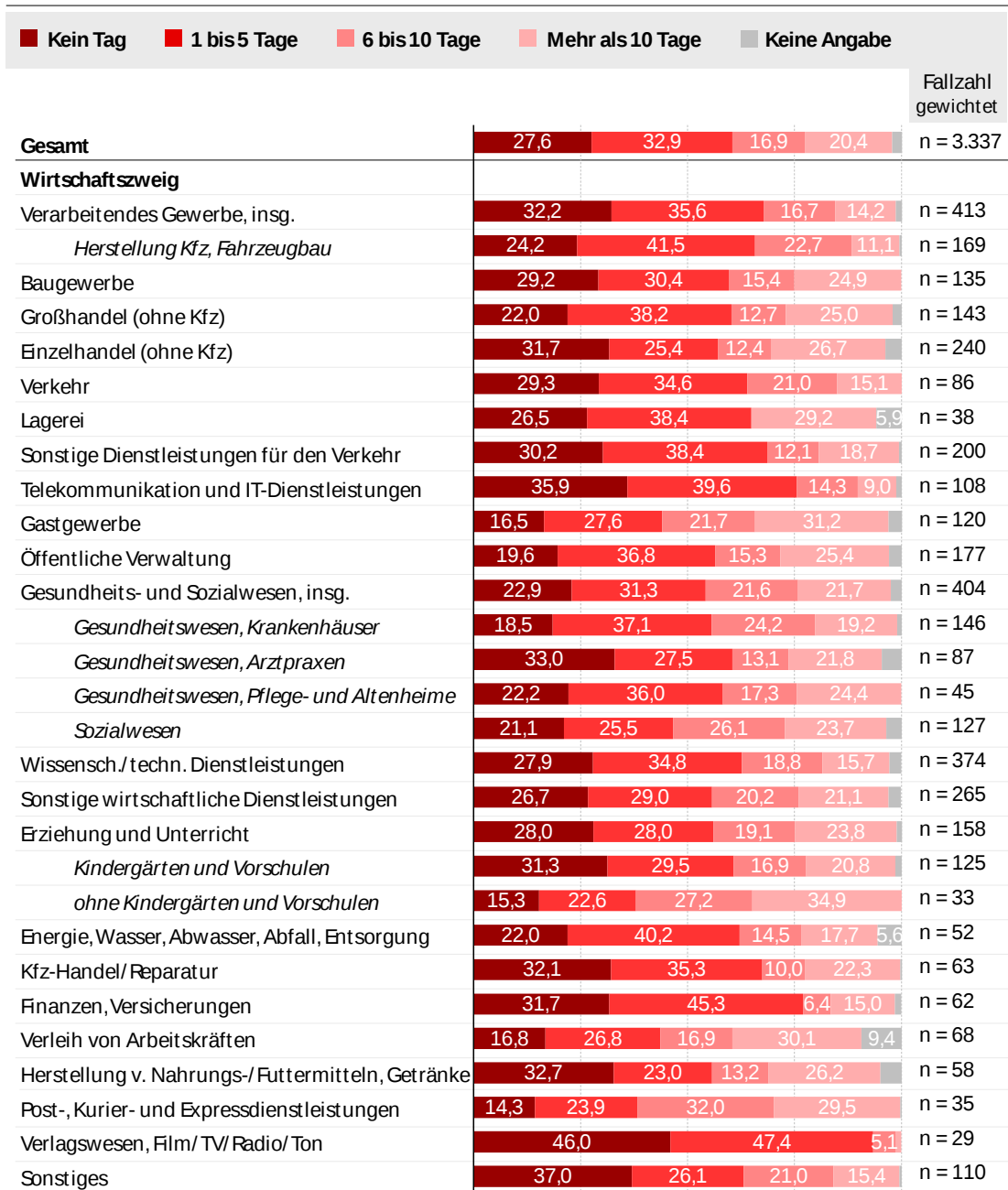
Präsentismus bezeichnet das Verhalten von Beschäftigten, trotz Krankheit zur Arbeit zu gehen, anstatt sich auszukurieren. Auch im Bundesland Bremen gibt es wie im gesamten Bundesgebiet (vgl. Fassbender et al. 2025) relevante Anteile von Beschäftigten, die ihrer Tätigkeit bei Krankheit trotz eventuell eingeschränkter Leistungsfähigkeit und unter Missachtung möglicher gesundheitlicher Risiken für sich und andere Beschäftigte nachgehen. 2025 geben 70 Prozent der bremischen Beschäftigten an, an mindestens einem Tag in den letzten 12 Monaten gearbeitet zu haben, obwohl sie sich krank gefühlt haben. Nur 28 Prozent berichten, an keinem Tag ihrer Tätigkeit nachgegangen zu sein, wenn sie krank waren. Der Anteil von Personen, die krank zur Arbeit gehen, steigt damit nach einem niedrigen Stand bei der Befragung 2021 während der Corona-Pandemie (48 Prozent) wieder an. 2023 gaben noch zwei Drittel (66 Prozent) an, an mindestens einem Tag krank zur Arbeit gegangen zu sein.

Im Durchschnitt gingen 2025 die Beschäftigten im Land Bremen in den vergangenen 12 Monaten an 10,6 Tagen krank zur Arbeit. 2021 waren es nur 6 Tage, 2023 schon 9. Damit ist nun wieder das Niveau der Befragungsjahre vor der Pandemie (2017: 11 Tage; 2019: 10 Tage) erreicht. In der aktuellen Erhebung geben 14 Prozent an, an mehr als 15 Tagen trotz Krankheit gearbeitet zu haben. Auf 6 Prozent der Beschäftigten trifft dies an 11 bis 15 Tagen zu, 17 Prozent taten dies an 6 bis 10 Tagen in den letzten 12 Monaten.

Von Interesse ist beim Präsentismus die Frage, welche Personen- oder Berufsgruppen sich häufig genötigt sehen, auch im Krankheitsfall am Arbeitsplatz zu erscheinen. Zwischen Männern und Frauen gibt es hinsichtlich der durchschnittlichen Anzahl der Tage, an denen sie krank zur Arbeit gingen, nur wenig Unterschiede: Bei Frauen liegt der Wert mit 11 Tagen leicht höher als bei Männern (10 Tage). Bei den jüngsten Beschäftigten (15 bis 24 Jahre) liegt die durchschnittliche Anzahl dieser Tage am höchsten (12,5), allerdings bei der darauffolgenden Gruppe (25 bis 34 Jahre) mit rund 9 Tagen am niedrigsten. Bei den älteren Kohorten sind es zwischen 10 und 11 Tagen. Zugleich berichten 32 Prozent der 45- bis 54-Jährigen und 35 Prozent der 55- bis 67-Jährigen, an gar keinem Tag des Referenzzeitraums krank zur Arbeit gegangen zu sein. Die älteren Beschäftigten geben dies damit am häufigsten von allen Altersgruppen an. Bei der Gruppe 25 bis 34 Jahre sind es 21 Prozent, bei den Jüngsten (15 bis 24 Jahre) 25 Prozent.

Unter den Alleinerziehenden geben 24 Prozent an, an mehr als 10 Tagen trotz Krankheit zur Arbeit gegangen zu sein. Entsprechend liegt der Durchschnittswert für „krank zur Arbeit“ bei Alleinerziehenden mit 20,5 Tagen deutlich über dem Durchschnitt. Bei den Personen, die die Kinder nicht allein erziehen, sind es dagegen rund 9 Tage.

Hohe kumulierte Arbeitspräsenzen trotz Krankheit treffen zudem vor allem auf das Gastgewerbe zu (31 Prozent, die mehr als 10 Tage krank zur Arbeit gingen; vgl. Abbildung 27), wo gleichzeitig im Durchschnitt an relativ vielen Tagen (19,4) krank gearbeitet wurde. Ähnliche Anteile finden sich auch bei Beschäftigten in der Branche Verleih von Arbeitskräften (30 Prozent, 13,4 Tage) und bei Post-, Kurier- und Expressdienstleistungen (30 Prozent, 22,4 Tage). Diese Befunde korrespondieren mit der Betrachtung nach Berufen. In den Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen sowie Handelsberufen ist knapp jede/jeder vierte Beschäftigte an mehr als 15 Tagen trotz Krankheit bei der Arbeit erschienen (25 bzw. 26 Prozent), in den medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen waren es 26 Prozent. In den Gesundheitsberufen liegt zudem die durchschnittliche Zahl der Tage, an denen die Beschäftigten krank zur Arbeit gingen, mit knapp 17 Tagen relativ hoch. Noch höher liegt der Durchschnittswert mit 28 Tagen bei Befragten aus Reinigungsberufen – hier schränkt aber die im Verhältnis kleine Fallzahl von Befragten (n = 31) die Aussagekraft der Angaben ein.

Abbildung 27 Anwesenheitstage trotz Krankheit (Präsentismus)

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

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

Weiterhin ist ein Muster erkennbar in Bezug auf die Einschätzung des allgemeinen Gesundheitszustands und die Tendenz, auch im Krankheitsfall zur Arbeit zu gehen. So

sind unter den Beschäftigten, die ihren Gesundheitszustand selbst als (sehr) gut einschätzen, ein Drittel (33 Prozent) an keinem Tag in den letzten 12 Monaten krank zur Arbeit gegangen. Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit einem zufriedenstellenden sowie mit einem schlechten bzw. weniger guten Gesundheitszustand waren es hingegen nur 23 beziehungsweise 15 Prozent. Personen mit einem schlechten Gesundheitszustand gingen im Durchschnitt an 31 Tagen krank zur Arbeit, die Befragten mit allgemein guter Gesundheit kommen im Durchschnitt lediglich auf 5,4 Tage (zufriedenstellender Gesundheitszustand: 10 Tage).

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 angeben, dass die Arbeit einen negativen Einfluss auf ihre Gesundheit hat. 32 Prozent der Befragten, die nie krank zur Arbeit gingen, aber 44 Prozent der Befragten, die an 11 oder mehr Tagen krank bei der Arbeit erschienen, bewerten die gesundheitlichen Auswirkungen der Arbeit überwiegend negativ.¹²

6.3 Gesundheitsförderung

Eine weitere Frage der Erhebung bezieht sich auf präventive Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz. Es wurde nachgefragt, ob durch den Arbeitgeber in den letzten zwei Jahren Maßnahmen zur Gesundheitsförderung angeboten wurden; hierunter fallen beispielsweise Übungen am Arbeitsplatz, Beratung zu Gesundheitsthemen im Betrieb oder die Förderung sportlicher Aktivitäten außerhalb der Arbeitszeit. Deutlich mehr als die Hälfte der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (61 Prozent) gibt an, dass solche Maßnahmen der präventiven Gesundheitsförderung im genannten Zeitraum in ihrem Betrieb angeboten wurden.¹³

Besonders häufig geben die Verfügbarkeit solcher Angebote Beschäftigte in den Branchen Verlagswesen (88 Prozent), Finanzen und Versicherungen (85 Prozent), Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln (81 Prozent) und öffentliche Verwaltung (81 Prozent) an. Auch für Beschäftigte im Bereich des Krankenhauswesens stehen solche Angebote oft zur Verfügung (84 Prozent). Dagegen geben nur jeweils etwas mehr als ein Drittel der Beschäftigten im Gastgewerbe und in Arztpraxen solche Angebote zur Gesundheitsförderung an (jeweils 35 Prozent). Auch bei Beschäftigten der Verleihbranche liegen die Anteile mit 28 Prozent auf einem niedrigen Niveau.

Nach Berufssegmenten sind es Beschäftigte in IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen (79 Prozent) und in fertigungstechnischen Berufen (77 Prozent), die häufig auf entsprechende Angebote zurückgreifen können. Bei Befragten aus Reinigungsberufen (28 Prozent) und Handelsberufen (44 Prozent) ist dies dagegen deutlich seltener der Fall.

¹² Dieser deskriptive Befund darf nicht als Ursache-Wirkungs-Zusammenhang fehlinterpretiert werden; für Kausalanalysen reichen die Datenbasis und deskriptive Methode nicht aus. Zudem wurde nicht erhoben, an wie vielen Arbeitstagen die Befragten insgesamt krank waren. Eine Präsentismusquote kann dementsprechend nicht berechnet werden.

¹³ Nicht erhoben wurde, inwiefern diese Angebote von den Befragten auch genutzt wurden.

Betriebliche Gesundheitsförderungsmaßnahmen und -angebote können sowohl die physische als auch die psychische Gesundheit der Beschäftigten fördern und ihr Wohlbefinden nachhaltig stärken. Dadurch lassen sich gegebenenfalls krankheitsbedingte Fehlzeiten reduzieren, die Produktivität am Arbeitsplatz steigern und zugleich die Attraktivität des Arbeitgebers verbessern.

Wie relevant dies sein kann, verdeutlichen die folgenden deskriptiven Ergebnisse.¹⁴ So berichten 61 Prozent aller Beschäftigten, denen betriebliche Angebote zur Gesundheitsförderung zu Verfügung stehen, von einem (sehr) guten Gesundheitszustand. Bei den Befragten ohne entsprechende Angebote sind es dagegen nur etwas weniger als die Hälfte (48 Prozent), die ihren Gesundheitszustand als (sehr) gut bezeichnen.

Das Angebot von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung kann zudem auch den Umgang mit ansteigenden körperlichen wie mentalen Anforderungen erleichtern. In Abschnitt 3.1 wurde u. a. über den von den Befragten wahrgenommenen Anstieg von Stress und Arbeitsdruck und die daraus resultierende Belastung berichtet. In einer Analyse dieser Belastung im Zusammenhang mit den Angeboten zur Gesundheitsförderung zeigen sich nun weitere interessante deskriptive Ergebnisse für Befragte, die eine Zunahme von Stress und Arbeitsdruck in den letzten 3 Jahren bemerkt haben: So fühlen sich etwas mehr als die Hälfte dieser Befragten (56 Prozent), die auch auf Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung zurückgreifen können, durch die Zunahme der genannten Belastungsfaktoren in (sehr) hohem Maß belastet. Bei Befragten, die dagegen keine entsprechenden Angebote zur Verfügung gestellt bekommen, sind es dagegen fast zwei Drittel (63 Prozent), die eine hohe Belastung angeben.

6.4 Erhalt der Arbeitsfähigkeit und Renteneintritt

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

Immerhin mehr als ein Viertel der Befragten (29 Prozent) glaubt nicht, dass sie ihren Beruf bis zum Rentenalter ausüben können, wobei Männer noch etwas häufiger zuversichtlich sind als Frauen (vgl. Abbildung 28). 70 Prozent aller Befragten könnten nach ihrer Einschätzung die aktuelle Tätigkeit bis zum Eintritt in das Rentenalter ausüben. Nach Alter differenziert zeigen sich vor allem die älteren Kohorten diesbezüglich zuversichtlich. So gehen vier Fünftel (77 Prozent) der Personen im Alter zwischen 55 und 67 Jahren von ihrer Arbeitsfähigkeit bis zum regulären Renteneintritt aus. Bei den jüngsten Beschäftigten zwischen 15 und 24 Jahren sind es dagegen nur 50 Prozent. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Älteren den verbleibenden Zeitraum bis zum Rentenalter besser überschauen und einschätzen können als jüngere Menschen, die noch weite Strecken ihres Erwerbslebens vor sich haben. Dass ein knappes Fünftel der

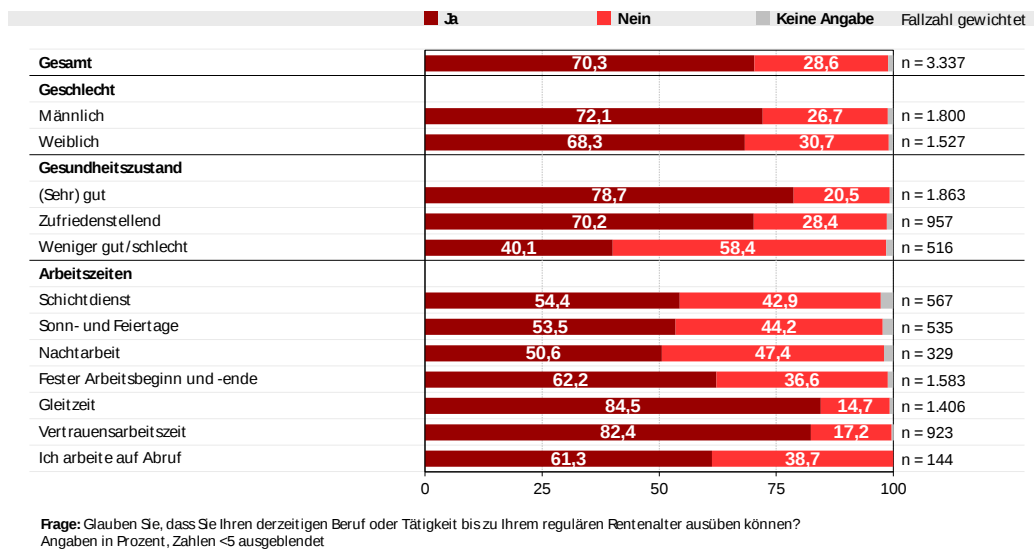
¹⁴ Auch hier dürfen die deskriptiven Befunde nicht als Ursache-Wirkungs-Zusammenhang fehlinterpretiert werden, zumal die Nutzung der Angebote nicht erhoben wurde.

älteren Beschäftigten befürchtet, ihren Beruf nicht bis zum Renteneintritt ausüben zu können, ist daher ein beachtenswerter Befund.

Von denjenigen, die sich zum Befragungszeitpunkt einen weniger guten oder schlechten Gesundheitszustand attestieren, sind nur 40 Prozent überzeugt, die aktuelle Tätigkeit bis zum regulären Renteneintritt ausüben zu können. Bei Beschäftigten mit positiver Beurteilung der eigenen Gesundheit fallen hingegen die Erwartungswerte eines regulären Renteneintritts überdurchschnittlich hoch aus: 79 Prozent glauben, bis zum regulären Rentenalter in ihrer aktuellen Tätigkeit arbeiten zu können. Das gilt auch für Beschäftigte mit eher arbeitnehmerfreundlicher Lage der Arbeitszeit. Im Vergleich dazu halten nur 51 bis 54 Prozent der Beschäftigten mit schwieriger Arbeitszeitlage (Schicht-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeitende) einen regulären Renteneintritt für wahrscheinlich.

Auch physische Anforderungen der Tätigkeit sind relevant. So glauben nur rund die Hälfte der Befragten mit körperlichen Tätigkeitsanforderungen, diese Tätigkeit bis zum Rentenalter ausführen zu können (54 Prozent). Bei Beschäftigten, deren Arbeit nicht mit körperlichen Anforderungen einhergeht, sehen dies dagegen 83 Prozent so. Jüngere Befragte üben dabei häufiger eine körperliche Tätigkeit aus als ältere Befragte (vgl. Abschnitt 3.1).

Abbildung 28 Erhalt der Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter I



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

infas

Arbeitnehmerkammer
Bremen

In der Branchenbetrachtung sind es vor allem die Beschäftigten aus dem Informations- und Kommunikationssektor, die den Erhalt ihrer Arbeitskraft bis zum Rentenalter überdurchschnittlich optimistisch einschätzen: 93 Prozent dieser Beschäftigten gehen davon aus, in ihrer Tätigkeit bis zum regulären Rentenalter arbeiten zu können (vgl. Abbildung 29). Daneben gehen auch große Teile der Beschäftigten aus dem Bereich Finanzen und Versicherungen (92 Prozent) und – schon mit etwas Abstand – Beschäftigte in wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (82 Prozent) von ihrer

Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter aus. Demgegenüber stehen die meisten Beschäftigten aus den Branchen Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln (50 Prozent), Baugewerbe (50 Prozent) oder Gastgewerbe (52 Prozent) dieser Einschätzung skeptisch gegenüber.

Ein Blick auf die Berufssegmente zeichnet ein ähnliches Bild. Beschäftigte aus Berufen der Unternehmensführung und den IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen schätzen die Verbleibmöglichkeit in ihrer Tätigkeit im Vergleich als relativ optimistisch ein (jeweils 87 Prozent). Auf der anderen Seite geben besonders wenige Beschäftigte aus medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen (53 Prozent), Reinigungsberufen (54 Prozent) und Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (52 Prozent) die Erwartung an, bis zu ihrem regulären Rentenalter in der Tätigkeit arbeiten zu können. Gleichzeitig sind diese Berufssegmente auch häufig durch körperliche Tätigkeiten geprägt – im Gegensatz zu den oben erwähnten Segmenten (vgl. Kapitel 3.1).

Zusätzlich wurden die Beschäftigten, die glauben, dass sie in ihrer aktuellen Tätigkeit nicht bis zum regulären Renteneintrittsalter arbeiten können, nach dem Alter befragt, bis zu dem sie ihrer Ansicht nach in ihrer Tätigkeit arbeiten können. Fast zwei Fünftel (39 Prozent) dieser Beschäftigten schätzen, maximal bis zu einem Alter von 50 Jahren durchhalten zu können. Weitere 13 Prozent glauben, dass die aktuelle Tätigkeit nur bis zu einem Alter von 51 bis 55 Jahren für sie praktikierbar bleibt, 22 Prozent gehen von einem Alter von 56 bis 60 Jahren aus. Im Durchschnitt liegt die geschätzte Altersobergrenze, um die aktuelle Tätigkeit ausüben zu können, bei 53 Jahren. Dieser Wert hat sich im Vergleich zu den Erhebungen 2019, 2021 und 2023 nicht verändert.

Abbildung 29 Erhalt der Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter II

	Ja	Nein	Keine Angabe	Fallzahl gewichtet
Gesamt	70,3	28,6		n = 3.337
Wirtschaftszweig				
Verarbeitendes Gewerbe, insg.	79,2	20,3		n = 413
<i>Herstellung Kfz, Fahrzeugbau</i>	81,4	18,3		n = 169
Baugewerbe	50,1	49,9		n = 135
Großhandel (ohne Kfz)	78,6	21,4		n = 143
Einzelhandel (ohne Kfz)	59,8	40,2		n = 240
Verkehr	80,1	19,9		n = 86
Lagerei	61,9	29,8	8,2	n = 38
Sonstige Dienstleistungen für den Verkehr	72,7	26,3		n = 200
Telekommunikation und IT-Dienstleistungen	93,3	6,7		n = 108
Gastgewerbe	52,3	45,4		n = 120
Öffentliche Verwaltung	73,6	24,2		n = 177
Gesundheits- und Sozialwesen, insg.	60,5	38,8		n = 404
<i>Gesundheitswesen, Krankenhäuser</i>	54,0	45,0		n = 146
<i>Gesundheitswesen, Arztpraxen</i>	73,1	25,5		n = 87
<i>Gesundheitswesen, Pflege- und Altenheime</i>	65,1	34,9		n = 45
<i>Sozialwesen</i>	57,8	42,2		n = 127
Wissensch./techn. Dienstleistungen	82,2	17,1		n = 374
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	71,0	28,0		n = 265
Erziehung und Unterricht	74,8	23,9		n = 158
<i>Kindergärten und Vorschulen</i>	80,5	18,5		n = 125
<i>ohne Kindergärten und Vorschulen</i>	52,8	44,5		n = 33
Energie, Wasser, Abwasser, Abfall, Entsorgung	69,2	29,2		n = 52
Kfz-Handel/Reparatur	52,7	45,6		n = 63
Finanzen, Versicherungen	91,8	6,8		n = 62
Verleih von Arbeitskräften	60,1	38,5		n = 68
Herstellung von Nahrungs-/ Futtermitteln, Getränke	49,7	44,3	6,0	n = 58
Post-, Kurier- und Expressdienstleistungen	57,0	43,0		n = 35
Verlagswesen, Film/ TV/ Radio/ Ton	70,6	29,4		n = 29
Sonstiges	63,0	33,1		n = 110

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

7 Perspektiven der beruflichen Entwicklung und Arbeitsplatzsicherheit

7.1 Perspektiven der beruflichen Weiterbildung

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

Betriebliche Möglichkeiten zur Weiterbildung

Möglichkeiten für berufliche Weiterbildung bilden einen Qualitätsaspekt der Arbeit ab, der über das gesamte Erwerbsleben entscheidend zur beruflichen Weiterentwicklung und zur aussichtsreichen Positionierung am Arbeitsmarkt beitragen kann. Mehr als die Hälfte der bremischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gibt allerdings an, im Betrieb kaum Möglichkeiten zur Weiterbildung vorzufinden (54 Prozent in geringem oder sehr geringem Maß). Die anderen Befragten sehen diese Möglichkeiten optimistischer (45 Prozent). Frauen liegen bei einer solchen Einschätzung jedoch noch einmal knapp 5 Prozentpunkte hinter den Männern zurück (vgl. Abbildung 30).

Es treten auch klare Altersunterschiede bei den Weiterbildungsmöglichkeiten auf. Unter den jüngeren Beschäftigten bis 44 Jahre geben 49 bis 53 Prozent eine positive Bewertung der Weiterbildungsmöglichkeiten im Betrieb. Bei den 45- bis 54-Jährigen sind es mit 43 Prozent deutlich weniger und bei den ältesten Befragten ab 55 Jahren nur noch ein Drittel (34 Prozent) der Befragten, die Weiterbildungsmöglichkeiten im Betrieb vorfinden.

Nach Betriebsgrößen werden die Weiterbildungsmöglichkeiten in Kleinbetrieben mit bis zu 19 Beschäftigten besonders ungünstig eingeschätzt. 61 Prozent der Beschäftigten in solchen Betrieben betrachten die Weiterbildungsmöglichkeiten als gering oder sehr gering. Mit dem Anstieg der Betriebsgröße steigen auch die Möglichkeiten zur betrieblichen Weiterbildung, aber auch in Betrieben ab 250 Beschäftigten betrachten mit 48 Prozent immer noch etwas weniger als die Hälfte der Beschäftigten die persönlichen Weiterbildungsmöglichkeiten als gering. Positiv wirkt sich die betriebliche Mitbestimmung aus. 51 Prozent der Beschäftigten in Unternehmen mit Mitbestimmung erachten die Möglichkeit für betriebliche Weiterbildung als günstig, aber nur 39 Prozent in Unternehmen ohne betriebliche Mitbestimmung.

Auch das erreichte Ausbildungsniveau ist relevant für die Einschätzung der Weiterbildungsmöglichkeiten. Über die Hälfte der Beschäftigten mit Universitätsabschluss (55 Prozent) sehen für sich positive Weiterbildungsoptionen, dagegen betrachtet nur etwas über ein Drittel der Beschäftigten ohne Berufsabschluss (37 Prozent) in ihrem Betrieb ihre persönlichen Möglichkeiten zur Weiterentwicklung durch Weiterbildung als hoch oder sehr hoch.

Differenziert nach Beschäftigungsformen schätzt mehr als die Hälfte der Vollzeitarbeitenden (52 Prozent) die Weiterbildungsmöglichkeiten als gering ein. Unter den Be-

schäftigten in Teilzeit geben dies sogar 59 Prozent an. Besonders kritisch ist die Einschätzung der Minijobber, von denen fast zwei Drittel (63 Prozent) geringe bis gar keine Möglichkeiten zur Weiterbildung im Betrieb sehen.

Abbildung 30 Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung I

	Antwort: „In geringem Maß“ und „In sehr geringem Maß“	Fallzahl gewichtet
Gesamt	54,1	n = 3.337
Geschlecht		
Männlich	52,0	n = 1.800
Weiblich	56,5	n = 1.527
Alter		
15 bis 24 Jahre	50,7	n = 361
25 bis 34 Jahre	47,0	n = 739
35 bis 44 Jahre	49,2	n = 738
45 bis 54 Jahre	56,2	n = 724
55 bis 67 Jahre	65,4	n = 775
Migrationshintergrund		
Mit Migrationshintergrund	54,4	n = 940
Ohne Migrationshintergrund	54,0	n = 2.396
Beschäftigungsform		
Leiharbeitskraft	52,8	n = 55
Vollzeit	51,8	n = 2.294
Teilzeit	58,5	n = 964
Minijobber	62,6	n = 67
Befristeter Arbeitsvertrag	52,2	n = 226

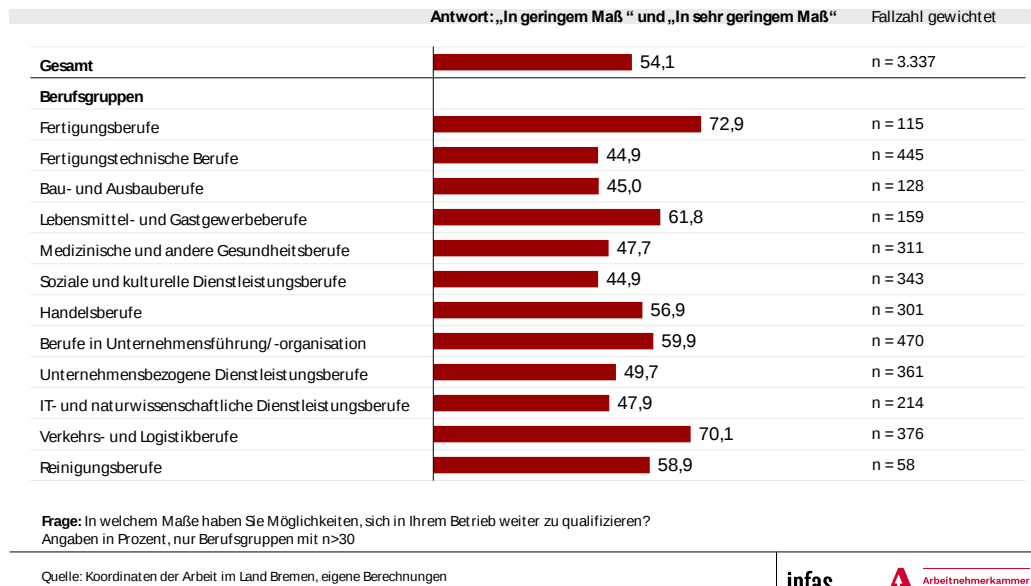
Frage: In welchem Maße haben Sie Möglichkeiten, sich in Ihrem Betrieb weiter zu qualifizieren?
Angaben in Prozent, nur Berufsgruppen mit n>30

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

infas

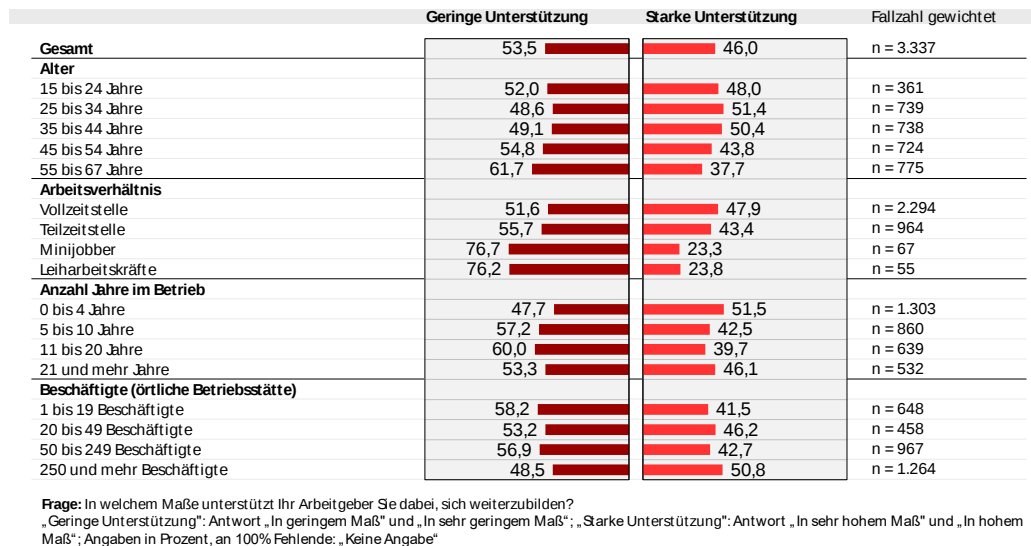
A **Arbeitnehmerkammer**
Bremen

Die Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung werden auch nach Berufsgruppen unterschiedlich beurteilt (vgl. Abbildung 31). Besonders häufig sehen Beschäftigte in Fertigungsberufen (73 Prozent) und Verkehrs- und Logistikberufen (70 Prozent) die Weiterbildungsmöglichkeiten im Betrieb nur als in (sehr) geringem Maß gegeben an. Bei Befragten in Bau- und Ausbauberufen und in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen sind diese Möglichkeiten dagegen für über die Hälfte (jeweils 55 Prozent) in höherem Maß vorhanden. Auch Beschäftigte in fertigungstechnischen Berufen (54 Prozent), Gesundheitsberufen (52 Prozent) und IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen (51 Prozent) berichten von Weiterqualifizierungsangeboten im Betrieb.

Abbildung 31 Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung II

Die Möglichkeiten zur Weiterbildung hängen auch unmittelbar mit der Unterstützung der Weiterbildung durch den Arbeitgeber zusammen. Auch hier bietet sich ein gespaltenes Bild. Die eine Hälfte der Beschäftigten im Land Bremen bewertet sie als hoch oder sehr hoch (46 Prozent), die andere Hälfte sieht sich in geringem oder sehr geringem Maß unterstützt (54 Prozent; vgl. Abbildung 32). Zwischen Männern (48 Prozent) und Frauen (44 Prozent) gibt es dabei kleinere Unterschiede in der erhaltenen Unterstützung. Zudem sinkt die Weiterbildungsunterstützung mit zunehmendem Alter. So wird zwar rund die Hälfte der 15- bis 24-Jährigen durch ihren Arbeitgeber bei der Weiterbildung unterstützt (48 Prozent), bei den 55- bis 67-Jährigen sind es dagegen nur noch 38 Prozent. Die Unterstützung des Arbeitgebers bei der Weiterbildung differiert zudem deutlich nach der Form des Beschäftigungsverhältnisses. Vollzeitarbeitende (48 Prozent) werden häufiger unterstützt als sozialversichert Teilzeitarbeitende (43 Prozent). Leiharbeitskräfte geben darüber hinaus nur zu geringen Teilen an, Unterstützung bei der Weiterbildung durch den Arbeitgeber zu erhalten: 76 Prozent sehen sich nicht unterstützt, bei Personen, die nicht in einem Leiharbeitsverhältnis stehen, liegt der Anteil bei 53 Prozent.

Es gibt auch klare Unterschiede nach Betriebsgröße. So erhalten Beschäftigte in großen Betrieben (250 und mehr Beschäftigte) häufiger Unterstützung bei der Weiterbildung (51 Prozent) als in kleineren Betrieben (42 bis 46 Prozent). Auch in Unternehmen mit betrieblicher Mitbestimmung ist die Arbeitgeberunterstützung für Weiterbildung überdurchschnittlich (50 Prozent), in Betrieben ohne Mitbestimmung dagegen unterdurchschnittlich (39 Prozent).

Abbildung 32 Unterstützung durch den Arbeitgeber bei der Weiterbildung

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

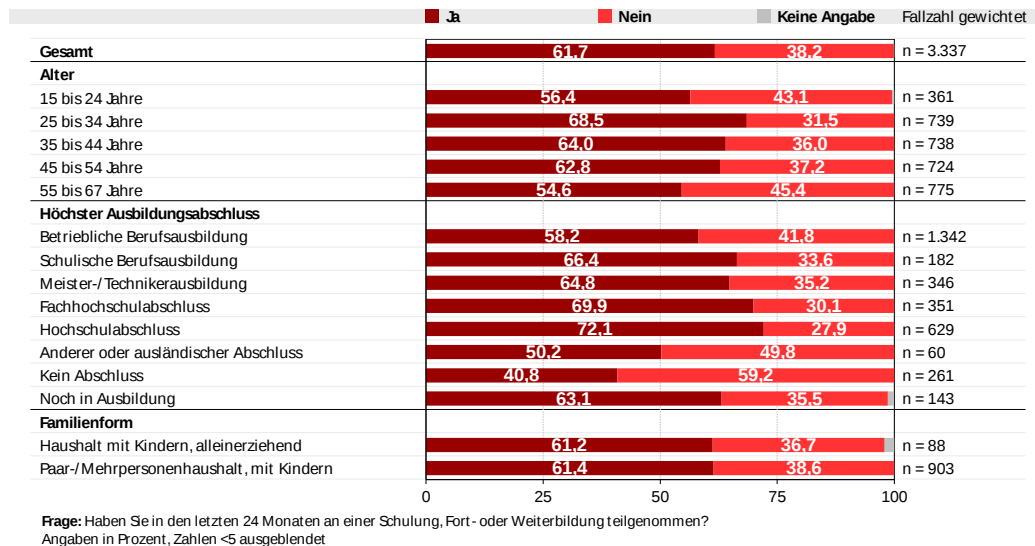
infas


 Arbeitskammer
Bremen

Weiterbildungsteilnahme

Mit Blick auf die tatsächliche Weiterbildungsteilnahme wurde mit den letzten 24 Monaten ein etwas längerer Zeitraum in den Blick genommen und nach der Teilnahme an einer Schulung, Fort- oder Weiterbildung in dieser Zeit gefragt. 62 Prozent der Beschäftigten haben in den vergangenen zwei Jahren an mindestens einer Weiterbildung teilgenommen. Gefragt nach der wichtigsten Weiterbildung in diesem Zeitraum, nahm rund die Hälfte dieser Beschäftigten an einer mehrtägigen Bildungsveranstaltung mit einer Dauer zwischen 2 und 5 Tagen teil (52 Prozent). Bei 28 Prozent dauerte die wichtigste Weiterbildung mindestens 6 Tage. Für ein Fünftel der Beschäftigten (20 Prozent) bestand die wichtigste Weiterbildung nur aus einer sehr kurzen, maximal eintägigen Maßnahme, die auf die Aufgabenerledigung und Produktivität am Arbeitsplatz und weniger auf die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten des oder der Beschäftigten abzielte.

Sowohl die jüngsten als auch die ältesten Beschäftigten sind diejenigen, die in den letzten 24 Monaten im Vergleich am seltensten an einer Schulung teilgenommen haben – bei ihnen sind es nur etwas mehr als die Hälfte mit 56 bzw. 55 Prozent (vgl. Abbildung 33). Im Gegensatz dazu berichten in den anderen Alterskohorten jeweils rund zwei Drittel (63 bis 69 Prozent) von mindestens einer Teilnahme im gleichen Zeitraum.

Abbildung 33 Teilnahme an beruflicher Weiterbildung I

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

infas

Arbeitnehmerkammer
Bremen

Besonders häufig fanden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Wirtschaftszweigen Verkehr (76 Prozent), Finanzen und Versicherungen (73 Prozent) und im Gesundheits- und Sozialwesen (72 Prozent) Zugang zu Weiterbildung (vgl. Abbildung 34). Im Gegensatz dazu erhielten nur 41 Prozent der Beschäftigten bei Unternehmen des Verlagswesens, 44 Prozent in der Lagerei und 47 Prozent im Gastgewerbe eine Weiterbildung.

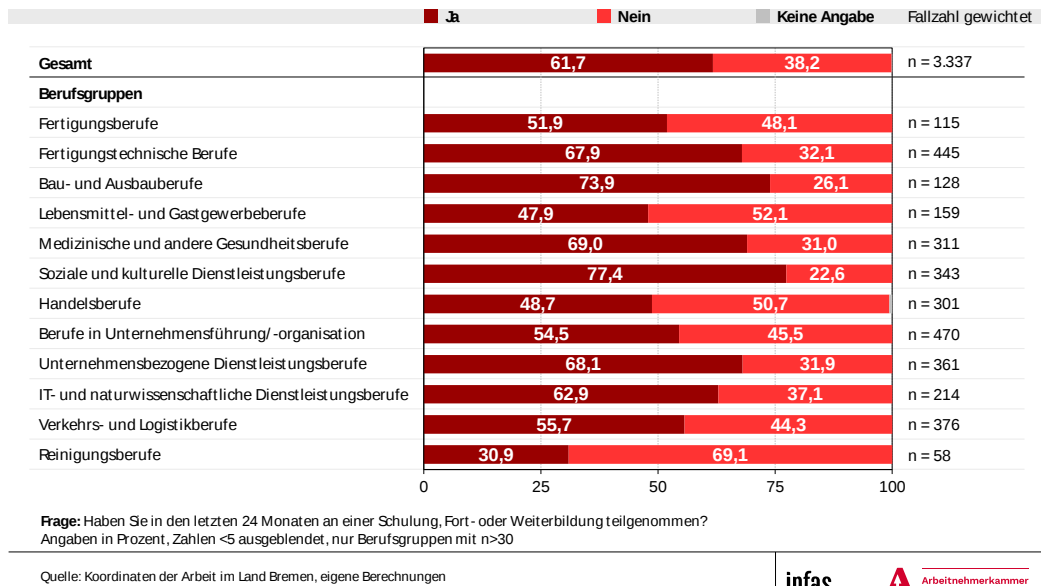
Nach Berufssegmenten haben besonders häufig Beschäftigte in kulturellen und sozialen Dienstleistungsberufen in den letzten 2 Jahren an Weiterbildungen teilgenommen (77 Prozent, vgl. Abbildung 35). Auch Beschäftigte in den Bau- und Ausbauberufen (74 Prozent) und in Gesundheitsberufen (69 Prozent) haben überdurchschnittlich häufig eine Weiterbildung besucht. Am unteren Ende finden sich mit deutlichem Abstand die Reinigungsberufe, bei denen nur 31 Prozent eine Weiterbildung erhalten haben. Aber auch bei Beschäftigten aus Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (48 Prozent) und Handelsberufen (49 Prozent) ist die Teilnahme an Weiterbildungen unterdurchschnittlich – nur jeweils knapp die Hälfte besuchte in den letzten 2 Jahren mindestens eine Weiterbildungsveranstaltung (bis zu eintägige Schulungen/Einweisungen eingerechnet).

Abbildung 34 Teilnahme an beruflicher Weiterbildung II

	■ Ja	■ Nein	■ Keine Angabe	Fallzahl gewichtet
Gesamt	61,7	38,2		n = 3.337
Wirtschaftszweig				
Verarbeitendes Gewerbe, insg.	60,0	40,0		n = 413
<i>Herstellung Kfz, Fahrzeugbau</i>	57,1	42,9		n = 169
Baugewerbe	64,8	35,2		n = 135
Großhandel (ohne Kfz)	58,8	41,2		n = 143
Einzelhandel (ohne Kfz)	47,8	51,4		n = 240
Verkehr	75,8	24,2		n = 86
Lagerei	44,0	56,0		n = 38
Sonstige Dienstleistungen für den Verkehr	64,4	35,6		n = 200
Telekommunikation und IT-Dienstleistungen	61,2	38,8		n = 108
Gastgewerbe	47,0	53,0		n = 120
Öffentliche Verwaltung	70,0	30,0		n = 177
Gesundheits- und Sozialwesen, insg.	72,4	27,6		n = 404
<i>Gesundheitswesen, Krankenhäuser</i>	72,6	27,4		n = 146
<i>Gesundheitswesen, Arztpraxen</i>	60,8	39,2		n = 87
<i>Gesundheitswesen, Pflege- und Altenheime</i>	76,5	23,5		n = 45
<i>Sozialwesen</i>	78,6	21,4		n = 127
Wissensch./techn. Dienstleistungen	65,1	34,9		n = 374
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	58,8	41,2		n = 265
Erziehung und Unterricht	69,4	30,6		n = 158
<i>Kindergärten und Vorschulen</i>	65,5	34,5		n = 125
<i>ohne Kindergärten und Vorschulen</i>	84,2	15,8		n = 33
Energie, Wasser, Abwasser, Abfall, Entsorgung	71,0	29,0		n = 52
Kfz-Handel/ Reparatur	54,6	45,4		n = 63
Finanzen, Versicherungen	73,3	26,7		n = 62
Verleih von Arbeitskräften	61,1	38,9		n = 68
Herstellung von Nahrungs-/ Futtermitteln, Getränke	48,0	52,0		n = 58
Post-, Kurier- und Expressdienstleistungen	54,9	45,1		n = 35
Verlagswesen, Film/ TV/ Radio/ Ton	41,0	59,0		n = 29
Sonstiges	45,4	54,6		n = 110

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

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

Abbildung 35 Teilnahme an beruflicher Weiterbildung III

Auch bei der realisierten Teilnahme an einer Weiterbildung zeigen sich Unterschiede nach den Unternehmen, in denen die Beschäftigten jeweils arbeiten. In Unternehmen mit betrieblicher Mitbestimmung ist die Weiterbildungsteilnahme deutlich höher als in Unternehmen ohne Mitbestimmung (66 vs. 56 Prozent). Ebenso ergibt die Tarifbindung einen Unterschied (12 Prozentpunkte): In tarifgebundenen Betrieben ist die Weiterbildungsteilnahme deutlich besser als in Betrieben ohne Tarifvertrag (67 vs. 55 Prozent). Auch die Betriebsgröße spielt eine Rolle. In Kleinbetrieben bis 19 Beschäftigten liegt die Weiterbildungsbeteiligung mit 50 Prozent am niedrigsten, in Großbetrieben über 250 Beschäftigten mit 67 Prozent am höchsten, die anderen Betriebsgrößenklassen liegen dazwischen (62 Prozent).

Bei Beschäftigten mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen zeigen sich stark unterdurchschnittliche Weiterbildungsquoten. Bei der Leiharbeit umfasst die Weiterbildungsteilnahme nur 27 Prozent der Beschäftigten, bei den Minijobbern 16 Prozent. Sozialversicherte Teilzeitbeschäftigte liegen bei 61 Prozent, während bei den Vollzeitbeschäftigten 64 Prozent an einer Weiterbildung teilgenommen haben.

Schließlich fällt auch die niedrige Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten mit erhöhtem Entlassungsrisiko (43 Prozent) und von Beschäftigten auf, die ihren Arbeitsplatz als technologisch bedingt bedroht ansehen (57 Prozent) – siehe dazu auch das folgende Kapitel 7.2.

Wenn die berufliche Weiterbildung dem immer wieder postulierten Anspruch gerecht werden soll, etwaige Sorgen über die beruflichen Perspektiven bei Arbeitsplatzverlust zu mindern und Wiederbeschäftigungschancen zu steigern, lässt sich hier Nachholbedarf erkennen. Daran anschließend ist die Unterstützung durch den Betrieb bei der Weiterbildung sehr förderlich für die tatsächliche Teilnahme an einer Weiterbildung. 82 Prozent der Beschäftigten, die von ihrem Arbeitgeber bei der Weiterbildung in

(sehr) hohem Maß unterstützt werden, haben in den letzten zwei Jahren an einer Weiterbildung teilgenommen. Bei den Beschäftigten, die nur eine (sehr) geringe Unterstützung erfahren, sind es dagegen nur 44 Prozent.

Zusammengefasst bleibt der Zugang zu beruflicher Weiterbildung also segmentiert; von den Möglichkeiten profitieren vor allem die privilegiierteren Beschäftigtengruppen mit höherer Ausbildung, stabilen Arbeitsverhältnissen in Vollzeit sowie die eher Jüngeren. Beschäftigte mit erhöhten Arbeitsmarktrisiken, Un- und Angelernte, Alleinerziehende, Beschäftigte in atypischen Beschäftigungsverhältnissen sowie ältere Beschäftigte erfahren weniger Unterstützung durch ihren Arbeitgeber und nehmen real weitaus seltener an beruflicher Weiterbildung teil. In der Gesamtschau zeigen sich die Befunde zur Weiterbildung im Land Bremen damit stabil zu den Ergebnissen der letzten Befragung. Diese korrespondieren zudem mit der Studienlage zur Situation der Weiterbildung in ganz Deutschland (siehe u. a. Bläsche et al. 2017; Kruppe/Trepesch 2017; Anbuhl 2015; Bertelsmann Stiftung 2018). Dies bedeutet aber auch, dass sich Weiterbildungsangebote und die Nutzung dieser Möglichkeiten in den letzten Jahren trotz gestiegener fachlicher Anforderungen und der fortschreitenden Digitalisierung (siehe Kapitel 4.2) nicht verbessert haben.

7.2 Sorgen um den Arbeitsplatz

Die Sorge um den Arbeitsplatz ist bei den bremischen Beschäftigten in den vergangenen Jahren gering gewesen und hatte sich in der letzten Erhebung 2023 noch einmal deutlich reduziert (2017: 9 Prozent, 2019: 8 Prozent, 2021: 8 Prozent, 2023: 4 Prozent). In diesem Jahr sind es mit 6 Prozent wieder etwas mehr Beschäftigte, die sich Sorgen um den eigenen Arbeitsplatz machen. Männer sorgen sich im Durchschnitt mit 5 Prozent etwas seltener als Frauen mit 7 Prozent vor dem Verlust des Arbeitsplatzes.

Darüber hinaus sind diese Sorgen bei den jüngsten Beschäftigten etwas häufiger ausgeprägt (11 Prozent) als bei den restlichen Altersgruppen (5 bis 6 Prozent). Jüngere Beschäftigte finden sich aber zugleich auch häufiger in den Gruppen von Beschäftigten wieder, die eher prekäre oder atypische Arbeitsverhältnisse haben (vgl. Abschnitt 1.3); Beschäftigte in entsprechenden Arbeitsverhältnissen machen sich wiederum häufiger Gedanken um die Arbeitsplatzsicherheit: So befürchtet ein Fünftel der Beschäftigten mit einem befristeten Arbeitsvertrag, in der nächsten Zeit den Arbeitsplatz zu verlieren bzw. keine Verlängerung/Entfristung für ihren Arbeitsvertrag zu erhalten (21 Prozent). Ähnliche oder noch höhere Anteile von besorgten Beschäftigten finden sich auch bei Leiharbeitskräften (19 Prozent), Minijobbern (16 Prozent), Kurzararbeitenden (33 Prozent) und Befragten ohne Ausbildungsabschluss (15 Prozent) oder mit einem ausländischen Ausbildungsabschluss (20 Prozent). Letzterem entsprechend befürchten auch vor allem nicht-deutsche Beschäftigte einen Verlust ihres Arbeitsplatzes (17 Prozent).

Zudem zeigen sich deutliche Unterschiede in Bezug auf den Gesundheitszustand. Während bei den Befragten mit einem (sehr) guten Gesundheitszustand nur 3 Prozent besorgt sind, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, sind es unter den Beschäftigten, die ihren Gesundheitszustand als weniger gut bzw. schlecht einstufen, viermal so viele (12 Prozent). Ein subjektiv schlechter Gesundheitszustand geht also gleichzeitig mit einer erhöhten Sorge um den eigenen Arbeitsplatz einher, wobei der kausale Zusammenhang an dieser Stelle offenbleiben muss. So kann grundsätzlich die Sorge um den Arbeitsplatz den

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

Im Vergleich zwischen den Berufsgruppen lassen sich weitere Unterschiede feststellen. Machen sich insgesamt 7 Prozent der Beschäftigten Sorgen um ihren Arbeitsplatz, so fürchten in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen mit 21 Prozent sehr viel mehr Beschäftigte eine Entlassung durch den Betrieb. Aber auch Beschäftigte in Verkehrs- und Logistikberufen (10 Prozent) und sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (8 Prozent) äußern diese Sorge überdurchschnittlich häufig (vgl. Abbildung 36). Nur geringe Anteile von Beschäftigten in IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen (3 Prozent), medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen (2 Prozent) und aus Bau- und Ausbauberufen (1 Prozent) sehen hingegen ihren Arbeitsplatz als gefährdet an.

Abbildung 36 Sorgen um die Arbeitsplatzsicherheit

	Geringe Sorgen	Starke Sorgen	Fallzahl gewichtet
Gesamt	93,2	5,9	n = 2.912
Berufsgruppen			
Fertigungsberufe	90,9	7,1	n = 98
Fertigungstechnische Berufe	94,3	5,2	n = 397
Bau- und Ausbauberufe	98,8	1,2	n = 122
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	78,9	21,1	n = 119
Medizinische und andere Gesundheitsberufe	98,1	1,7	n = 269
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	91,5	7,5	n = 263
Handelsberufe	93,6	4,4	n = 269
Berufe in Unternehmensführung/-organisation	93,6	4,8	n = 445
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	96,2	3,3	n = 339
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	95,4	2,6	n = 180
Verkehrs- und Logistikberufe	89,9	9,8	n = 315
Reinigungsberufe	92,5	6,9	n = 45

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

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

infas

Arbeitsnehmerkammer
Bremen

Technologisch bedingte Arbeitsplatzsorgen

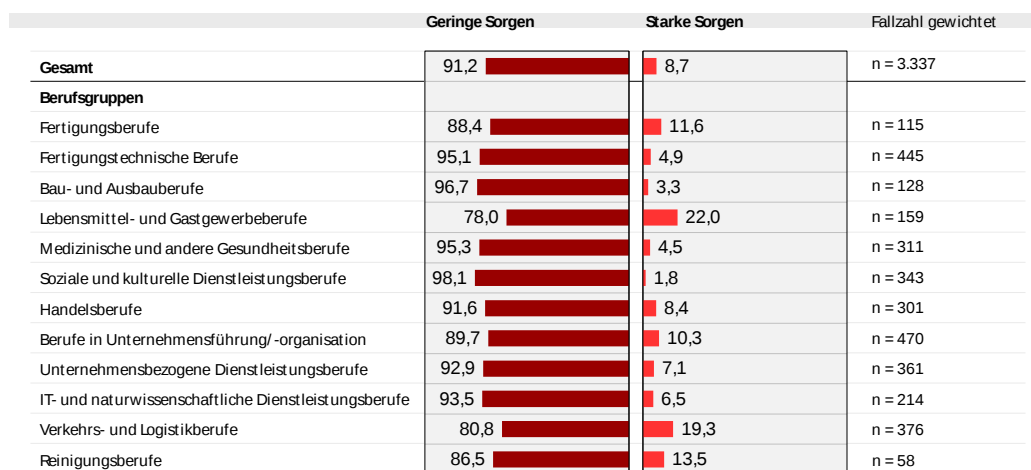
Die Beschäftigten wurden auch danach gefragt, ob sie befürchten, dass neue Technologien ihren Arbeitsplatz überflüssig machen könnten. Dabei werden neue Technologien heute wesentlich mit der zunehmenden Digitalisierung in Verbindung gebracht. Für etwas weniger als ein Zehntel der bremischen Arbeitnehmerschaft ist dies ein Anlass zur Sorge (9 Prozent) – 2023 (7 Prozent), 2021 (7 Prozent), 2019 (10 Prozent) und 2017 (9 Prozent) lagen die Anteile auf demselben bzw. einem ähnlichen Niveau.

Beschäftigte, die noch am Anfang ihres Berufslebens stehen, machen sich – wie im vorherigen Kapitel – häufiger Sorgen als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anderer Alterskohorten. So geben 16 Prozent der 15- bis 24-Jährigen an, dass ihr Arbeitsplatz durch die Einführung neuer Technologien überflüssig werden könnte. Bei den übrigen

Alterskategorien liegen die Anteilswerte dagegen nur rund halb so hoch (6 bis 10 Prozent). Noch deutlichere Unterschiede zeigen sich bei der Unterscheidung nach Ausbildungsabschlüssen. Beschäftigte mit akademischen Abschlüssen machen sich deutlich weniger Sorgen als Beschäftigte, die keinen oder einen beruflichen Ausbildungsabschluss haben. So sorgen sich konkret 5 bis 8 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer betrieblichen oder schulischen Berufsausbildung um den Wegfall ihres Arbeitsplatzes aus technologischen Gründen. Bei Beschäftigten, die keinen Berufsabschluss haben, sind dies 20 Prozent. Bei den Beschäftigten mit Universitätsabschluss sind es dagegen nur 4 Prozent. Auszubildende stehen ihrer Zukunft in dieser Frage überdies deutlich skeptischer gegenüber (24 Prozent).

Interessant ist darüber hinaus auch der Blick auf die einzelnen Berufssegmente. Den Befragungsergebnissen zufolge sind es besonders Beschäftigte aus Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (22 Prozent) und Verkehrs- und Logistikberufen (19 Prozent), die ihren Arbeitsplatz durch den Einsatz neuer Technologien gefährdet sehen (vgl. Abbildung 37). Weitere erhöhte Anteile finden sich auch bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Reinigungsberufen (14 Prozent) und in Fertigungsberufen (12 Prozent). Beschäftigte aus sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (2 Prozent), Bau- und Ausbauberufen (3 Prozent), Gesundheitsberufen (5 Prozent) und fertigungstechnischen Berufen (5 Prozent) befürchten hingegen seltener, dass sie ihren Job durch neue Technologien verlieren könnten.

Abbildung 37 Sorgen um möglichen Wegfall des Arbeitsplatzes (aufgrund neuer Technologien) nach Berufsgruppe



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

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

infas

Arbeitnehmerkammer
Bremen

In der Branchenbetrachtung machen sich vor allem Beschäftigte aus dem Gastgewerbe (29 Prozent), den Post-, Kurier- und Expressdienstleistungen (25 Prozent), der Lagerei (23 Prozent) und dem Verlagswesen (21 Prozent) Sorgen, dass ihr Arbeitsplatz aufgrund des technologischen Wandels überflüssig werden könnte (vgl. Abbildung 38). Besonders selten befürchten dagegen Beschäftigte aus dem Baugewerbe (3 Prozent),

Gesundheits- und Sozialwesen (4 Prozent) und dem Bereich Erziehung und Unterricht (5 Prozent) einen Verlust ihres Arbeitsplatzes aufgrund des Einsatzes neuer Technologien.

Zusammengefasst verbleiben die Sorgen um einen möglichen Wegfall des Arbeitsplatzes aufgrund des Einsatzes neuer Technologie seit Jahren auf einem ähnlichen Niveau – ein großer Anstieg oder Rückgang ist nach wie vor nicht zu erkennen. Auch die differenzierte Betrachtung der Berufssegmente spiegelt das Bild der vergangenen Jahre in der Tendenz wider: Durch den digitalen Wandel in der Arbeitswelt fühlen sich nach wie vor besonders Berufsgruppen bedroht, in deren Berufscharakterisierung eher einfache und routinehafte Tätigkeiten dominieren. Gut ausgebildete Fachkräfte, deren Tätigkeit von einem hohen Maß an Eigenständigkeit und Gestaltungsfreiheit geprägt ist (vgl. auch Kapitel 3.2), sehen den digitalen Wandel dagegen eher unkritisch. Diese Befunde stehen in Einklang mit weiten Teilen der Literatur zu subjektiven und objektiven Substituierbarkeitspotenzialen von Berufen bzw. Tätigkeiten (vgl. Dengler & Matthes 2021; Hawksworth et al. 2018; Lewalder et al. 2018; Nedelkoska & Quintini 2018; Arnold et al. 2016).

Abbildung 38 Sorgen um möglichen Wegfall des Arbeitsplatzes (aufgrund neuer Technologien) nach Wirtschaftszweig



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

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

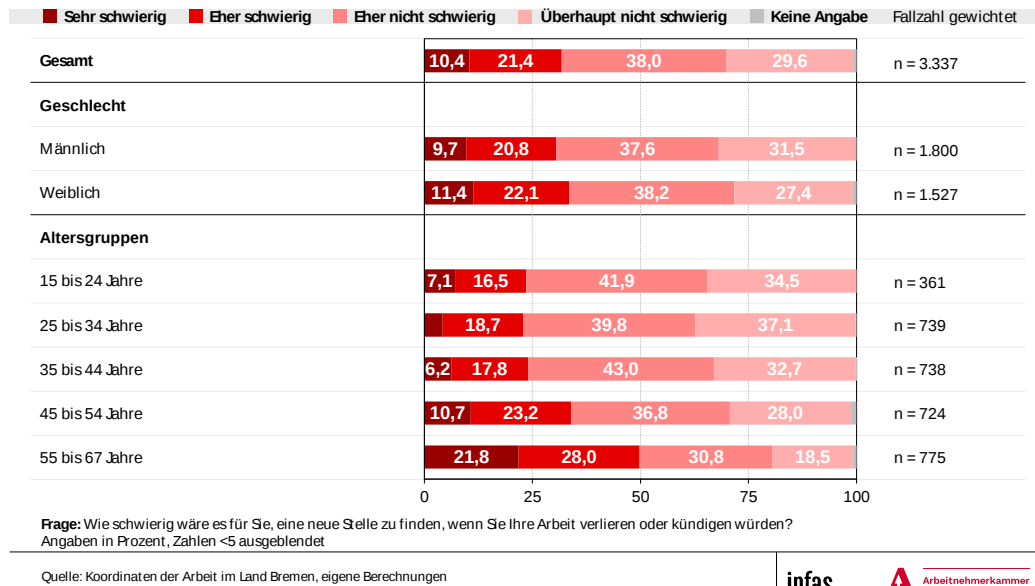
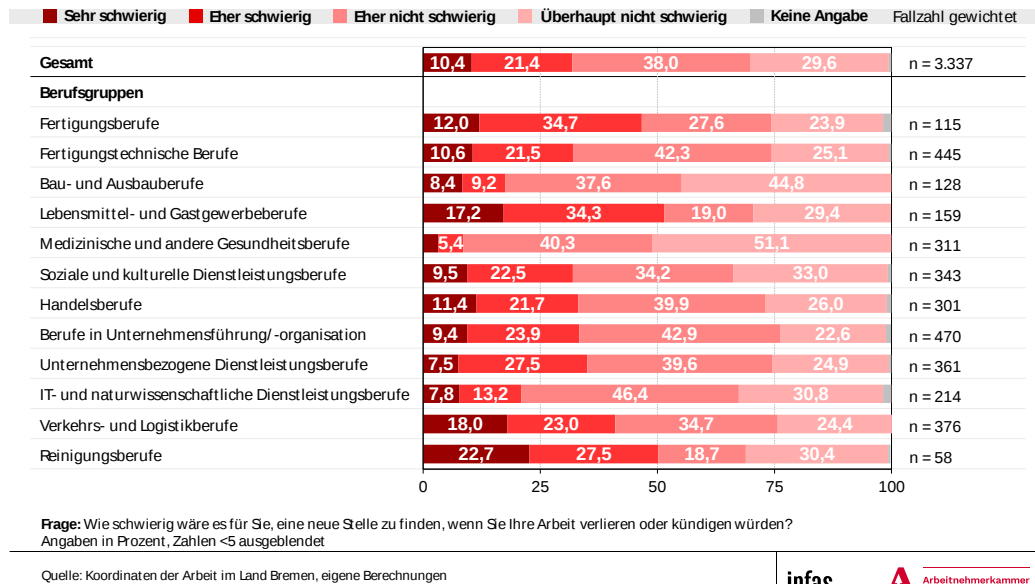
7.3 Arbeitsmarktchancen nach Arbeitsplatzverlust

Zusammen mit der allgemeinen Sorge vor einem Arbeitsplatzverlust und der Angst vor dem Wegfall des Arbeitsplatzes durch technologische Neuerungen wird in der Studie auch regelmäßig erhoben, wie groß die Zuversicht bei den Befragten ist, bei einem Arbeitsplatzverlust eine neue Stelle zu finden. Insgesamt überwiegt diesbezüglich die Zuversicht bei den Befragten: 68 Prozent erwarten kaum oder keine Schwierigkeiten, sich auf dem Arbeitsmarkt zu behaupten und eine neue Stelle zu finden, 32 Prozent gehen hingegen von Schwierigkeiten aus.

Deutlich ausgeprägte Unterschiede gibt es jedoch nach Lebensalter (vgl. Abbildung 39). Nur rund die Hälfte der 55- bis 67-Jährigen (49 Prozent) hält es für möglich, nochmals eine neue Stelle zu finden. Bei den jungen und mittleren Erwerbskohorten bis zu 44 Jahren äußern sich dagegen 76 bzw. 77 Prozent zuversichtlich. Bei den Beschäftigten im Alter zwischen 45 und 54 Jahren sehen dies immerhin noch knapp zwei Drittel so (65 Prozent).

Zudem sind Männer in der Frage ihrer Arbeitsmarktoptionen etwas optimistischer als Frauen. 31 Prozent erwarten keine oder kaum Schwierigkeiten, bei den Frauen sind es mit 34 Prozent etwas mehr. Dasselbe gilt für Beschäftigte ohne Migrationshintergrund (30 Prozent). Bei den Menschen mit Migrationshintergrund befürchten dagegen 36 Prozent Schwierigkeiten, eine Anschlussbeschäftigung zu finden. Alleinerziehende beurteilen die Schwierigkeiten negativer als der Durchschnitt. Ein Drittel (33 Prozent) geht davon aus, dass es schwierig wäre, eine neue Stelle zu finden – bei nicht alleinerziehenden Beschäftigten mit Kindern sind es 28 Prozent. In dieser eher pessimistischen Bewertung der eigenen Arbeitsmarktoptionen spiegeln sich möglicherweise Erfahrungen mit der Arbeitsmarktlage und aus absolvierten Bewerbungsprozessen wider. Mit Vorbehalten von Arbeitgebern sowie Problemen, Arbeitsstellen mit zu dem Familienmodell kompatiblen Arbeitszeitlagen zu finden, sehen sich vor allem Alleinerziehende konfrontiert (vgl. BMFSFJ 2011; Deutscher Verein für öffentliche und private Vorsorge e. V. 2015).

Nach Berufssegmenten betrachtet, sehen es 52 Prozent der Beschäftigten in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen und 50 Prozent derjenigen in Reinigungsberufen als eher oder sehr schwierig an, nach einem Jobverlust eine neue Stelle zu finden (vgl. Abbildung 40). Auch Befragte in Fertigungsberufen (47 Prozent) und Verkehrs- und Logistikberufen (41 Prozent) erwarten überdurchschnittlich häufig Schwierigkeiten bei einer möglichen Stellensuche. Das Qualifikationsniveau spielt ebenfalls eine Rolle bei der Einschätzung, wie schwierig eine Neueinstellung nach Jobverlust oder Kündigung sein würde. Drei Viertel der Beschäftigten mit einer schulischen Berufsausbildung (75 Prozent), 69 Prozent mit einer betrieblichen Berufsausbildung und 71 Prozent mit einem Fortbildungsabschluss sehen keine Schwierigkeiten, eine neue Anstellung zu finden. Auch Hochschulabsolventen/-innen (Uni, FH) sind überwiegend optimistisch (68 bzw. 65 Prozent). Der größte Optimismus herrscht allerdings bei Beschäftigten, die noch in Ausbildung sind: Hier rechnen 81 Prozent nicht mit Schwierigkeiten, eine neue Stelle zu finden. Beschäftigte ohne Berufsausbildung bewerten die Chancen auf eine reibungslose Wiederanstellung dagegen deutlich verhaltener (58 Prozent).

Abbildung 39 Schwierigkeit, nach Arbeitsplatzverlust neue Stelle zu finden I**Abbildung 40 Schwierigkeit, nach Arbeitsplatzverlust neue Stelle zu finden II**

Sichtbar wird, dass die vielfach prognostizierten günstigeren Voraussetzungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Arbeitsmarkt nicht auf alle Beschäftigten-gruppen gleichermaßen zutreffen. Schul- und Ausbildungsniveau, Geschlecht, soziale und familiäre Herkunft, aber auch Berufsfeldentscheidungen bleiben wichtige Faktoren für die Positionierung am Arbeitsmarkt.

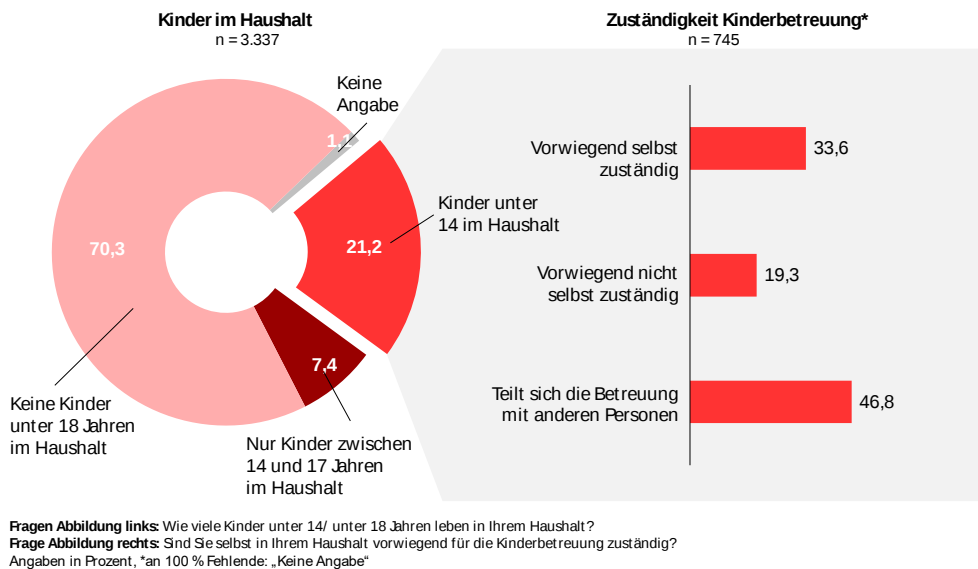
8 Sorgearbeit

Ein Schwerpunktthema bildet in diesem Jahr die Vereinbarkeit von Beruf, Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen. Im Folgenden werden daher die beiden Aspekte der Kinderbetreuung und der Pflege von Angehörigen vertiefend analysiert. Wie zu sehen sein wird, sind die Anteile derjenigen, die regelmäßig Care-Arbeit leisten, sehr ungleich über die Beschäftigtengruppen verteilt.

8.1 Aufteilung der Kinderbetreuung

Bereits im ersten Kapitel wurde dargestellt, dass bei gut 30 Prozent der Beschäftigten Kinder unter 18 Jahren im Haushalt leben. Ein Fünftel (21 Prozent) lebt mit Kindern unter 14 Jahren zusammen. Von den Befragten mit Kindern unter 14 Jahren übernimmt ein Drittel (34 Prozent) die Kinderbetreuung vorwiegend selbst, bei 44 Prozent erfolgt sie dagegen gleichberechtigt zusammen mit einer Partnerin bzw. einem Partner. Bei einem kleinen Teil (3 Prozent) wird die Aufgabe zusammen mit einer anderen Person (z. B. Großeltern, andere enge Verwandte, ggf. Freunde) geleistet. Ein Fünftel der Beschäftigten (19 Prozent) gibt hingegen an, sich vorwiegend nicht selbst um die Kinderbetreuung zu kümmern (vgl. Abbildung 41).

Abbildung 41 Anzahl der Kinder im Haushalt und Kinderbetreuung



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

infas

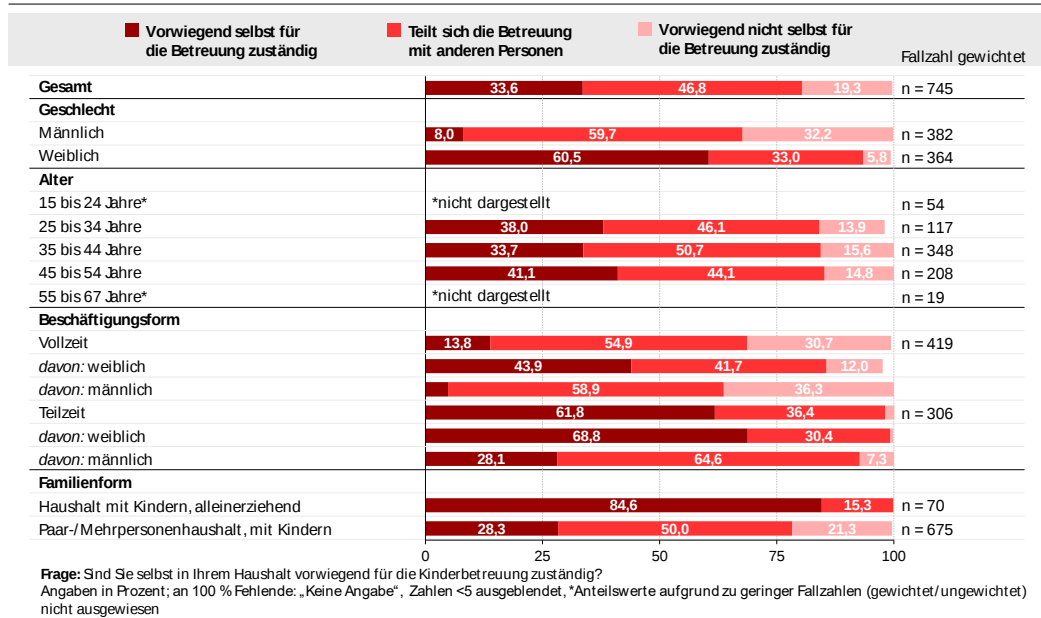
Arbeitnehmerkammer
Bremen

Dabei zeigen sich deutliche Unterschiede nach Geschlecht. Bei weiblichen Beschäftigten mit Kindern unter 14 Jahren im Haushalt kümmern sich 61 Prozent vorwiegend selbst um die Kinderbetreuung, während es bei den Männern gerade einmal 8 Prozent sind (vgl. Abbildung 42). Die meisten männlichen Beschäftigten äußern hingegen, dass sie sich die Betreuung zusammen mit anderen Personen teilen (60 Prozent). Unter den weiblichen Befragten ist dies nur bei einem Drittel (33 Prozent) der Fall.

Außerdem gibt ein Drittel der männlichen Beschäftigten (32 Prozent) an, sich vorwiegend nicht selbst um die Kinderbetreuung zu kümmern – bei den Frauen trifft das gerade einmal auf 6 Prozent zu. Dieses Ergebnis korrespondiert mit den Arbeitszeiten, die sich – wie in Abschnitt 2.1 gezeigt – stark nach Geschlecht unterscheiden, wobei Frauen deutlich häufiger in Teilzeit arbeiten als Männer. In Kapitel 2.5 wurde zudem deutlich, dass die Teilzeitbeschäftigten besonders häufig die fehlenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten als Grund für ihre reduzierte Arbeitszeit nannten. Immerhin ein Drittel der Teilzeitarbeitenden mit Kindern gab dies als wichtigsten Grund an. So überrascht es auch nicht, dass sich 62 Prozent der Teilzeitbeschäftigten, aber nur knapp 14 Prozent der Vollzeitbeschäftigten vorwiegend um die Kinderbetreuung kümmern. Allerdings unterscheidet sich auch dies wiederum stark nach Geschlecht. Denn während sich nur rund 5 Prozent der männlichen Vollzeitbeschäftigten vorwiegend um die Betreuung des Kindes oder der Kinder kümmern, sind es bei den Frauen immer noch 44 Prozent, die diese Betreuungsaufgabe neben ihrer Vollzeittätigkeit hauptsächlich übernehmen. Vor dem Hintergrund, dass Vollzeitbeschäftigte der Befragung zufolge gemessen an der tatsächlichen Arbeitszeit im Durchschnitt fast 40 Stunden pro Woche arbeiten, ist die zusätzliche Wahrnehmung der Betreuungsaufgabe durch diese eine große Herausforderung.¹⁵

Darüber hinaus unterscheiden sich die Zuständigkeiten für die Kinderbetreuung auch zwischen den Altersgruppen. Bei den 25- bis 34-Jährigen sind 38 Prozent vorwiegend selbst für die Betreuung der Kinder unter 14 Jahren im Haushalt zuständig, bei den 35- bis 44-Jährigen sind es 34 Prozent. In der Alterskohorte der 45- bis 54-Jährigen übernehmen 41 Prozent in der Regel die Betreuungsaufgaben. Für die älteste und jüngste Alterskohorte lassen sich keine validen Aussagen treffen, da hier die gewichteten bzw. ungewichteten (nicht in der Abbildung dargestellt) Fallzahlen zu klein für die Ausweisung von Anteilswerten sind.

¹⁵ Berechnungen des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung (BIB) zufolge liegt die durchschnittliche Gesamtarbeitszeit – also die Summe aus Erwerbs-, Fürsorge- und Hausarbeit – bei 62 bis 65 Stunden pro Woche, wenn Mütter oder Väter mit mindestens einem Kind unter drei Jahren zusammenleben. Wenn das jüngste Kind vier bis sechs Jahre alt ist, beträgt die Gesamtarbeitszeit immer noch etwa 60 Stunden; vgl. Martin Bujard (2025): Rushhour des Lebens – Familien und Erwerbsarbeit im Lebensverlauf, S. 3.

Abbildung 42 Zuständigkeit bei der Kinderbetreuung nach verschiedenen Merkmalen

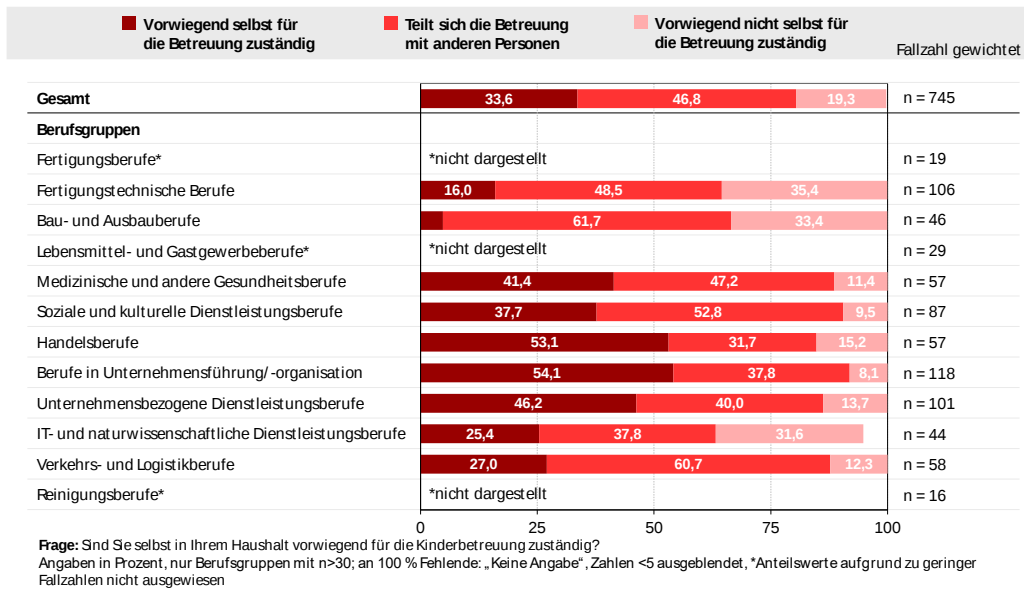
Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

infas

Arbeitnehmerkammer
Bremen

Nach Berufsgruppen unterteilt zeigen sich weitere bemerkenswerte Unterschiede bei den Betreuungszuständigkeiten der Beschäftigten in Bremen. Wie in Abbildung 43 erläutert, werden an dieser Stelle lediglich Berufsgruppen mit ausreichenden Fallzahlen (>30) ausgewiesen.

Dabei übernehmen vor allem Beschäftigte in Berufen der Unternehmensführung und -organisation (54 Prozent), Handelsberufen (53 Prozent), unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen (46 Prozent) und medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen (41 Prozent) die Kinderbetreuung vorwiegend selbst. Dies korrespondiert wieder mit den höheren Frauenanteilen in diesen Berufsgruppen (vgl. 1.3) und den damit zusammenhängenden Teilzeitanteilen (vgl. Abschnitt 2). Umgekehrt gibt es bei männerdominierten Berufsgruppen nur wenige Befragte, die die Kinderbetreuung vorwiegend selbst erledigen, so sind es etwa bei den Beschäftigten in Bau- und Ausbauberufen nur 5 Prozent. Bei Beschäftigten in fertigungstechnischen Berufen ist darüber hinaus der Anteil derjenigen am höchsten, die sich weder selbst vorwiegend um die Kinderbetreuung kümmern noch diese mit anderen Personen teilen (35 Prozent).

Abbildung 43 Zuständigkeit bei der Kinderbetreuung nach Berufsgruppen

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

infas

Arbeitnehmerkammer
Bremen

Weiterhin ist auch von Interesse, inwieweit es den Befragten gelingt, die Arbeitszeiten mit familiären Interessen unter einen Hut zu bringen. 81 Prozent der Befragten gaben an, dass es fast immer oder oft möglich ist, bei der Arbeitszeitplanung auf private Interessen Rücksicht zu nehmen. Bei fast jedem/jeder fünften ist dies selten oder nie der Fall (vgl. Kapitel 2.4). Befragte, die sich vorwiegend selbst um die Kinderbetreuung kümmern, gelingt es sogar überdurchschnittlich gut, familiäre Anliegen bei der Festlegung von Arbeitszeiten zu berücksichtigen (85 Prozent). Bei Beschäftigten, die sich die Betreuung teilen, sind es 82 Prozent. Der Anteil derjenigen, die für die Kinderbetreuung vorwiegend selbst zuständig sind und Probleme haben, bei der Arbeitszeitplanung auf private Interessen Rücksicht zu nehmen, ist relativ gering (14 Prozent). Allerdings geben hier mehr Befragte an, dass sie sich durch die fehlenden Vereinbarkeitmöglichkeiten in (sehr) hohem Maß belastet fühlen (61 Prozent) als Beschäftigte, die nicht vorwiegend selbst zuständig sind (57 Prozent).

Beschäftigte, die vorwiegend selbst für die Kinderbetreuung zuständig sind

Ergänzend zur Unterscheidung nach Beschäftigtengruppen lohnt sich auch ein Gesamtblick auf jene, die die Kinderbetreuung hauptsächlich selbst leisten. In Teilen korrespondieren die Werte dabei mit den oben gemachten Beobachtungen: So sind 88 Prozent dieser Befragten Frauen. 23 Prozent der Beschäftigten, die allein für die Kinderbetreuung zuständig sind, arbeiten in Vollzeit.

Die durchschnittliche vertragliche Arbeitszeit liegt für diese Personen bei 27,5 Stunden pro Woche, die tatsächliche Arbeitszeit beträgt allerdings 28,5 Stunden pro Woche und ist damit eine Stunde höher. Ein Fünftel der Beschäftigten, die die Kinder im Haushalt vorwiegend selbst betreuen, macht zudem pro Woche 3 oder mehr Überstunden, 30

Prozent immerhin bis 1 bis 3 Überstunden. Mit 43 Prozent ist auch bei diesem speziellen Personenkreis der Anteil derjenigen, die nie Mehrarbeit oder Überstunden leisten, nur unwesentlich größer als im Gesamtdurchschnitt aller Befragten (41 Prozent).

Unter den Teilzeitbeschäftigten, die die Betreuung ihrer Kinder im Haushalt vorwiegend selbst wahrnehmen, werden die fehlenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten am häufigsten als Grund dafür genannt, dass sie in Teilzeit arbeiten (46 Prozent). 41 Prozent begründen ihre Tätigkeit in Teilzeit damit, so mehr Zeit für die Familie zu haben. Andere Gründe werden von diesem Teil der Beschäftigten nahezu nicht angeführt. Gleichzeitig wünscht sich ein Fünftel dieser Personen (22 Prozent) auch, die Stundenzahl aufzustocken, während etwas mehr (26 Prozent) eine weitere Stundenreduktion befürworten würden. Rund die Hälfte der Beschäftigten, die vorwiegend selbst für die Kinderbetreuung zuständig sind, sind dagegen mit ihrer aktuellen Arbeitszeit zufrieden.

Letztlich geht die geringere Arbeitszeit dieser Beschäftigten auch zulasten des monatlichen Nettoeinkommens. Im Durchschnitt verdienen sie rund 1.900 Euro, während es im Gesamtdurchschnitt aller Beschäftigten fast 700 Euro mehr sind (ca. 2.600 Euro, vgl. Tabelle 1). Gegenüber den Beschäftigten mit Kindern, die sich vorwiegend nicht selbst um die Betreuung der Kinder kümmern, ist die Abweichung noch größer: Bei beiden Gruppen (Teilung der Betreuung, nicht selbst zuständig) liegt das Durchschnittsnettoeinkommen bei rund 2.950 Euro.

Dies gilt im Übrigen auch, wenn nicht das individuelle Einkommen, sondern das Nettoeinkommen des Haushalts betrachtet wird – die Unterschiede reduzieren sich dann allerdings. Denn von Beschäftigten, die sich vorwiegend selbst um die Kinderbetreuung kümmern, wird ein durchschnittliches monatliches Haushaltseinkommen von rund 4.870 Euro angegeben. Bei Befragten, die dies explizit nicht vorwiegend selbst übernehmen, sind es 5.070 Euro, also 200 Euro mehr. Die Beschäftigten, die sich mit anderen zusammen um die Betreuung kümmern, geben ein durchschnittliches Haushaltsnettoeinkommen von 4.910 Euro an und liegen damit zwischen den beiden erstgenannten Gruppen. Auffällig ist: Bei den restlichen Befragten ohne Kinder unter 14 Jahren im Haushalt liegt das Haushaltsnettoeinkommen bei 4.320 Euro und damit deutlich niedriger – allerdings unterscheiden sich die Haushaltsgrößen stark zwischen diesen Gruppen, weshalb ein direkter Vergleich schwierig ist. Vor allem Einpersonenhaushalte haben im Durchschnitt weniger Haushaltsnettoeinkommen als Haushalte mit mehr Personen (da das persönliche Einkommen dem Haushaltseinkommen entspricht).

Tabelle 1 Durchschnittliches monatliches Nettoeinkommen aus beruflicher Tätigkeit in Euro

	Alle Beschäftigten	Frauen	Männer
Gesamt	2.570 €	2.140 €	2.924 €
Kinder unter 14 im Haushalt			
Ja	2.631 €	2.019 €	3.163 €
Nein	2.563 €	2.187 €	2.866 €
Zuständigkeit bei der Kinderbetreuung (nur Personen mit Kindern unter 14 im Haushalt)			
Vorwiegend selbst zuständig	1.912 €	1.441 €	2.310 €
Teilung der Betreuung	2.945 €	2.276 €	3.304 €
Vorwiegend nicht selbst zuständig	2.957 €	1.667 €	3.102 €

Quelle: Befragungsdaten Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2025

Atypische Arbeitszeiten stellen Beschäftigte, die überwiegend allein für die Kinderbetreuung zuständig sind, vor besondere Herausforderungen. So arbeiten 7 Prozent dieser Befragten regelmäßig im Schichtdienst, 6 Prozent an Sonn- oder Feiertagen und 5 Prozent in der Nacht. 7 Prozent der Befragten – und damit etwas mehr als der Durchschnitt aller Beschäftigten mit 4 Prozent – arbeiten zudem regelmäßig auf Abruf. Insgesamt 13 Prozent der Beschäftigten, die vorwiegend selbst für die Kinderbetreuung zuständig sind, arbeiten zu mindestens einer der genannten atypischen Arbeitszeiten.

Die hier thematisierte Befragtengruppe übt zu großen Teilen einen Dienstleistungsberuf aus: 26 Prozent entfallen auf Berufe in Unternehmensführung und -organisation, 19 Prozent sind in unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen tätig. Weitere zweistellige Anteile finden sich in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (13 Prozent), Handelsberufen (12 Prozent) und Gesundheitsberufen (10 Prozent).

Die Beschäftigten, die vorwiegend selbst die Kinderbetreuung im Haushalt übernehmen, haben seltener gesundheitliche Probleme. So schätzen fast zwei Drittel dieser Befragten (65 Prozent) den eigenen Gesundheitszustand als gut oder sehr gut ein. Im Vergleich zu allen Befragten sind dies damit rund ein Zehntel mehr, die eine positive Bewertung abgeben (Gesamtdurchschnitt: 56 Prozent). Nur ein Zehntel bewertet die eigene Gesundheit negativ (Gesamtdurchschnitt: 16 Prozent). Dies kann auch mit dem geringeren Altersdurchschnitt dieser Gruppe zusammenhängen. Auf die Anzahl der Tage, an denen die Befragten krank zur Arbeit gehen, haben die Betreuungsanteile indes offenbar nur einen geringen Einfluss. Bei allen Befragtengruppen mit und ohne Betreuungsaufgaben liegt die Anzahl der durchschnittlichen Tage, an denen sie in den letzten zwölf Monaten krank zur Arbeit gingen, zwischen 9,5 (gleiche Aufteilung der Betreuung) und 11 (keine Kinder). Die Beschäftigten, die vorwiegend die Kinderbetreuung übernehmen, gehen kaum häufiger oder seltener krank zur Arbeit als andere Beschäftigte (10,2 Tage). Eine Ausnahme bilden die Alleinerziehenden, die sich vorwiegend selbst um die Kinderbetreuung kümmern. Diese sind an 15 Tagen krank zur Arbeit gegangen.

8.2 Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen

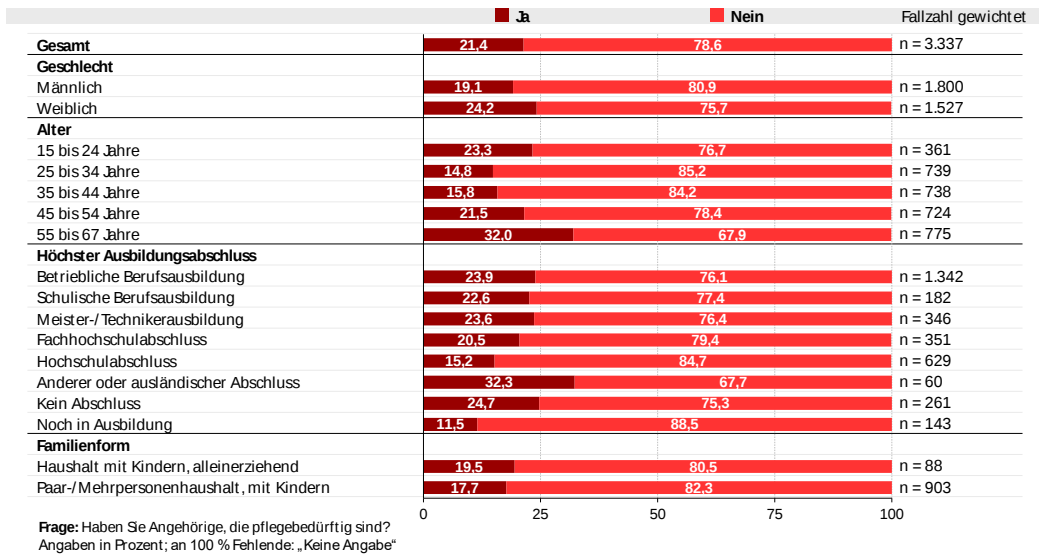
Einen weiteren Teil der Sorgearbeit bildet für einen wachsenden Teil der Familien in Deutschland die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen. Der Aufwand hierfür hängt dabei in sehr hohem Maße von der Situation und dem Pflegegrad der zu pflegenden Person ab. In der diesjährigen Erhebung im Land Bremen wurde zunächst erfragt, ob die Befragten pflegebedürftige Angehörige haben und – wenn ja – ob sie diese vorwiegend selbst pflegen. Rund ein Fünftel aller Beschäftigten (21 Prozent) hat pflegebedürftige Angehörige. Dies trifft auf weibliche Beschäftigte etwas häufiger als auf männliche Beschäftigte zu (24 vs. 19 Prozent, vgl. Abbildung 44). Zudem sind die Anteile bei den jüngsten und den ältesten Befragten überdurchschnittlich hoch. Während bei den 15- bis 24-Jährigen rund ein Viertel pflegebedürftige Angehörige hat (23 Prozent), sind es bei den 55- bis 67-Jährigen sogar knapp ein Drittel (32 Prozent). Bei den Beschäftigten im Alter zwischen 25 und 44 Jahren liegen die Anteilswerte dagegen mit 15 bis 16 Prozent unter dem Durchschnitt.

Auch unterscheiden sich die Anteile von Beschäftigten mit zu pflegenden Angehörigen nach Ausbildungsabschluss. So geben 23 bzw. 24 Prozent derjenigen mit einer schulischen oder betrieblichen Ausbildung an, pflegebedürftige Angehörige zu haben. Bei den Befragten mit Fachhochschulabschluss (21 Prozent) oder Universitätsabschluss (15 Prozent) liegen die Anteile niedriger. Von den Beschäftigten ohne Berufsabschluss hat ein Viertel (25 Prozent) pflegebedürftige Angehörige; bei Befragten, die noch in Ausbildung sind, geben dies dagegen nur 12 Prozent an.

Zudem haben 19 Prozent der Vollzeitbeschäftigten, aber 26 Prozent der Teilzeitbeschäftigten pflegebedürftige Angehörige. Umgekehrt arbeiten Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen mit 62 Prozent seltener in Vollzeit als Befragte ohne solche Angehörige (71 Prozent). Dementsprechend sind mehr als ein Drittel der Beschäftigten mit entsprechenden Angehörigen in Teilzeit tätig, bei den anderen Beschäftigten sind es 27 Prozent.

Die Anteile unterscheiden sich auch je nach Berufsgruppe (vgl. Abbildung 45). So haben jeweils 29 Prozent der Beschäftigten in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen sowie in medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen pflegebedürftige Angehörige. Bei Beschäftigten in Fertigungsberufen sind es mit 27 Prozent nur etwas weniger, genau wie bei Befragten in Handelsberufen (25 Prozent). Unterdurchschnittliche Anteile finden sich dagegen bei Beschäftigten in IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen (15 Prozent), Verkehrs- und Logistikberufen (17 Prozent) oder Reinigungsberufen (18 Prozent).

Abbildung 44 **Anteile von Befragten mit pflegebedürftigen Angehörigen nach verschiedenen Merkmalen**

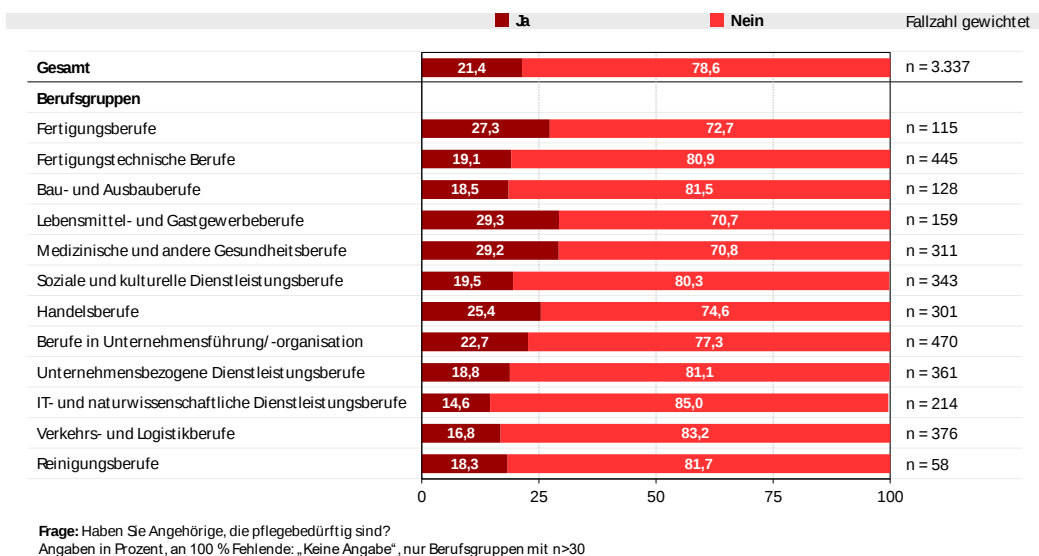


Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

infas

Arbeitsnehmerkammer
Bremen

Abbildung 45 **Anteile von Befragten mit pflegebedürftigen Angehörigen nach Berufsgruppe**



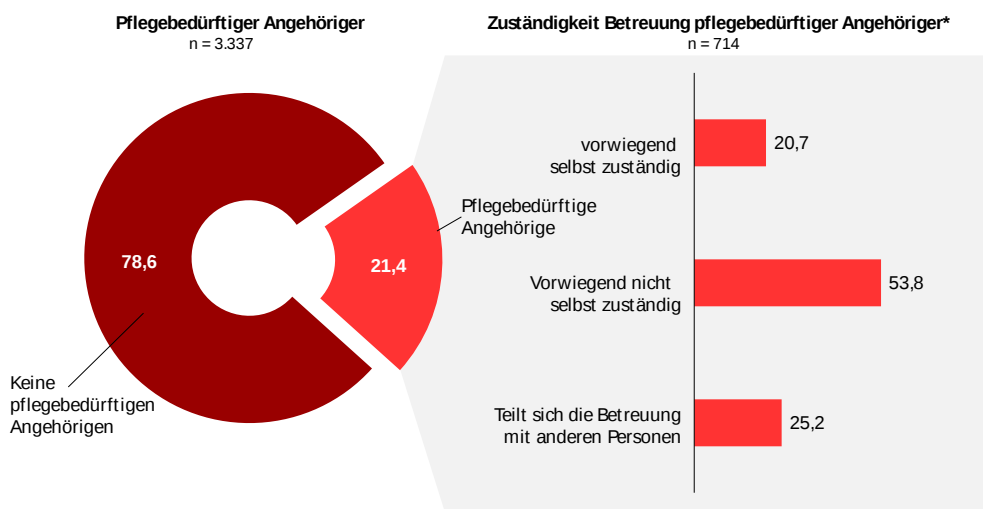
Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

infas

Arbeitsnehmerkammer
Bremen

21 Prozent der Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen sind vorwiegend selbst für die Betreuung und Versorgung zuständig (vgl. Abbildung 46). Weitere 25 Prozent teilen sich die Pflege mit anderen Personen. Demnach ist knapp die Hälfte der Befragten mit pflegebedürftigen Angehörigen in hohem Maße in deren Betreuung involviert. Für die andere Hälfte der Befragten mit pflegebedürftigen Angehörigen wird die Pflegebetreuung hingegen vorwiegend nicht durch die befragte Person und/oder deren Partner/Partnerin sowie andere (private) Personen verantwortet.

Abbildung 46 Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger



Frage Abbildung links: Haben Sie Angehörige, die pflegebedürftig sind?

Frage Abbildung rechts: Und sind Sie selbst aus Ihrem Haushalt vorwiegend für die Betreuung dieser pflegebedürftigen Angehörigen zuständig?
Angaben in Prozent, *an 100 % Fehlende: „Keine Angabe“

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

infas

Arbeitsnehmerkammer
Bremen

Wie bei der Kinderbetreuung übernehmen Frauen auch häufiger die Pflege von Angehörigen. So sind bei den Frauen 27 Prozent vorwiegend selbst für die Pflegebetreuung zuständig, während dies auf nur 14 Prozent der Männer zutrifft (vgl. Abbildung 47). Zusammen mit anderen Personen pflegen darüber hinaus 26 Prozent der Frauen und 24 Prozent der Männer Angehörige. Darüber hinaus geben 62 Prozent der Männer und 46 Prozent der Frauen an, vorwiegend nicht selbst für die Pflege zuständig zu sein.

Die Ausübung von Pflegeverantwortung unterscheidet sich auch nach Alter. So kümmert sich ca. ein Viertel der älteren Beschäftigten ab 35 Jahren um die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger. Dies umfasst 25 bis 27 Prozent der 35- bis 67-Jährigen. In den jüngeren Alterskohorten übernehmen dagegen sehr viel weniger die vorwiegende Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger, dies betrifft lediglich 9 Prozent der 15- bis 24-Jährigen und 6 Prozent der 25- bis 34-Jährigen.

Auch bei diesem Thema gibt es einen starken Zusammenhang zwischen Pflegeverantwortung und Arbeitszeit. Während sich 16 Prozent der Vollzeitbeschäftigten um pflegebedürftige Angehörige vorwiegend selbst kümmern, sind es unter den Teilzeitbeschäftigten 29 Prozent. Gemeinsam mit anderen übernehmen immerhin 15 Prozent der Vollzeitbeschäftigten und 24 Prozent der Teilzeitbeschäftigten diese Aufgabe. Zugleich stehen fast zwei Drittel (62 Prozent) der Beschäftigten in Vollzeit, aber nur 40

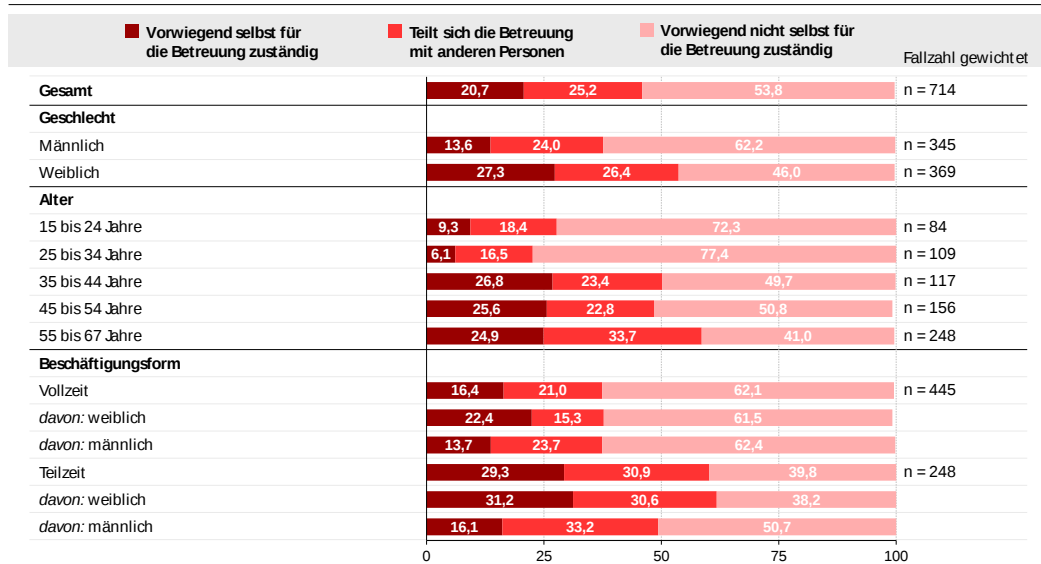
Prozent der Teilzeitbeschäftigten nicht vorwiegend selbst in der Pflegeverantwortung. Zudem geben 28 Prozent der Teilzeitbeschäftigten die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger als Hauptgrund für die reduzierte Arbeitszeit an. Bei den Befragten mit geteilter (12 Prozent) oder ohne (5 Prozent) Pflegeverantwortung ist dieser Grund weniger häufig ausschlaggebend.

Auch hier ergeben sich deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern, allerdings sind sie nicht ganz so stark ausgeprägt wie bei der Kinderbetreuung. Denn während sich 14 Prozent der vollzeitbeschäftigten Männer vorwiegend selbst um die Pflege von Angehörigen kümmern, sind es bei vollzeitbeschäftigten Frauen etwas mehr als ein Fünftel (22 Prozent).

Bei den Teilzeitbeschäftigten fallen die Geschlechterunterschiede etwas größer aus: Hier kümmert sich fast ein Drittel der Frauen (31 Prozent), aber nur 16 Prozent der Männer vorwiegend selbst um die pflegebedürftigen Angehörigen. Die Anteile derjenigen, die dies nicht vorwiegend selbst tun, liegen ebenfalls weiter auseinander – bei den Männern sind es 51 Prozent, bei den Frauen 38 Prozent. 33 Prozent der teilzeitbeschäftigten Männer und 31 Prozent der teilzeitbeschäftigten Frauen geben hingegen an, dass sie sich die Betreuung teilen.

Auch für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen ist die Möglichkeit zur Rücksichtnahme auf private und familiäre Interessen bei der Arbeitszeitplanung zentral. Aber anders als bei der Kinderbetreuung gelingt dies bei Beschäftigten, die pflegebedürftige Angehörige haben, seltener. So berichten 23 Prozent der Beschäftigten mit vorwiegender Pflegeverantwortung davon, dass es ihnen selten oder gar nicht gelingt, bei der Arbeitszeitplanung auf private Interessen Rücksicht zu nehmen. Das ist immerhin fast jede/-r Vierte. Bei Befragten, die sich die Betreuung teilen, sind es 22 Prozent.

Abbildung 47 Zuständigkeit für die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nach verschiedenen Merkmalen



Frage: Sind Sie selbst aus Ihrem Haushalt vorwiegend für die Betreuung dieser pflegebedürftigen Angehörigen zuständig?
Angaben in Prozent; an 100 % Fehlende: „Keine Angabe“

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

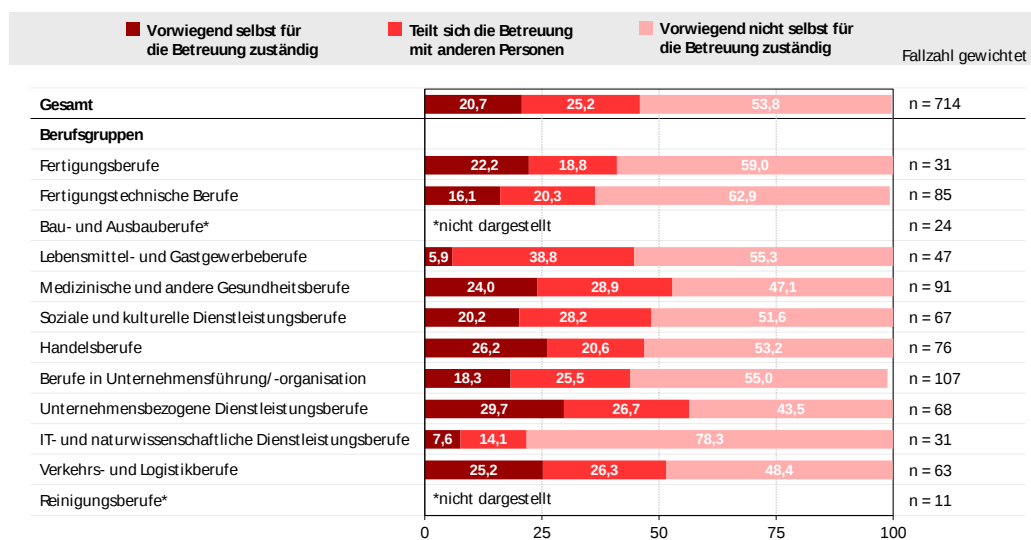
infas

Arbeitnehmerkammer
Bremen

Die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen unterscheidet sich auch in den Berufsgruppen¹⁶ (vgl. Abbildung 48). Bezogen auf Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen finden sich die höchsten Anteile von Beschäftigten, die vorwiegend selbst für die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen zuständig sind, in unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen (30 Prozent), Handelsberufen (26 Prozent) und Gesundheitsberufen (24 Prozent). Dies sind wiederum Berufsgruppen mit höheren weiblichen Beschäftigtenanteilen sowie hohen Teilzeitanteilen. Aber auch in den Verkehrs- und Logistikberufen (25 Prozent) sowie den Fertigungsberufen (22 Prozent) mit jeweils mehrheitlich männlichen Beschäftigten kümmern sich ein Viertel bis ein Fünftel vorwiegend selbst um die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger. Sehr geringe Anteile von Personen in Pflegeverantwortung unter Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen finden sich dagegen in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (6 Prozent) sowie den IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen (8 Prozent).

¹⁶ Auch hier werden Berufsgruppen mit einer Besetzung von weniger als 30 Fällen bei der Auswertung nicht berücksichtigt.

Abbildung 48 Zuständigkeit für die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nach Berufsgruppen



Frage: Sind Sie selbst aus Ihrem Haushalt vorwiegend für die Betreuung dieser pflegebedürftigen Angehörigen zuständig?

Angaben in Prozent, nur Berufsgruppen mit n>30; an 100 % Fehlende: „Keine Angabe“, *Anteilswerte aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

infas

Arbeitsnehmerkammer
Bremen

Beschäftigte, die vorwiegend selbst für die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen zuständig sind

Bei den Beschäftigten, die vorwiegend selbst für die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen zuständig sind, zeigen sich ebenfalls Korrespondenzen zu den oben berichteten Ergebnissen zu den einzelnen Beschäftigtengruppen. So sind knapp ein Drittel (32 Prozent) der vorwiegend selbst Pflegenden Männer, zwei Drittel sind Frauen (68 Prozent). Im Vergleich zur Kinderbetreuung nehmen Männer die Pflege von Angehörigen also etwas häufiger hauptverantwortlich wahr, wenngleich auch diese Art der Sorgearbeit weiterhin überproportional von weiblichen Beschäftigten ausgeführt wird. Zudem gehören die vorwiegend selbst Pflegenden mehrheitlich zu den älteren Altersgruppen (55 Jahre oder älter: 42 Prozent, 45 bis 54 Jahre: 27 Prozent). Entsprechend liegt das Durchschnittsalter dieses Personenkreises mit 49 Jahren deutlich über dem Gesamtdurchschnitt aller bremischen Beschäftigten (42 Jahre).

Die Hälfte der pflegenden Beschäftigten (49 Prozent) ist in Teilzeit tätig, die andere Hälfte (49 Prozent) arbeitet in Vollzeit. Bei dem verbleibenden Anteil handelt es sich u. a. um Personen in Minijobs. Die durchschnittliche vertragliche Arbeitszeit der vorwiegend verantwortlichen pflegenden Personen liegt bei 31 Stunden pro Woche und damit 2 Stunden unter der tatsächlichen Arbeitszeit (33 Stunden). Mehrarbeit und Überstunden sind für Personen, die sich vorwiegend selbst um die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger kümmern, also keine Seltenheit. Im Detail leistet nur etwas mehr als ein Drittel dieser Beschäftigten in der Regel keine Mehrarbeit oder Überstunden (37 Prozent).

Zudem arbeiten Beschäftigte mit Pflegeaufgaben überdurchschnittlich oft im Schichtdienst (22 Prozent) und an Sonn- und Feiertagen (21 Prozent). Im Durchschnitt sind

dies mit 17 bzw. 16 Prozent deutlich weniger. Dies kann damit zusammenhängen, dass viele dieser Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen und im Einzelhandel tätig sind. Zudem arbeiten auch überdurchschnittlich viele Beschäftigte mit Pflegeverantwortung auf Abruf (7 Prozent gegenüber 4 Prozent im Durchschnitt).

Darüber hinaus sind auch Einkommensunterschiede zwischen pflegenden und nicht-pflegenden Beschäftigten erkennbar. Das mittlere Nettomonatseinkommen aus der eigenen beruflichen Tätigkeit liegt bei Personen in alleiniger Pflegeverantwortung bei rund 2.200 Euro, bei den Beschäftigten ohne pflegebedürftige Angehörige hingegen bei rund 2.600 Euro.

Das Einkommen des gesamten Haushalts erreicht im Durchschnitt bei Befragten, die sich vorwiegend selbst um ihre pflegebedürftigen Angehörigen kümmern, 3.730 Euro. Dieses liegt damit deutlich unter den Einkommen der anderen Beschäftigtengruppen. Beschäftigte ohne pflegebedürftige Angehörige können dagegen im Schnitt auf ein monatliches Haushaltsnettoeinkommen von 4.490 Euro zurückgreifen.

Tabelle 2 Durchschnittliches monatliches Nettoeinkommen aus beruflicher Tätigkeit in Euro

	Alle Beschäftigten	Frauen	Männer
Gesamt	2.570 €	2.140 €	2.924 €
Pflegebedürftige Angehörige			
Ja	2.472 €	1.917 €	3.014 €
Nein	2.596 €	2.207 €	2.903 €
Zuständigkeit bei der Betreuung (nur Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen)			
Vorwiegend selbst zuständig	2.221 €	1.864 €	2.933 €
Teilung der Betreuung	2.698 €	1.906 €	3.506 €
Vorwiegend nicht selbst zuständig	2.467 €	1.947 €	2.847 €

Quelle: Befragungsdaten Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2025

Der Gesundheitszustand der überwiegend allein pflegenden Beschäftigten wird von ihnen deutlich schlechter bewertet als im Beschäftigtendurchschnitt. So geben nur 37 Prozent einen (sehr) guten Gesundheitszustand an, während ihn 22 Prozent als weniger gut oder schlecht beurteilen. Zum Vergleich: Insgesamt beurteilen mehr als die Hälfte (56 Prozent) aller Beschäftigten ihren Gesundheitszustand als (sehr) gut, 16 Prozent hingegen als weniger gut bzw. schlecht. Dies korrespondiert auch mit Frage, ob die vorwiegend selbst Pflegenden es für möglich halten, in ihrer Tätigkeit bis zum Renteneintritt arbeiten zu können. Dies glauben bei diesen Personen nur 63 Prozent – bei allen Befragten waren es dagegen 70 Prozent.

Auch die Anzahl der Tage, an denen Personen mit Pflegezuständigkeiten trotz Krankheit arbeiten, sind aufschlussreich. So sind die Personen, die sich vorwiegend selbst um die Betreuung ihrer pflegebedürftigen Angehörigen kümmern, in den letzten 12 Monaten durchschnittlich an 15,5 Tagen zur Arbeit gegangen, obwohl sie sich krank

fühlen. Bei Beschäftigten mit geteilten Betreuungsaufgaben beträgt dieser Wert dagegen rund 10 Tage, was ungefähr dem Gesamtdurchschnitt aller Beschäftigten entspricht.

Die Berufsgruppen, in denen die Befragten mit vorwiegender Betreuungszuständigkeit arbeiten, sind recht breit gestreut: Die höchsten (und im Gesamtvergleich überdurchschnittlichen) Anteile finden sich mit 15 Prozent bei den Gesundheitsberufen, während aber auch jeweils 14 Prozent in unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen oder Handelsberufen arbeiten. Weitere zweistellige Beschäftigtenanteile sind auch in Berufen der Unternehmensführung und -organisation (13 Prozent) und in Verkehrs- und Logistikberufen (11 Prozent) zu verzeichnen. Darüber hinaus sind jeweils 9 Prozent der Beschäftigten, die vorwiegend selbst die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen übernehmen, in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen und in fertigungstechnischen Berufen beschäftigt.

8.3 Multiple Betreuungsaufgaben

Bei den vorangegangenen Auswertungen wurden Beschäftigte mit Kinderbetreuungsaufgaben und Aufgaben in der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen jeweils separat betrachtet. Im Folgenden wird die Teilgruppe derjenigen Beschäftigten in den Blick genommen, die sowohl für die Kinderbetreuung als auch für die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen vorwiegend selbst zuständig sind.

Im Hinblick auf alle Beschäftigten im Bundesland Bremen haben 39 Prozent Kinder unter 14 Jahren im Haushalt und/oder pflegebedürftige Angehörige. Auf 3 Prozent aller Beschäftigten trifft beides zu: Sie haben sowohl betreuungsbedürftige Angehörige als auch Kinder unter 14 Jahren im Haushalt (vgl. Abbildung 49, linke Darstellung). Der Fokus richtet sich nun auf diese Beschäftigten, wenngleich die Auswertungsmöglichkeiten aufgrund der vergleichsweise geringen Fallzahlen beschränkt sind und die referierten Ergebnisse mit Vorsicht interpretiert werden sollten.

Bei Beschäftigten, die sowohl Kinder unter 14 im Haushalt als auch zu pflegende Angehörige haben, sind 17 Prozent vorwiegend selbst für die Betreuung beider Gruppen zuständig – sie kümmern sich also neben der Erwerbstätigkeit sowohl um die Kinder im Haushalt als auch um die pflegebedürftigen Angehörigen (vgl. Abbildung 49, rechte Darstellung). Weitere 17 Prozent sind zumindest für eine der beiden Betreuungsaufgaben vorwiegend selbst zuständig. Etwas mehr als die Hälfte (56 Prozent) teilen sich beide Betreuungsaufgaben mit anderen Personen und nur ein Zehntel ist weder allein noch mit anderen zusammen für die Betreuung zuständig.

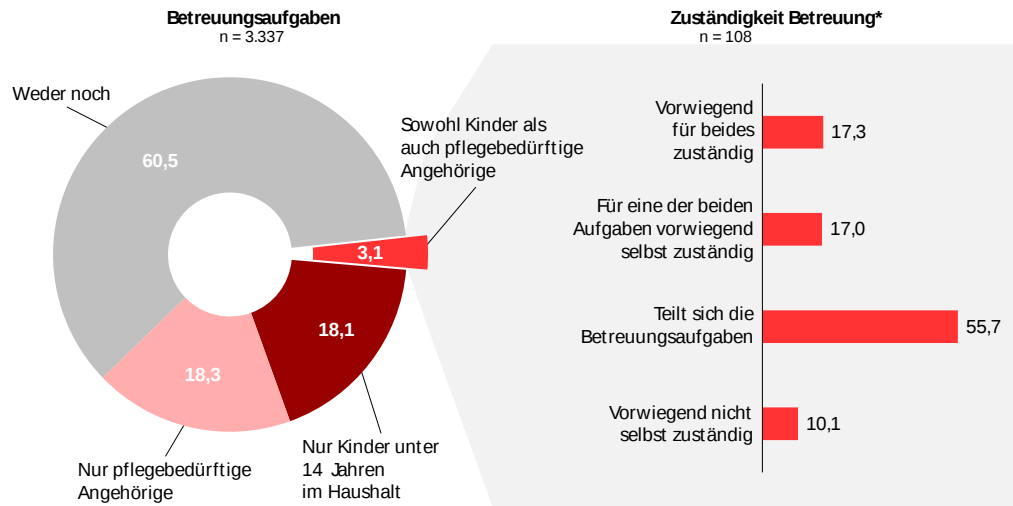
Abbildung 49 Verteilung der Betreuungszuständigkeiten

Abbildung links/ rechts: Jeweils Berechnung aus den Angaben der Befragten zu den Fragen zur Betreuung von Kindern unter 14 Jahren/ pflegebedürftigen Angehörigen und den entsprechenden Zuständigkeiten.
Angaben in Prozent, *an 100 % Fehlende: „Keine Angabe“

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, eigene Berechnungen

infas

Arbeitnehmerkammer
Bremen

Dabei zeigen sich auch hier Muster, die bereits aus den vorherigen Abschnitten bekannt sind: Beschäftigte, die beide Betreuungsaufgaben hauptverantwortlich wahrnehmen, sind zumeist weiblich (86 Prozent sind Frauen) und in Teilzeit beschäftigt (69 Prozent). Das heißt auch: Während mehr als ein Viertel der Frauen (27 Prozent) beide anfallenden Aufgaben primär übernehmen, sind es bei den Männern nur 6 Prozent. Letztere teilen sich die Betreuung dagegen häufiger mit anderen Personen, als es bei Frauen der Fall ist (64 vs. 49 Prozent). Die hohe geschlechtsspezifische Differenz bei der Doppelverantwortung von Kinder- und Pflegebetreuung bleibt auch bestehen, wenn nur Vollzeitbeschäftigte betrachtet werden: So kümmern sich 22 Prozent der vollzeitbeschäftigten Frauen, die sowohl Kinder unter 14 Jahren im Haushalt als auch pflegebedürftige Angehörige haben, vorwiegend selbst um beide Betreuungsaufgaben, während es bei den in Vollzeit tätigen Männern nur 7 Prozent sind.

Der Gesundheitszustand wird von etwas mehr als einem Drittel der Befragten, die sich vorwiegend selbst um beide Betreuungsaufgaben kümmern, als gut oder sehr gut beschrieben. Bei einem Großteil (58 Prozent) wird dieser dagegen als zufriedenstellend eingeschätzt und bei 6 Prozent liegt ein negatives Urteil (weniger gut/schlecht) vor. Damit wird zum einen der Gesundheitszustand seltener als im Gesamtdurchschnitt aller Befragten als gut oder sehr gut wahrgenommen (alle Befragten: 56 Prozent). Gleichzeitig gibt es unter den Beschäftigten mit den doppelten Betreuungszuständigkeiten im Vergleich nur wenige, die sich selbst einen (sehr) schlechten Gesundheitszustand attestieren – bei allen Befragten sind es 16 Prozent. Entsprechend glauben nur 59 Prozent der für die Betreuung von Kindern und zu pflegenden Angehörigen Zuständigen, ihre Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben zu können – im Gesamtdurchschnitt aller in der Studie befragten Beschäftigten waren es 70 Prozent (vgl. Kapitel 6.4).

Auch die Rücksichtnahme auf private und familiäre Interessen bei der Arbeitszeitplanung ist für Beschäftigte mit einer doppelten Betreuungsverantwortung schwierig: 74

Prozent geben an, dass ihnen diese Rücksichtnahme gelingt, 26 Prozent berichten dagegen von Schwierigkeiten. Bei allen Befragten waren es dagegen 81 Prozent, die ein häufiges Gelingen angaben.

In der Gesamtschau zeigen die Ergebnisse, dass die Wahrnehmung von Betreuungsaufgaben neben der Erwerbstätigkeit bei den bremischen Beschäftigten insgesamt sehr ungleich verteilt ist. Frauen sind deutlich stärker als Männer in der Sorgearbeit engagiert. Dies spiegelt sich nicht nur in den unterschiedlichen Teilzeitanteilen der männlichen und weiblichen Beschäftigten wider, bei denen die „freie“ Zeit dann in stärkerem Maß durch Betreuungsaufgaben belegt ist. Denn auch bei formal gleichen Ausgangslagen – z. B. Vollzeitbeschäftigung – sind es deutlich häufiger Frauen, die sich um die Kinderbetreuung oder die Angehörigenpflege kümmern. Insofern bestätigen diese Ergebnisse einmal mehr den Fortbestand tradierter geschlechtlicher Rollenmuster, durch die Frauen benachteiligt werden.

Schließlich sei nochmals auf die gesundheitlichen Risiken verwiesen, die mit der starken Belastung durch Betreuungsaufgaben einhergehen (vgl. auch Elling et al. 2025). Den Befragungsergebnissen zufolge wird unabhängig vom Geschlecht der eigene Gesundheitszustand von Befragten mit Betreuungsverantwortung für zu pflegende Angehörige als tendenziell schlechter erlebt als bei den Personen ohne Betreuungsverpflichtungen. Das gilt in noch stärkerem Maß für Befragten, denen eine doppelte Betreuungsrolle (Kinder und Angehörige) zukommt. Die Prävention und der Abbau von gesundheitlichen Risiken insbesondere von pflegenden Angehörigen und nahestehenden Personen, aber auch der Ausbau der Betreuungsstrukturen, um für mehr Geschlechtergerechtigkeit zu sorgen, bleibt insofern auf der politischen Agenda.

Literatur

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

Anhang: Methodischer Kurzbericht

A.1 Stichprobenkonzept und -ziehung

Die Grundgesamtheit für die Erhebung bildeten die Beschäftigten mit einer regelmäßigen Beschäftigung von mindestens 5 Wochenarbeitsstunden im Alter von 16 bis 67 Jahren im Land Bremen. Das schließt sowohl im Land Bremen lebende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch Pendlerinnen und Pendler aus den angrenzenden Landkreisen ein. Nicht zur Grundgesamtheit gehören dagegen Beamtinnen und Beamte, Studierende, Ein-Euro-Jobber/-innen, Selbstständige oder mithelfende Familienangehörige.

Grundlage der Befragung 2025 war zum einen eine Panelstichprobe aus Personen, die sich im Jahr 2021 oder 2023 letztmalig an der Befragung beteiligt haben und ihre Bereitschaft zu einer erneuten Kontaktierung für eine Folgebefragung erklärt hatten. Zum anderen wurde wie in den Vorjahren eine Auffrischerstichprobe eingesetzt, die ergänzend aus der Beschäftigtendatei der Bundesagentur für Arbeit gezogen wurde.

Die Auswahlgesamtheit für die Zufallsstichprobe bilden alle Beschäftigten im Land Bremen, die in den Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des IAB gelistet sind.¹⁷ Das grundlegende Stichprobenkonzept wurde im Vergleich zu den vorherigen Erhebungswellen angepasst. Die Auffrischerstichprobe wurde in einigen Merkmalen disproportional zur Grundgesamtheit gezogen. Betroffen waren die Merkmale Altersgruppe, Wohnort und Staatsangehörigkeit. Ziel war dabei auf Wunsch der Arbeitnehmerkammer ein höherer Anteil von jüngeren Beschäftigten, von Beschäftigten mit Arbeitsort Bremerhaven und Beschäftigten mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit in der Brutto- und damit auch in der Nettostichprobe. Zudem sollte durch diesen Ansatz mittelbar auch der Anteil von geringfügig Beschäftigten und Leiharbeitskräften gesteigert werden, da diese Beschäftigungsformen stärker bei den Personenkreisen vertreten sind, die nun aufgestockt wurden. Die weiteren Merkmale Geschlecht, Betriebsgröße und Wirtschaftszweig wurden proportional zu ihren Anteilen in der Grundgesamtheit gezogen. In Abschnitt A.4 sind die entsprechenden Fallzahlen sowie Erläuterungen zur ausgleichenden Designgewichtung zu finden.

Die Erhebung wurde in den vergangenen Wellen als telefonische Befragung (CATI) konzipiert und durchgeführt. In diesem Jahr wurde der Ansatz um einen Online-Modus der Teilnahme (CAWI) ergänzt, sodass die Erhebung nun im Mixed-Mode-Verfahren durchgeführt wurde.

Da die Stichprobe aus den IEB nicht für alle Personen Telefonnummern enthielt, war eine zusätzliche Telefonnummernrecherche für die Auffrischer notwendig. Diese erfolgte durch eine automatisierte Suche in vorliegenden Telefonregistern sowie durch

¹⁷ Die Auswahlbasis für die Auffrischerstichprobe bildeten die monatlichen Daten der BA-Statistik mit Stand vom 31.12.2023. In der Folgezeit stattgefundene Änderungen der gemeldeten Sozialversicherungsdaten sind entsprechend in der Stichprobe nicht erfasst.

eine Suche über die *Adressfactory* der Deutschen Post. Allerdings konnten nicht für alle ausgewählten Personen Telefonnummern recherchiert werden.

Das Erhebungskonzept sah dabei vor, die Panelfälle (für die alle eine Telefonnummer vorlag) zunächst wie in den vergangenen Jahren telefonisch zu kontaktieren und für die Teilnahme zu gewinnen. Bei den Auffrischerfällen wurde dagegen zunächst mit dem Anschreiben die Online-Variante in den Vordergrund gestellt. Nach einiger Zeit sollte dann der Modus „getauscht“ werden, sodass Panelfälle, die bisher nicht teilgenommen bzw. sich anderweitig zurückgemeldet haben, ein Schreiben mit einem Online-Link erhalten sollten. Im Gegenzug wurden die bisher nicht erreichten Auffrischerfälle – sofern für sie eine Telefonnummer vorlag – in das Telefonfeld übergeben, um sie auf diesem Weg zu kontaktieren und für die Teilnahme zu gewinnen. Auf Wunsch der zu befragenden Personen konnte der „Wechsel“ des Befragungsmodus auch schon früher initiiert werden.

Die Panelstichprobe für die Erhebung im Jahr 2025 umfasste 3.820 wiederbefragungsbereite Personen. Die vom IAB gelieferte Auffrischerstichprobe umfasste 23.236 Adressen. Nach Bereinigung und Telefonnummernrecherche standen 15.213 Auffrischeradressen mit Telefonnummer (66 Prozent) für die Haupterhebung zur Verfügung. Bei den Panelfällen lag für alle Personen in der Stichprobe eine Telefonnummer vor.

A.2 Feldrealisierung

Die Feldfähigkeit des eingesetzten Fragebogens wurde in einem Pretest im Januar 2025 mit insgesamt 46 realisierten Interviews überprüft. Die Haupterhebung der Arbeitnehmerbefragung in Bremen und Bremerhaven begann am 17.02.2025 und endete am 05.05.2025. Alle Zielpersonen mit vollständigen Adressangaben erhielten knapp eine Woche vor Beginn der Erhebung ein informierendes Anschreiben, um die Studie und Kontaktaufnahme anzukündigen und über den Datenschutz aufzuklären.

Insgesamt konnten in den elf Wochen Feldzeit 3.337 gültige Interviews realisiert werden. Davon entfallen 47 Prozent auf Interviews mit Panelfällen und 53 Prozent auf Befragte aus der Auffrischerstichprobe. Insgesamt wurden etwas mehr telefonische Interviews als Onlineinterviews geführt bzw. realisiert (55 vs. 45 Prozent). In der Tabelle ist gut zu erkennen, dass das geplante Konzept der unterschiedlichen Erstkontaktierungswege insgesamt funktioniert hat. So nahmen 90 Prozent der Panelfälle auf dem telefonischen Weg teil, während bei den Auffrischern der Großteil (75 Prozent) über die Onlinevariante die Fragen beantworteten. Zugleich wurden 13 Prozent aller Interviews (n = 442) auch mit Auffrischern über den CATI-Modus realisiert, was die Wichtigkeit dieser Methode unterstreicht.

Tabelle 3 Realisierte Interviews nach Stichprobe und Erhebungsmodus

	Gesamt		Panelfall		Auffrischerfall	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Gesamt						
Interview gesamt	3.337	100,0	1.581	100,0	1.756	100,0
Erhebungsmodus						
CATI	1.848	55,4	1.406	88,9	442	25,2
CAWI	1.489	44,6	175	11,1	1.314	74,8

Quelle: Methodendaten, Spaltenprozente

Die Panelbereitschaft stellte sich insgesamt als sehr hoch dar. Bezogen auf alle realisierten Interviews liegt die Panelbereitschaft bei 87 Prozent. Von den insgesamt 1.756 Personen, die durch die Auffrischungsstichprobe hinzugekommen sind, erklärten sich 76 Prozent dazu bereit, für eine Folgebefragung nochmals kontaktiert zu werden. 24 Prozent waren mit einer erneuten Kontaktierung nicht einverstanden. Im Vergleich zu den Vorjahren fällt die Panelbereitschaft der Auffrischer damit geringer aus. Ursächlich ist hier insbesondere der neu eingeführte CAWI-Modus. Denn die Bereitschaft, einer erneuten Kontaktierung zuzustimmen und die entsprechenden Kontaktdaten zu hinterlegen, ist im Gespräch mit einem Interviewer oder einer Interviewerin deutlich höher. So erklärten sich 84 Prozent der telefonisch befragten Auffrischerfälle panelbereit, während es bei den Onlinebefragten 73 Prozent waren (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4 Panelbereitschaft der Auffrischerstichprobe nach Erhebungsmodus

	Gesamt		CATI-Befragte		CAWI-Befragte	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Panelbereitschaft						
panelbereit	1.330	75,7	369	83,5	961	73,1
nicht panelbereit	424	24,3	73	16,5	353	26,9

Quelle: Befragungsdaten

In Tabelle 5 wird die Interviewdauer in Minuten ausgewiesen. Die reine Interviewzeit betrug im Durchschnitt 33 Minuten. Für Interviews, die telefonisch durchgeführt wurden, muss zudem die Dauer des Kontaktgesprächs („Intro“) berücksichtigt werden. Diese lag bei rund 4 Minuten. Für die telefonisch durchgeführten Interviews liegt die reine Interviewdauer damit bei 37 Minuten, während sie im Onlinemodus (CAWI) mit 27 Minuten erheblich kürzer ist. Dies spiegelt sich auch in der Dauer getrennt nach Stichprobe wider, da die Panelfälle (wie oben erläutert) deutlich häufiger über den telefonischen Weg als die Auffrischerfälle befragt wurden.

Tabelle 5 Interviewdauer in Minuten nach Panel- und Auffrischerstichprobe

	Anzahl Fälle	Mittel	Standardabweichung	Min.	Max.
Gesamt (ohne Intro)	2.957	33,1	10,0	9,2	69,8
Erhebungsmodus					
CATI	1.778	40,8	8,1	23,8	70,0
<i>Davon: Dauer Befragung</i>	1.778	37,1	7,1	22,0	68,1
<i>Davon: Dauer Intro</i>	1.778	3,7	2,4	0,5	29,3
CAWI	1.179	27,0	10,6	9,2	69,8
Stichprobe					
Panelfall	1.437	38,8	8,3	10,2	70,0
Auffrischerfall	1.520	31,9	12,8	9,2	69,8

Quelle: Methodendaten, nur Fälle mit gültigen Dauern

A.3 Stichprobenausschöpfung (Feldergebnis)

Differenzierte Berechnungen des Feldergebnisses und der Stichprobenausschöpfung orientieren sich an den Standards der *American Association for Public Opinion Research* (AAPOR).¹⁸ 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)

Zu beachten ist, dass sich aufgrund unterschiedlicher Annahmen und Voraussetzungen die Klassifizierungsregeln zwischen Auffrischer- und Panelstichprobe zum Teil unterscheiden.

So werden in die AAPOR-Kategorie „Zielgruppenzugehörigkeit unbekannt“ (UE) Auffrischerfälle eingeordnet, bei denen die Telefonnummer nicht (mehr) vergeben war oder unter der Rufnummer explizit die Rückmeldung erfolgte, dass die gesuchte Person dort nicht (mehr) zu erreichen ist. Bei Auffrischerfällen, für die keine Rufnummer vorlag, wurden zudem jene Personen unter UE eingeordnet, bei denen keinerlei Rückmeldung auf die zugesandte Einladung zur Studienteilnahme erfolgte. Bei 43 Prozent der Auffrischer wurde der UE-Status vergeben.

Bei der Panelstichprobe ist hingegen aus der Vorwelle bekannt, dass sie grundsätzlich zur Zielgruppe gehören bzw. gehörten. Deshalb werden Panelfälle unabhängig vom Rücklaufstatus nicht unter UE eingeordnet.

Davon zu unterscheiden ist die Kategorie „Nicht Zielgruppe“ (NE). Dort sind sowohl bei Panelfällen als auch bei Auffrischern Screeningausfälle verbucht, d. h. Personen, die die Mitwirkungskriterien für die aktuelle Befragung nicht erfüllten, also entweder nicht erwerbstätig waren oder zumindest nicht im Bundesland Bremen ihre Haupttätigkeit hatten. Außerdem sind hier auch verstorbene oder ins Ausland verzogene Zielpersonen einsortiert. Bei den Panelteilnehmenden sind dies mit rund einem Zehntel anteilig deutlich mehr Personen als in der Auffrischerstichprobe (3 Prozent).

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“.

¹⁸ Vgl. American Association for Public Opinion Research (2016): Standard Definitions. Final Dispositions of Case Codes and Outcome Rates for Surveys. Revised Version 2016.

Unter den nicht erreichten Zielpersonen (NR-NC) sind alle Personen verbucht, mit denen unter der vorhandenen und geschalteten Nummer kein telefonischer Sprachkontakt hergestellt werden konnte. Während bei den Panelfällen bereits aus Vorwahlen bekannt ist, dass unter der Telefonnummer ein Interview erfolgreich realisiert werden könnte, so ist dies bei den Auffrischern nicht der Fall. Bei den Auffrischern trifft dies auf 23 Prozent zu, während es mit 21 Prozent bei den Panelfällen etwas geringer ausfällt. Unter „Nonresponse – Sonstiges“ (NR-O) befinden sich alle Personen, bei denen in einem Kontakt (mit der Zielperson oder einem anderen Haushaltsmitglied) festgestellt wurde, dass sie zur Zielgruppe der Studie gehören. Im Hinblick auf die eingesetzten Stichproben fallen hierunter 11 Prozent aus der Auffrischer- bzw. 12 Prozent aus der Panelstichprobe. Es wurde dann jedoch mit diesen Personen nicht unmittelbar ein Interview realisiert, sondern z. B. ein Wiederanruf zu einem günstigeren Zeitpunkt vereinbart oder das 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“ (NR-NA) fallen Personen, die zur Zielgruppe gehören, aber aus gesundheitlichen Gründen (Krankheit, körperliche Einschränkung oder Behinderung) nicht an einem Interview teilnehmen können. Der Anteil an diesen Fällen zur Einsatzstichprobe ist sowohl bei den Panelfällen als auch bei den Auffrischern gering. Die Gruppe der „nicht teilnahmebereiten“ Personen (NR-R) umfasst schließlich alle Personen, die trotz intensiver Bemühungen der Interviewenden ein Interview verweigerten. Dies trifft auf 12 Prozent der Auffrischer und 15 Prozent der Panelfälle zu.

Die Datenprüfung nach der Erhebung ergab 12 Interviews, die als nicht gültig identifiziert wurden. Damit ergeben sich 3.337 vollständig realisierte Interviews, die für die Auswertung herangezogen werden können (12 Prozent der Bruttostichprobe). Bezogen auf die Panel- und Auffrischerstichprobe ergibt sich damit eine Ausschöpfung von 41 bzw. 8 Prozent.

Tabelle 6 Feldendstand (Final Outcome) nach Stichprobe

	Gesamt		Panel		Auffrischer	
<i>Spalten%</i>	<i>abs.</i>	<i>%</i>	<i>abs.</i>	<i>%</i>	<i>abs.</i>	<i>%</i>
Einsatzstichprobe	27.056	100,0	3.820	100,0	23.236	100,0
Zielgruppenzugehörigkeit unbekannt (UE)	9.972	36,9	-	-	9.972	42,9
ZP nicht (mehr) in Zielgruppe (NE)/ außerhalb Grundgesamtheit	1.034	3,9	377	9,9	657	2,8
Bereinigtes Brutto: Einsatzstichprobe abzüglich UE u. NE	16.052	59,3	3.443	90,1	9.315	40,1
Nonresponse – Nicht erreicht (NR-NC)	6.204	22,9	784	20,5	5.420	23,3
Nonresponse – Nicht befragbar (NR-NA)	49	0,2	20	0,5	29	0,1
Nonresponse – Sonstiges (NR-O)	3.054	11,3	466	12,2	2.588	11,1
Nonresponse – Nicht teilnahmebereit (NR-R)	3.394	12,5	588	15,4	2.806	12,1
Realisierte Interviews	3.349	12,4	1.585	41,5	1.764	7,6
Gültige realisierte Interviews	3.337	12,3	1.581	41,4	1.756	7,6

Quelle: Methodendaten, Spaltenprozente

Tabelle 7 Feldendstand (Final Outcome) nach Telefonnummer

	Gesamt		Telefonnummer vorhanden		Keine Telefonnummer vorhanden	
<i>Spalten%</i>	<i>abs.</i>	<i>%</i>	<i>abs.</i>	<i>%</i>	<i>abs.</i>	<i>%</i>
Einsatzstichprobe	27.056	100,0	19.033	100,0	8.023	100,0
Zielgruppenzugehörigkeit unbekannt (UE)	9.972	36,9	2.825	14,8	7.147	89,1
ZP nicht (mehr) in Zielgruppe (NE)/ außerhalb Grundgesamtheit	1.034	3,9	868	4,6	166	2,1
Bereinigtes Brutto: Einsatzstichprobe abzüglich UE u. NE	16.052	59,3	15.340	80,6	710	8,8
Nonresponse – Nicht erreicht (NR-NC)	6.204	22,9	6.204	32,6	-	-
Nonresponse – Nicht befragbar (NR-NA)	49	0,2	48	0,23	1	0,0
Nonresponse – Sonstiges (NR-O)	3.054	11,3	3.049	16,0	5	0,1
Nonresponse – Nicht teilnahmebereit (NR-R)	3.394	12,5	3.300	17,3	94	1,2
Realisierte Interviews	3.349	12,4	2.739	14,4	610	7,6
Gültige realisierte Interviews	3.337	12,3	2.727	14,3	610	7,6

Quelle: Methodendaten, Spaltenprozente

A.4 Hinweise zur Gewichtung

In der 5. Befragungswelle wurde bei der Gewichtung der Panelstichprobe wieder berücksichtigt, dass es einerseits Befragte mit letzter Teilnahme in der 4. Welle gab (Wiederholer) und andererseits Befragte mit letzter Teilnahme in der 3. Welle, die nicht komplett verweigert hatten bzw. in Welle 4 aussetzen wollten (temporäre Ausfälle). Die Gesamtstichprobe setzte sich aus der Panelstichprobe und einer neuen Auffrischungsstichprobe zusammen. Bei der Gewichtung der Panelstichprobe musste berücksichtigt werden, dass inzwischen einige Befragte ihre Panelbereitschaft zurückgezogen hatten oder aus anderen Gründen dem Panel nicht mehr zur Verfügung standen (Panelmortalität). Ein weiterer notwendiger Schritt war die Integration der Panel- und Auffrischungsfälle in eine gemeinsame Stichprobe. Die mehrstufige Gewichtung umfasste folgende Schritte:

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

Designgewichtung neue Auffrischungsstichprobe

Für beide Teilstichproben (Bremen und Bremerhaven) erfolgte die Auswahl aus der Grundgesamtheit disproportional geschichtet über die Merkmale Altersgruppe mit den zwei Ausprägungen ≤ 24 Jahre bzw. > 24 Jahre sowie der Staatsangehörigkeit mit den zwei Ausprägungen deutsch bzw. nicht-deutsch. Die Teilstichproben summierten sich wieder auf 80 % aus dem Stadtgebiet Bremen und 20 % aus dem Stadtgebiet Bremerhaven. Die implizite Schichtung der Randverteilungen Geschlecht, weitere Altersgruppen, Betriebsgröße und Wirtschaftsklassen erfolgte proportional.

Zur Bestimmung der nach Stadtgebiet und den weiteren Stratifizierungsmerkmalen unterschiedlichen Auswahlwahrscheinlichkeit (prop_1) wurde der Umfang der Auswahlgesamtheit in jeder Stratifizierungszelle durch den Umfang der entsprechenden Merkmalsverteilungen in der Grundgesamtheit dividiert bzw. mit dem Faktor der o. g. disproportionalen Schichtungsmerkmalen multipliziert. Das Designgewicht (dw) ergibt sich dann aus der reziproken Auswahlwahrscheinlichkeit und dem Faktor wie folgt:

$dw = 1/prop_1 * Faktor$, wobei:

$prop_1$ = Auswahl/Grundgesamtheit

Faktor = 2 für Staatsangehörigkeit nicht-deutsch und/oder Alter ≤ 24

Faktor = .7 für Staatsangehörigkeit deutsch und Alter > 24

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

Ausfallmodell neue Auffrischungsstichprobe

Anschließend erfolgte die Adjustierung des Designgewichts mit der Teilnahme- bzw. Realisierungswahrscheinlichkeit aus einem Ausfallmodell. Die Realisierungswahrscheinlichkeit bestimmt den Übergang von Brutto- zur Nettostichprobe. Modelliert wurde die Realisierungswahrscheinlichkeit mit der abhängigen Variable „Teilnahme am Interview“ (Teilnahme: $y = 1$, Nichtteilnahme: $y = 0$). Die Datenbasis bildeten alle im Feld eingesetzten Fälle der neuen Auffrischungsstichprobe ($n = 23.236$). Die erklärenden Variablen stammen aus den mitgelieferten Merkmalen der BA-Beschäftigtenstatistik.

Für die Bildung des adjustierten Designgewichts (dw_{adj}) für die Auffrischungsstichprobe wurde das Designgewicht (dw) mit der inversen resultierenden Realisierungswahrscheinlichkeit ($P_{realisiert}$) multipliziert:

$$dw_{adj} = dw * (1/P_{realisiert})$$

In der folgenden Tabelle sind die Ergebnisse der logistischen Regressionsanalyse des Ausfallmodells dargestellt.

Tabelle 8 Logistisches Regressionsmodell Teilnahme am Interview

Merkmale	Odds Ratio	P>z
Geschlecht		
männlich		(Referenz)
weiblich	1,181	0,005
Alter gruppiert		
15–24 Jahre	0,482	0,000
25–34 Jahre	0,715	0,000
35–44 Jahre	0,834	0,018
45–54 Jahre		(Referenz)
55 Jahre und älter	1,122	0,118
Betriebsgröße		
1–9 MA	0,840	0,122
10–19 MA	1,012	0,910
20–49 MA	0,937	0,478
50–99 MA	0,923	0,378
100–249 MA	0,984	0,840
250–499 MA	0,921	0,326
500 und mehr MA		(Referenz)
Wirtschaftsklassen		
Land-/Forstwirtschaft, Fischerei/Verarbeitendes Gewerbe, Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, sonstige Industrie	1,328	0,001
Baugewerbe	0,865	0,374
Handel, Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe		(Referenz)
Information und Kommunikation	1,522	0,001
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1,071	0,722
Grundstücks- und Wohnungswesen	1,382	0,116
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	1,031	0,737
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen	1,319	0,001
Sonstige Dienstleistungen	0,617	0,098
Beruflicher Bildungsabschluss		
Ohne Berufsabschluss	0,661	0,000
Anerkannte Berufsausbildung		(Referenz)
Meister-/Techniker- oder gleichw. Abschl.	1,510	0,001
Bachelor	1,889	0,000
Diplom/Magister/Master/Staatsexamen	2,345	0,000
Promotion	2,288	0,000
Abschluss unbekannt	0,739	0,008
Beschäftigungsumfang		
Vollzeit		(Referenz)

Merkmale	Odds Ratio	P>z
Teilzeit	1,140	0,068
Personengruppe		
Beschäftigte, Seeleute und- Lotsen		(Referenz)
Geringfügig Beschäftigte	0,608	0,005
Auszubildende	2,049	0,000
Staatsangehörigkeit		
deutsch		(Referenz)
nicht-deutsch	0,448	0,000
Tagesentgeltklasse		
unter 50 Euro	0,480	0,000
50 bis unter 85 Euro	0,662	0,000
85 bis unter 120 Euro	0,941	0,396
120 Euro und mehr		(Referenz)
Teilstichprobe		
Bremen		(Referenz)
Bremerhaven	0,887	0,083
Telefonnummer vorhanden	1,022	0,703
Pseudo R² (McFadden)	0,0962	
Fallzahl	23.236	

Quelle: infas, eigene Berechnung

Ausfallmodell Panelstichprobe

Für die Panelstichprobe wurden zwei getrennte Ausfallmodelle berechnet, für Befragte mit letzter Teilnahme in der 4. Welle (Wiederholer) und Befragte mit letzter Teilnahme in der 3. Welle, die nicht komplett verweigert hatten bzw. in Welle 4 aussetzen wollten (temporäre Ausfälle). In diesen weiteren logistischen Regressionsmodellen wurde dann jeweils der Ausfall der Panelstichprobe unter dem Einfluss der bekannten Variablen aus den vorangegangenen Modellen geschätzt. Modelliert wurde am Interview der 5. Welle teilzunehmen ausgehend von der bereits realisierten Teilnahme an der 3. bzw. 4. Welle. Die Basis des Modells für Wiederholer stellten alle Befragten der 4. Welle dar, bei den temporären Ausfällen war es die 3. Welle. In der folgenden Übersicht sind die Ergebnisse der logistischen Regressionsmodelle dargestellt.

Tabelle 9 Logistisches Regressionsmodell Wiederholer (Panelstichprobe)

Merkmale	Odds Ratio	P>z
Gesundheitszustand		
sehr gut	0,954	0,684
gut		(Referenz)
zufriedenstellend	0,985	0,868
weniger gut	0,806	0,104
schlecht	0,572	0,008
Geschlecht		
männlich	0,811	0,021
weiblich		(Referenz)
Alter gruppiert		
15–24 Jahre	0,358	0,001
25–34 Jahre	0,617	0,000
35–44 Jahre	0,897	0,302
45–54 Jahre	1,068	0,500
55–67 Jahre		(Referenz)
Beruflicher Bildungsabschluss		
Ohne Berufsabschluss	0,698	0,069
Anerkannte Berufsausbildung		(Referenz)
Meister-/Techniker- oder gleichw. Abschl.	1,442	0,047
Bachelor	1,275	0,227
Diplom/Magister/Master/Staatsexamen	1,271	0,017
Promotion	2,057	0,010
Abschluss unbekannt	0,947	0,748
Betriebsgröße		
1–9 MA	0,964	0,810
10–19 MA	1,059	0,714
20–49 MA	0,984	0,907
50–99 MA	0,890	0,385
100–249 MA	1,250	0,065
250–499 MA	1,294	0,050
500 und mehr MA		(Referenz)
Wirtschaftsklassen		
Land-/Forstwirtschaft, Fischerei	0,980	0,989
Verarbeitendes Gewerbe, Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, sonstige Industrie	1,066	0,612
Baugewerbe	0,820	0,478
Handel, Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe	0,938	0,576
Information und Kommunikation	0,720	0,113
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	0,882	0,678

Grundstücks- und Wohnungswesen	0,683	0,273
Erbringung von freib., wiss., tech. u. sons. wirt. Dienstleistungen	0,955	0,708
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers., Erz. u. Unterricht, Gesundheits- u. Sozialwesen		(Referenz)
Sonstige Dienstleistungen	1,009	0,956
Beschäftigungsumfang		
Vollzeit		(Referenz)
Teilzeit	0,968	0,759
Personengruppe		
Beschäftigte		(Referenz)
Geringfügig Beschäftigte	0,790	0,451
Auszubildende	1,692	0,115
Staatsangehörigkeit		
deutsch		(Referenz)
nicht deutsch	0,462	0,000
Tagesentgeltklasse		
unter 50 Euro	0,770	0,121
50 bis unter 85 Euro	0,874	0,272
85 bis unter 120 Euro	0,955	0,666
120 Euro und mehr		(Referenz)
Teilstichprobe		
Bremen		(Referenz)
Bremerhaven	0,845	0,095
Pseudo R² (McFadden)	0,0356	
Fallzahl	2.940	

Quelle: infas, eigene Berechnung

Tabelle 10 Logistisches Regressionsmodell temporäre Ausfälle (Panelstichprobe)

Merkmale	Odds Ratio	P>z
Geschlecht		
männlich		(Referenz)
weiblich	1,214	0,280
Alter gruppiert		
18–34 Jahre	0,433	0,001
35–44 Jahre	0,799	0,320
45–54 Jahre	1,080	0,707
55–64 Jahre		(Referenz)
Betriebsgröße		
1–9 MA	0,627	0,137
10–19 MA	0,528	0,076
20–49 MA	0,507	0,013
50–99 MA	0,591	0,056
100–249 MA	0,791	0,314
250–499 MA	0,581	0,043
500 und mehr MA		(Referenz)
Beruflicher Bildungsabschluss		
Ohne Berufsabschluss	1,086	0,787
Anerkannte Berufsausbildung; Meister-/Techniker- oder gleichw. Abschl.		(Referenz)
Bachelor/Diplom/Magister/Master/Staatsexamen/Promotion	1,447	0,050
Abschluss unbekannt	0,599	0,169
Beschäftigungsumfang		
Vollzeit		(Referenz)
Teilzeit	0,921	0,669
Teilstichprobe		
Bremen		(Referenz)
Bremerhaven	0,706	0,101
Pseudo R² (McFadden)	0,0385	
Fallzahl	1.201	

Quelle: infas, eigene Berechnung

Mit der reziproken Teilnahme- oder Bleibewahrscheinlichkeit der Panelstichprobe (prop_5) aus dem Regressionsmodell wird dann das Designgewicht der Panelstichprobe getrennt für Wiederholer und temporäre Ausfälle adjustiert, Ausgangsgewicht (Designgewicht) ist dabei das finale kalibrierte Gewicht der 3. (wt3) bzw. 4. Welle (wt4). Bei den temporären Ausfällen wird zudem die Nicht-Teilnahmewahrscheinlichkeit (ntw_w4) der 4. Welle benötigt, sie ergibt sich aus $1 - \text{Teilnahmewahrscheinlichkeit der 4. Welle}$:

- Wiederholer: $\text{dw_adj} = \text{wt4} * (1/\text{prop_5})$
- Temporäre Ausfälle: $\text{dw_adj} = \text{wt3} * (1/\text{prop_5} * \text{ntw_w4})$

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

Integration der Panel- und Auffrischungsstichprobe

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

Kalibrierung

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

Tabelle 11 Soll-Ist-Vergleich

		Grundgesamtheit		Netto ungewichtet		Netto gewichtet	
		<i>abs.</i>	%	<i>abs.</i>	%	<i>abs.</i>	%
Gesamt		359.450	100,0	3.337	100,0	359.450	100,0
	Geschlecht						
Bremen	Männlich	170.897	47,5	1.421	42,6	170.897	47,5
	Weiblich	140.093	39,0	1.361	40,8	140.093	39,0
Bremer- haven	Männlich	24.049	6,7	239	7,2	24.049	6,7
	Weiblich	24.411	6,8	316	9,5	24.411	6,8
	Alter gruppiert						
Bremen	15–24 Jahre	32.968	9,2	76	2,3	32.968	9,2
	25–34 Jahre	69.582	19,4	344	10,3	69.582	19,4
	35–44 Jahre	69.238	19,3	589	17,7	69.238	19,3
	45–54 Jahre	67.586	18,8	628	18,8	67.586	18,8
	55–64 Jahre	68.192	19,0	1.036	31,1	68.192	19,0
	65 Jahre und älter	3.424	1,0	109	3,3	3.424	1,0
Bremer- haven	15–24 Jahre	5.891	1,6	23	0,7	5.891	1,6
	25–34 Jahre	10.007	2,8	61	1,8	10.007	2,8
	35–44 Jahre	10.278	2,9	132	4,0	10.278	2,9
	45–54 Jahre	10.385	2,9	108	3,2	10.385	2,9
	55–64 Jahre	11.245	3,1	218	6,5	11.245	3,1
	65 Jahre und älter	654	0,2	13	0,4	654	0,2
	Betriebsgröße						
Bremen	1–9 MA	33.148	9,2	220	6,6	33.148	9,2
	10–19 MA	25.419	7,1	217	6,5	25.419	7,1
	20–49 MA	40.983	11,4	326	9,8	40.983	11,4
	50–99 MA	39.462	11,0	324	9,7	39.462	11,0
	100–249 MA	48.243	13,4	480	14,4	48.243	13,4
	250–499 MA	44.050	12,3	403	12,1	44.050	12,3
	500 und mehr MA	79.685	22,2	812	24,3	79.685	22,2
Bremer- haven	1–9 MA	5.942	1,7	49	1,5	5.942	1,7
	10–19 MA	5.317	1,5	39	1,2	5.317	1,5
	20–49 MA	8.364	2,3	81	2,4	8.364	2,3
	50–99 MA	6.706	1,9	61	1,8	6.706	1,9
	100–249 MA	9.720	2,7	107	3,2	9.720	2,7
	250–499 MA	5.092	1,4	71	2,1	5.092	1,4
	500 und mehr MA	7.319	2,0	147	4,4	7.319	2,0

		Grundgesamtheit		Netto ungewichtet		Netto gewichtet	
		abs.	%	abs.	%	abs.	%
Gesamt		359.450	100,0	3.337	100,0	359.450	100,0
	Wirtschaftsklassen 2008						
Bremen	Land-/Forstwirtschaft, Fischerei, Verarbeitendes Gewerbe, Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, sonstige Industrie	49.080	13,7	535	16,0	49.080	13,7
	Baugewerbe	11.838	3,3	69	2,1	11.838	3,3
	Handel, Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe	87.285	24,3	516	15,5	87.285	24,3
	Information und Kommunikation	14.168	3,9	178	5,3	14.168	3,9
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	5.703	1,6	56	1,7	5.703	1,6
	Grundstücks- und Wohnungswesen	4.923	1,4	41	1,2	4.923	1,4
	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen, Sonstige Dienstleistungen	57.789	16,1	438	13,1	57.789	16,1
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen	80.204	22,3	949	28,4	80.204	22,3
Bremerhaven	Land-/Forstwirtschaft, Fischerei, Verarbeitendes Gewerbe, Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, sonstige Industrie	7.273	2,0	82	2,5	7.273	2,0
	Baugewerbe	2.683	0,7	11	0,3	2.683	0,8
	Handel, Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe	12.385	3,4	125	3,8	12.385	3,5
	Information und Kommunikation	563	0,2	5	0,2	563	0,2
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1.009	0,3	10	0,3	1.009	0,3
	Grundstücks- und Wohnungswesen	619	0,2	5	0,2	619	0,2
	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen, Sonstige Dienstleistungen	8.160	2,3	94	2,8	8.160	2,3
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen	15.768	4,4	223	6,7	15.768	4,4

Quelle: infas, eigene Berechnung

Zur Beurteilung des Einflusses der Gewichtung auf den Stichprobenfehler wird im Folgenden neben dem Mittelwert und der Standardabweichung auch das Effektivitätsmaß ausgewiesen (E). Dieses basiert auf der Varianz des Gewichtungsfaktors. Es 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 12 Kennwerte der Gewichte

Variable	Gewicht Welle 5
Fallzahl	3.337
Summe der Gewichte	3.337
Mittelwert	1
Standardabweichung	0,9451419
Min.	0,0226796
Max.	8,186339
Effektive Fallzahl	1.762
Effektivitätsmaß	52,8%

Quelle: infas, eigene Berechnung

Die effektive Fallzahl gibt letztlich die minimale Anzahl der Fälle an, auf denen im ungünstigsten Fall (keine Korrelation eines Merkmals mit den aktiven 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 und weitere Merkmale) als auch Selektionseffekte (Ausfallmodelle) und die Kalibrierung.

Gegeben dem mehrstufigen Stichprobendesign und der entsprechenden notwendigen Schritte in der Gewichtung, hat der Gewichtungsfaktor mit seiner ausgewiesenen Effektivität von 53 Prozent einen moderaten mittleren Einfluss auf den Stichprobenfehler.

Koordinaten der Arbeit im Land Bremen

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



**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