

KammerKompakt

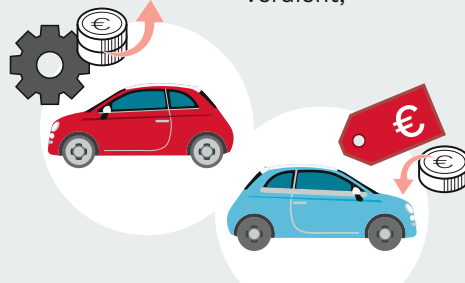
Sebastian Möller
September 2024

Bremische Automobilwirtschaft unter Transformationsdruck

Acht von zehn Beschäftigten in der Automobilbranche sind Männer.



In der Autoindustrie wird mit 29 €/Stunde überdurchschnittlich verdient,



im Autohandel mit 20,45 €/Stunde aber nur unterdurchschnittlich.

Nur jede/-r zehnte Beschäftigte in der Automobilbranche arbeitet Teilzeit.



Die Automobilwirtschaft im Land Bremen: Struktur und Beschäftigungsentwicklung

Die Automobilwirtschaft spielt nach wie vor eine wichtige Rolle in Bremen und Bremerhaven: Mercedes ist mit rund 11.500 Beschäftigten der mit Abstand größte private Arbeitgeber in der Region. Gemeinsam mit zahlreichen Zulieferbetrieben bildet das Werk in Sebaldsbrück den Kern der bremischen Automobilindustrie. Viele dieser Zulieferer sind im Gewerbegebiet Hansalinie ansässig und mit dem Mercedes-Werk durch Just-in-Time- und Just-in-Sequence-Produktion¹ sehr eng verzahnt. Seitdem Mercedes die Autoproduktion 1978 auf dem Gelände des 1963 geschlossenen Borgward-Werks aufgenommen hat, wurde das Werk kontinuierlich erweitert. Zur Automobilwirtschaft gehören aber neben der Produktion auch die Automobillogistik, insbesondere das Auto-Terminal in Bremerhaven sowie der Kfz-Handel und -Verleih sowie zahlreiche Reparaturbetriebe. Insgesamt beschäftigt die Automobilwirtschaft im Land Bremen fast 30.000 Menschen. Damit entfällt etwa jeder elfte Arbeitsplatz auf diese Branche.

Die Automobilwirtschaft ist ein wichtiger, aber stotternder Beschäftigungsmotor

Die Beschäftigungszahlen zeigen die weiterhin hohe Bedeutung der Automobilwirtschaft für das Land Bremen: Knapp 15.200 Beschäftigte arbeiten in der Autoindustrie und weitere 5.300 im Bereich Kfz-Handel und -Reparatur (Stand Juni 2023). Für die Automobilwirtschaft ist auch die Kontraktlogistik und Lagerei von großer Bedeutung. Über 8.000 der zuletzt fast 25.000 Lagerei-Arbeitsplätze dürften im Zusammenhang mit der Autoproduktion in Bremen und dem Autoumschlag in Bremerhaven stehen.² Die Beschäftigung entwickelte sich in den letzten zehn Jahren stabil, im Vergleich zur Gesamtbeschäftigung aber unterdurchschnittlich (siehe Abbildung 1). Betrachtet man die vergangenen 25 Jahre, so ist eine deutlich rückläufige Tendenz bei den Beschäftigtenzahlen der Kernbelegschaft in der Autoindustrie zu verzeichnen, die vor allem auf eine Ausweitung von Leiharbeit, Outsourcing und Automatisierung zurückzuführen ist.³

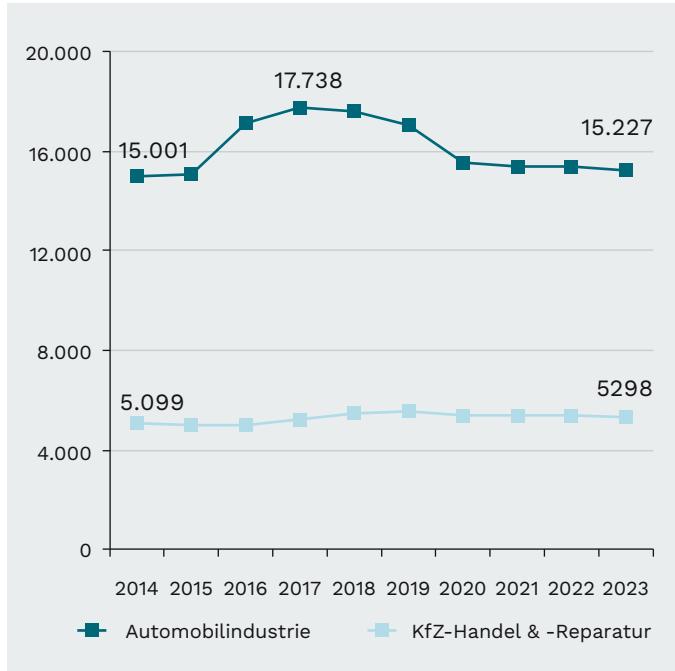
¹ Hierbei werden die Komponenten exakt in der richtigen Zeit und der richtigen Reihenfolge in die Produktionshallen geliefert.

² Axel Weise (2018): Branchenstudie Automobilindustrie. Zukunft der Mobilität. In: Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.), Strukturwandel in Bremen. Band II, S. 20.

³ Ebenda, S. 19.

Abbildung 1: Stabile Beschäftigungsentwicklung

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte in der Automobilindustrie 2014-2023 (ohne Lagerei)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Der Anteil von Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten in der Automobilwirtschaft ist im Land Bremen sehr gering, daher dominieren produktions- und logistikorientierte Jobs auf dem Niveau von Helfenden und Fachkräften.

Im Unterschied zu anderen Regionen ist die Zulieferindustrie im Land Bremen sehr stark auf das örtliche Autowerk orientiert und mit wenigen Ausnahmen nicht auf den Antriebsstrang spezialisiert. Massive Stellenkürzungen im Zuge der Umstellung auf Elektromobilität wie in anderen Bundesländern sind hier daher zunächst eher nicht zu erwarten. Dennoch sind auch die hiesigen Zulieferbetriebe einem steigenden Wettbewerbs- und Kostendruck ausgesetzt. Das zeigt sich zum Beispiel an den Schwierigkeiten bei thyssenkrupp Automotive Technology in Bremen-Nord, wo der Bereich Antriebssysteme zur Disposition steht.

Berufsausbildung – in der Automobilindustrie sogar rund 64 Prozent. Höhere Anforderungsniveaus, wie sie beispielsweise in der Luft- und Raumfahrtindustrie Bremens dominieren, haben nur einen geringen Anteil.

Definition der Anforderungsniveaus (laut Bundesagentur für Arbeit)

- ▶ **Helfende:** Tätigkeiten, für die keine oder eine maximal einjährige Ausbildung nötig ist
- ▶ **Fachkräfte:** Tätigkeiten, für die eine mindestens zweijährige Berufsausbildung oder vergleichbare Qualifikation nötig ist
- ▶ **Spezialisten/-innen:** Tätigkeiten, für die eine Meister- oder Techniker Ausbildung oder ein Fachhochschul- oder Universitätsabschluss nötig ist
- ▶ **Experten/-innen:** komplexe Tätigkeiten, für die eine mindestens vierjährige Hochschulausbildung oder eine Promotion sowie langjährige Berufserfahrung nötig ist

Vollzeitarbeitsplätze – vor allem für Männer

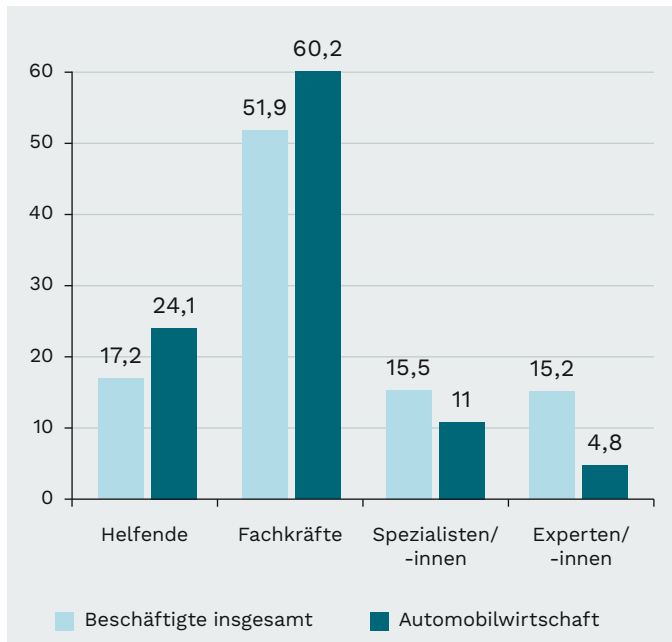
Die Arbeitsplätze in der Automobilwirtschaft sind durch drei Merkmale geprägt:

- ▶ Der Anteil von Helfenden und Fachkräften ist überdurchschnittlich hoch,
- ▶ vor allem Männer sind hier beschäftigt,
- ▶ Vollzeitarbeitsplätze sind die Regel.

Der Anteil von Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten in der Automobilwirtschaft ist im Land Bremen sehr gering, daher dominieren produktions- und logistikorientierte Jobs auf dem Niveau von Helfenden und Fachkräften (siehe Abbildung 2). Rund 60 Prozent aller Beschäftigten hier haben eine

Abbildung 2: Viele Fachkräfte und Helfende in der Automobilwirtschaft

Beschäftigte der Automobilwirtschaft (mit Lagerei) nach Anforderungsniveau 2023 in Prozent



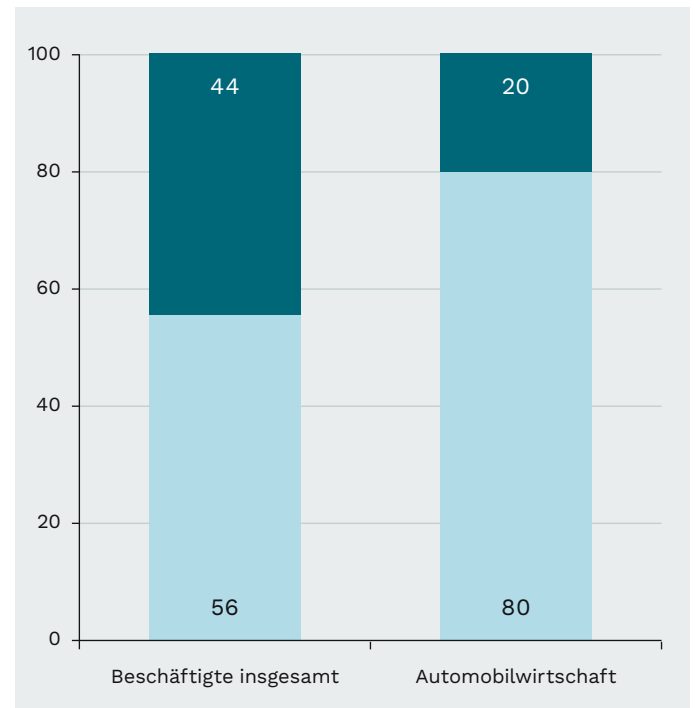
Quelle: Bundesagentur für Arbeit
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Während der Männeranteil an allen Arbeitsplätzen in Bremen bei 55,8 Prozent liegt, sind es in der Automobilwirtschaft 80,4 Prozent (siehe Abbildung 3). Dieser Anteil hat sich in den vergangenen Jahrzehnten kaum geändert. In der Autoherstellung ist der Frauenanteil an der Belegschaft noch geringer: Bei Mercedes lag er im Dezember 2023 in der Produktion bei knapp neun Prozent und damit nur einen Prozentpunkt höher als drei Jahre zuvor. Bei den Auszubildenden ist der Frauenanteil höher, aber immer noch weit von einer Trendwende entfernt. Die gezielten Förderprogramme des Konzerns zeigen also am Standort Bremen bisher nur mäßigen Erfolg. Der Frauenanteil ist in Bremen weiterhin deutlich geringer als im Gesamtkonzern. Flexiblere Arbeitszeitmodelle und gezielte Beförderungen von Mitarbeiterinnen in Führungspositionen könnten hier wirksame Maßnahmen sein.

In der Automobilwirtschaft finden sich in der Regel Vollzeitarbeitsplätze, nur jeder zehnte Arbeitsplatz ist eine Teilzeitschäftigung – in der gesamten Bremer Wirtschaft ist der Anteil mit 31 Prozent dreimal so hoch. Die Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer zeigt: In der Automobilindustrie war 2023 der Anteil der Befragten, die weniger arbeiten wollen, mit 28,7 Prozent deutlich niedriger als in allen anderen Branchen (Durchschnitt: 41,1 Prozent). In der Logistik (47,8 Prozent) und dem Bereich Handel/Reparatur (44,1 Prozent) sind es hingegen deutlich mehr.

Abbildung 3: Männerdominierte Automobilwirtschaft

Männeranteil an allen Beschäftigten 2023 in Prozent



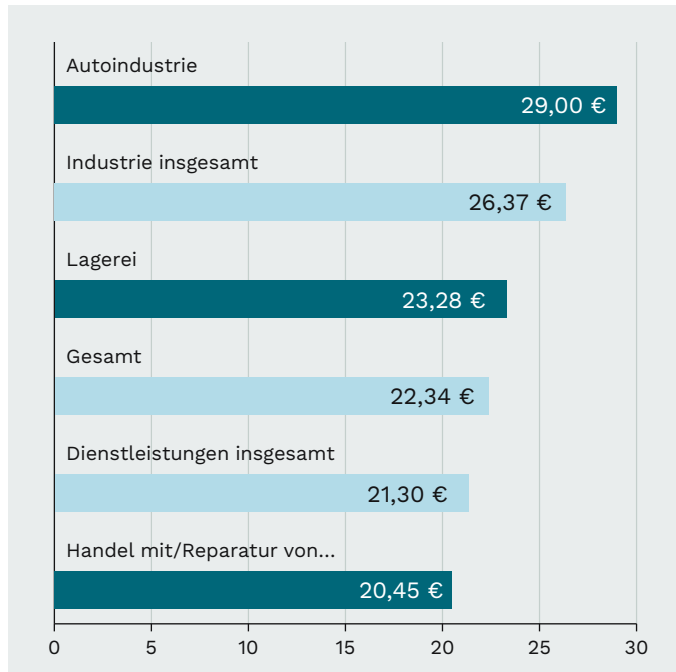
Quelle: Bundesagentur für Arbeit
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Gemischtes Bild bei den Verdiensten in der Automobilwirtschaft

Im Land Bremen sind die Verdienste in der Industrie insgesamt im Durchschnitt deutlich höher als im Dienstleistungsbereich. In der Automobilwirtschaft ist die Diskrepanz sogar noch größer: Vollzeitbeschäftigte Fachkräfte in der Automobilindustrie verdienen mit 29 Euro (Stand: April 2023) deutlich mehr als der Durchschnitt der Beschäftigten (siehe Abbildung 4). Durch die Zunahme von Leiharbeit und Fremdvergaben steigen die Lohnunterschiede bei der Autoherstellung aber spürbar. Der Gender Pay Gap ist hier zwar geringer als in anderen Bereichen: Frauen verdienen im Durchschnitt „nur“ 5,5 Prozent weniger als ihre Kollegen. Doch auch diese Benachteiligung muss überwunden werden. Bei den Dienstleistungen der Automobilwirtschaft im Land Bremen ist das Bild differenzierter: Während die Stundenlöhne in der Lagerei mehr als zwei Euro über dem Dienstleistungsschnitt liegen, sind sie bei Handel und Reparatur unterdurchschnittlich. Der Gender Pay Gap beträgt in beiden Fällen etwa sechs Prozent.

Abbildung 4: Deutliche Unterschiede bei den Verdiensten

Durchschnittliche Bruttostundenverdienste der vollzeitbeschäftigten Fachkräfte (ohne Sonderzahlungen)



Quelle: Statistisches Landesamt (Referenzmonat 04/2003)

© Arbeitnehmerkammer Bremen

Die Mobilität ist im Umbruch – aber langsamer als erwartet

Der technologische Wandel und die notwendige Verkehrswende werden die künftige Entwicklung der Automobilwirtschaft stark prägen und verändern. Neben der Antriebswende ist ein tiefgreifender Wandel unseres Mobilitätsverhaltens und -denkens im Gange, der erhebliche Folgen für den motorisierten Individualverkehr in den Städten und die Umsatzentwicklung im Kfz-Gewerbe haben könnte. Die Nachfrage nach Car-Sharing-Angeboten könnte in diesem Zuge weiter steigen. Mit Cambio ist in Bremen eines der Pionierunternehmen dieser Branche beheimatet. Das Verkehrsverhalten ändert sich bereits jetzt spürbar: Obwohl der Pkw-Bestand in Deutschland Ende 2023 mit 49 Millionen zugelassenen Fahrzeugen so groß wie noch nie zuvor war, nimmt der Autoverkehr sowohl in Großstädten als auch auf den Autobahnen ab.⁴ Weltweit ist die Nachfrage nach Autos aber immer noch hoch. Daher wird auch das Autoterminal Bremerhaven vorerst ein stabiler Wirtschaftsfaktor in der Region bleiben, auch wenn das konfliktreiche handelspolitische Umfeld die Prognosen zur weiteren Entwicklung des Autoimports und -exports erschwert und sich die Anzeichen für erhebliche Überkapazitäten auf den internationalen Automärkten mehren.

4 Agora Verkehrswende (2024): Vorboten der Mobilitätswende? Analyse des Personenverkehrs in Deutschland vor, während und nach der Coronapandemie (2019–2023). Berlin, 08.07.2024.

Der technologische Wandel und die notwendige Verkehrswende werden die künftige Entwicklung der Automobilwirtschaft stark prägen und verändern.

Prognosen gehen davon aus, dass der Anteil von Elektroautos an den Neuzulassungen mittelfristig steigen wird, die Neupreise in diesem Segment deutlich sinken und die Ladeinfrastruktur ausgebaut wird. Global betrachtet hat sich die Zahl der Autos mit Elektroantrieb (also neben rein batteriebetriebenen Stromern auch Plug-in Hybride und Fahrzeuge mit Reichweitenverlängerung) im Bestand 2023 fast verdoppelt.⁵ Ganz ohne Zweifel ist der Verbrenner langfristig ein Auslaufmodell, allein schon wegen der gesetzlichen Anforderungen und des steigenden CO₂-Preises. Im Fahrzeugbestand wird die klassische Verbrenner-Technologie aber wohl bis weit über 2030 hinaus eine dominierende Rolle haben. Zudem ist die Zahl von neu zugelassenen Elektroautos in Deutschland deutlich gesunken, nachdem deren Förderung Ende 2023 eingestellt wurde: Laut Kraftfahrt-Bundesamt sind die Neuzulassungen von E-Autos im ersten Halbjahr 2024 um 16,4 Prozent gegenüber dem Vorjahreszeitraum eingebrochen. Insgesamt lag ihr Anteil an den Neuzulassungen bei lediglich 12,5 Prozent. Auch auf dem Gebrauchtwagenmarkt für E-Autos gibt es eine große Zurückhaltung und Unsicherheit in Bezug auf die Restwerte,⁶ gerade weil die schnelle technische Entwicklung bei Reichweiten und Ladezeiten zu einem stärkeren Wertverlust älterer E-Autos führt. Zunehmend wird von einer „E-Auto-Krise“ gesprochen, da nicht nur der heimische Absatz rückläufig ist, sondern auch das wichtige Chinageschäft einbricht. Die Debatte über eine Abkehr vom bereits beschlossenen Ende des Verbrennermotors in der EU schafft zusätzliche Unsicherheit und trägt zur allgemeinen Rückbesinnung vieler Autohersteller auf den Verbrenner bei. Wichtige Investitionsentscheidungen in Richtung E-Mobilität wurden bereits revidiert oder zurückgestellt. Das ist sowohl beschäftigungs- als auch klimapolitisch hoch problematisch. Auch Mercedes-Benz hat in jüngster Zeit deutlichen Abstand von seinen ambitionierten E-Auto-Zielen genommen.

5 Zentrum für Sonnenenergie- und Wasserstoffforschung, 29.07.2024.

6 Christina Kunkel (2024): Gebrauchtes E-Auto? Kaufen wir nicht! In: Süddeutsche Zeitung, 26.07.2024.

Neue Anforderungen treffen auf eine unterentwickelte Weiterbildungskultur

Elektrifizierung, Digitalisierung und autonomes Fahren führen im Kraftfahrzeuggewerbe zu neuen beruflichen Anforderungen. Die Auswirkungen sind ambivalent – einige Prozesse werden komplexer, andere hingegen einfacher. Daneben gewinnen Soft Skills wie Teamarbeit, Kommunikationsfähigkeit und Problemlösungskompetenz an Bedeutung. Durch fachliche Nachqualifizierungen, Angebote der Grundbildung und betriebliche Sprachkurse könnten Bildungsketten hin zu qualifizierten Berufsabschlüssen in Gang gesetzt und dem Fachkräftemangel entgegengewirkt werden. Mit den Qualifizierungsförderungen für Beschäftigte und dem Bremer Qualifizierungsbonus stehen dafür Fördermittel bereit. Oft steht aber die kurzfristige Schichtplanung einer nachhaltigen Anhebung des Qualifizierungsniveaus der eigenen Belegschaften im Weg. Gerade Leiharbeitende und Beschäftigte in helfenden Tätigkeiten sollten aktiv für Weiterbildung gewonnen werden. Gezielte Beratungsangebote, wie sie etwa der nur bis Ende 2024 gesicherte „Weiterbündungsverbund Fahrzeugindustrie für Bremen“ (WBV) anbietet, können bei der Analyse von Bedarfen helfen. Für eine Verstärkung braucht es aber ein stärkeres Engagement der Arbeitgeber.

Steigender Wettbewerb setzt die Mitbestimmung unter Druck

Die technologiegetriebene Transformation der Branche trifft auf ein Marktumfeld, das bereits seit Jahrzehnten durch eine Intensivierung des Wettbewerbs zwischen den und innerhalb der Autokonzerne gekennzeichnet ist. Die Umstellung auf E-Mobilität verändert und beschleunigt diese Dynamiken und stellt die deutsche Automobilindustrie vor große Herausforderungen. Neue Konkurrenten wie Tesla oder BYD treten am Markt auf und gerade chinesische Hersteller sind in der Lage, ihre E-Autos zu relativ günstigen Preisen anzubieten. International scheint sich die Branche in einem erheblichen strukturellen Umbruch zu befinden, mit großen Risiken und Unsicherheiten auch für die Automobilwirtschaft in Bremen. Reine Montagewerke wie das Mercedes-Werk könnten künftig noch stärker unter Kosten- und Wettbewerbsdruck geraten.

Betriebliche Mitbestimmung und gute Arbeitsbedingungen drohen durch diesen Wandel der Branche, das Aufkommen neuer großer Player und die massive Ausweitung von Fremdvergaben unter Druck zu geraten. Die Transformation der Automobilwirtschaft muss aber eine mitbestimmte Transformation sein – nicht nur bei den Herstellern, sondern auch bei den Zuliefer- und Dienstleistungsbetrieben. Die Expertise der Belegschaften sollte gerade angesichts der großen Herausforderungen genutzt werden.

Perspektiven für die bremische Autoindustrie

Im Land Bremen ist die Situation der Autoindustrie trotz des unsicheren Umfelds bisher noch relativ stabil: Als Lead-Werk für die weltweite Produktion der C-Klasse und des GLC bedient Mercedes einerseits die nach wie vor hohe Nachfrage nach Autos mit Verbrennungsmotoren. Mit der Produktion von Modellen der EQ-Baureihe hat sich das Werk seit 2019 andererseits im Premiumsegment der Elektrofahrzeuge etabliert. Als Teil eines international agierenden Konzerns mit komplexen Eigentumsverhältnissen werden aber viele für das Bremer Werk wichtige Entscheidungen andernorts getroffen. Damit Bremen als Standort der Autoproduktion von der Transformation besser profitieren kann, müssten auch Forschung und Entwicklung hier angesiedelt werden. Schon vor Jahren hat der Betriebsrat auf die Notwendigkeit verwiesen, zur langfristigen Beschäftigungssicherung alternative Produkte zu entwickeln. Ein konkreter Vorschlag war, das Batterierecycling in Bremen zu betreiben. Der Konzern hat sich leider für einen anderen Standort entschieden. Das Schließen von Werkstoffkreisläufen bleibt aber eine wichtige Aufgabe, bei der Bremen künftig eine Rolle spielen könnte.

Mit der „Zukunftssicherung 2030“ sind betriebsbedingte Änderungskündigungen bei Mercedes bis Ende 2029 ausgeschlossen. Zudem gibt es eine „Transformationszusage“, wonach allen Beschäftigten, deren Funktionen wegfallen sollen, alternative Beschäftigungsmöglichkeiten angeboten werden. Diese innerbetrieblichen Vereinbarungen ändern jedoch nichts an dem Umstand, dass aufgrund der Altersstruktur bei Mercedes die Zahl der Beschäftigten abnimmt – die Einstellungen gleichen die altersbedingten Abgänge nicht aus.

Autohandel und -reparatur im Umbruch

Auch der Autohandel hat sich in den vergangenen Jahrzehnten stark gewandelt. Durch die Liberalisierung im EU-Binnenmarkt wurde aus einer Vielzahl inhabergeführter Betriebe eine Branche, die von großen Autohausgruppen dominiert wird. Kürzlich hat zudem Mercedes entschieden, seine Autohäuser zu verkaufen. Das betrifft auch die Niederlassungen in Bremen und Bremerhaven. Nach großen Protesten der IG Metall und entsprechenden Verhandlungen ist es gelungen, für die Mitarbeiter/-innen bisherige tarifvertragliche Leistungen zu erhalten und einen Verkauf an Firmen ohne Tarifbindung auszuschießen. Im Reparaturgewerbe in Bremerhaven und Bremen scheint sich die Antriebswende bisher noch wenig bemerkbar zu machen. Technische Umrüstungen und Nachqualifizierungen lohnen sich aus Sicht der Inhaber/-innen von Werkstätten oft noch nicht, weil das Geld weiter mit der Reparatur von Verbrennern verdient werden kann, die Weiterbildung der Mitarbeitenden zu aufwändig scheint und die Perspektiven der Betriebe unklar sind. Hier steht der Großteil des Wandels noch bevor.

Forderungen der Arbeitnehmerkammer

- ▶ Betriebliche **Mitbestimmung** muss im Zuge der Transformation aus- statt abgebaut werden. Betriebsräte und Beschäftigte müssen in allen Betrieben der Automobilwirtschaft in wichtige Transformations- und Standortentscheidungen frühzeitig einbezogen werden. Dazu müssen auch die **Tarifbindung** erhöht und **Zukunftstarifverträge** geschlossen werden.
- ▶ Die Betriebe der Automobilwirtschaft sollten gezielt in die **Weiterbildung** ihrer Belegschaften investieren. Dafür braucht es unter anderem eine unterstützende Weiterbildungskultur und eine strategische Personal- und Qualifizierungsplanung. Gemeinsam mit den Unternehmen, Betriebsräten, Gewerkschaften, Verbänden und Kammern sollte die Landespolitik konstruktiv über eine Verstetigung der bisherigen WBV-Angebote beraten.
- ▶ Um die **Gleichstellung** in der Automobilwirtschaft voranzubringen, muss der Gender Pay Gap geschlossen und der Frauenanteil durch gezielte Förderung und flexiblere Arbeitszeitmodelle erhöht werden. Die bisherigen betrieblichen Förderprogramme müssen kritisch evaluiert, weiterentwickelt und ausgeweitet werden. Dabei können Good-Practice-Beispiele aus anderen Standorten und Branchen helfen.
- ▶ Die Arbeitsbedingungen in den Betrieben sollten verbessert werden, zum Beispiel durch **ergonomische Optimierungen** bei der Arbeit am Band oder in der Werkstatt.
- ▶ Die Landespolitik sollte den Mercedes-Betriebsrat bei seinem Engagement für die **langfristige Beschäftigungssicherung** im Bremer Werk unterstützen. Senat und Wirtschaftsförderung sollten sich zudem gezielt um **Ansiedlungen von Forschung und Entwicklung** bemühen.
- ▶ Insgesamt muss die Transformation der Automobilwirtschaft von **stabilen und klaren bundes- und landespolitischen Entscheidungen** begleitet werden. Abrupte Änderungen der Förderpolitik und rechtlicher Vorgaben sind zu vermeiden, um mehr Planungssicherheit zu ermöglichen.

Die neuesten Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Sozialdaten für das Land Bremen gibt es bei der Arbeitnehmerkammer immer aktuell im Statistik-Portal:

www.arbeitnehmerkammer.de/statistik.html

Sebastian Möller

Referent für Wirtschaftspolitik



E-Mail: s.moeller@arbeitnehmerkammer.de

Impressum: KammerKompakt Nr. 5 2024 / Herausgeberin: Arbeitnehmerkammer Bremen, Bürgerstraße 1, 28195 Bremen / Redaktion: Elke Heyduck, Nathalie Sander / Gestaltung: GfG Gruppe für Gestaltung GmbH

Das KammerKompakt finden Sie auch zum kostenlosen Download auf der Website www.arbeitnehmerkammer.de/kammerkompakt