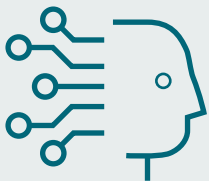


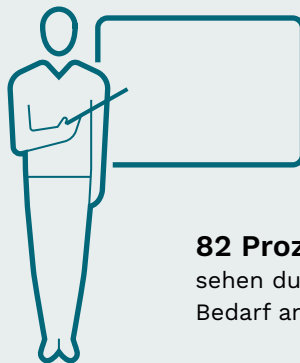
KammerKompakt

Dr. Regina Becker
Lennart Härtlein
Daniel Kühn
Dezember 2025

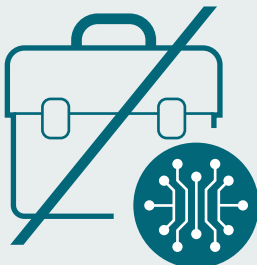
Digitalisierung in Bremen: Arbeit im schnellen Wandel



Über **ein Fünftel** arbeitet bereits mit Künstlicher Intelligenz.



82 Prozent der Beschäftigten sehen durch Digitalisierung einen Bedarf an Weiterbildung.



Nur **jede*r Zehnte** macht sich Sorgen, den Arbeitsplatz durch technologischen Wandel zu verlieren.



**Koordinaten
der Arbeit**
im Land Bremen

Die Arbeitnehmerkammer hat das Sozialforschungsinstitut infas beauftragt, die Arbeitssituation von Beschäftigten im Land Bremen zu erfassen und auszuwerten.

- Erhebung von Februar bis Mai 2025, Telefon- oder Onlinebefragung, Panel- und Auffrischungsstichprobe
- 3.337 Interviews
- In Bremen wohnende Beschäftigte und Einpendler*innen aus anderen Bundesländern

Die digitale Revolution geht weiter

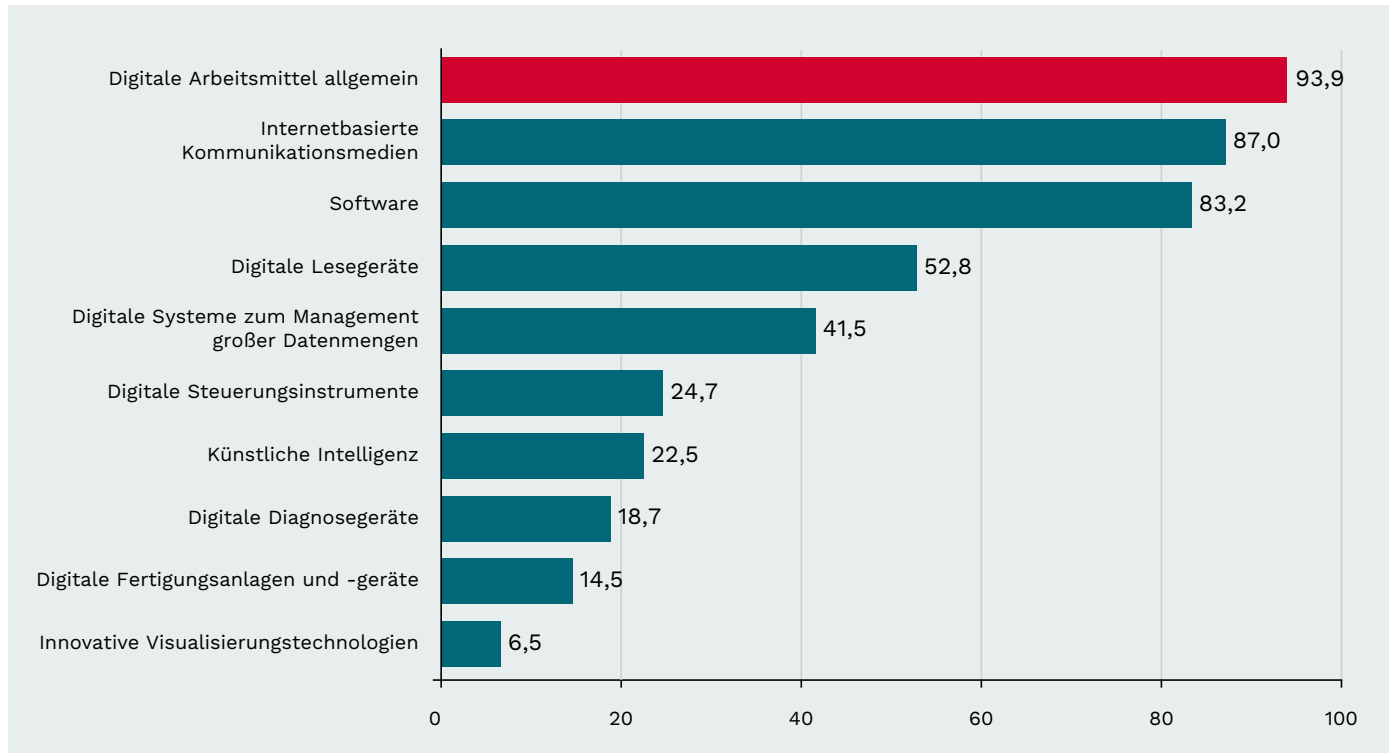
Erst Mitte der 1970er-Jahre verbreiteten sich Personal Computer, 1993 wurde das World Wide Web öffentlich. Trotzdem sind digitale Technologien längst nicht mehr aus unserem Leben wegzudenken. Ohne sie wäre unsere heutige Lebens- und Wirtschaftsweise unmöglich. Man spricht deswegen zu Recht von der „digitalen Revolution“ und dem dadurch angebrochenen „Digitalzeitalter“. Ob beim Kaffeekochen, dem Musikhören oder der Navigation per GPS: Es gibt wohl keinen Bereich, in dem digitale Technologien keine Rolle spielen.

Digitalisierung bedeutet hier zunächst einmal, dass die Nutzung, Verbreitung und Vernetzung computerbasierter Technologien zunimmt und sich dadurch neue Prozesse, Produkte und Geschäftsmodelle entwickeln.

Neuere technologische Entwicklungen umfassen etwa Soziale Medien, die Plattformökonomie, das Internet der Dinge („Internet of Things“), „Augmented Reality“ oder Künstliche Intelligenz (KI).

Mehr als ein Fünftel der Beschäftigten in Bremen arbeitet bereits mit KI

Anteil der Nutzer*innen verschiedener digitaler Technologien, in Prozent



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2025

© Arbeitnehmerkammer Bremen

Kaum jemand arbeitet noch rein analog

Die Digitalisierung hatte von Anfang an große Auswirkungen auf die Arbeitswelt. Digitale Hilfsmittel sind heute längst zum Standard geworden. Unsere Befragung von 3.337 Bremerhafter und Bremer Beschäftigten zeigt: 94 Prozent der Beschäftigten im Land Bremen verwenden sie für ihre berufliche Tätigkeit – Tendenz steigend. Auch neuere Technologien finden zunehmend Verbreitung: KI-Anwendungen nutzen schon mehr als ein Fünftel der Beschäftigten in ihrem Arbeitsalltag. Nach wie vor eher selten kommen Visualisierungstechnologien wie Augmented-Reality-Brillen zum Einsatz.

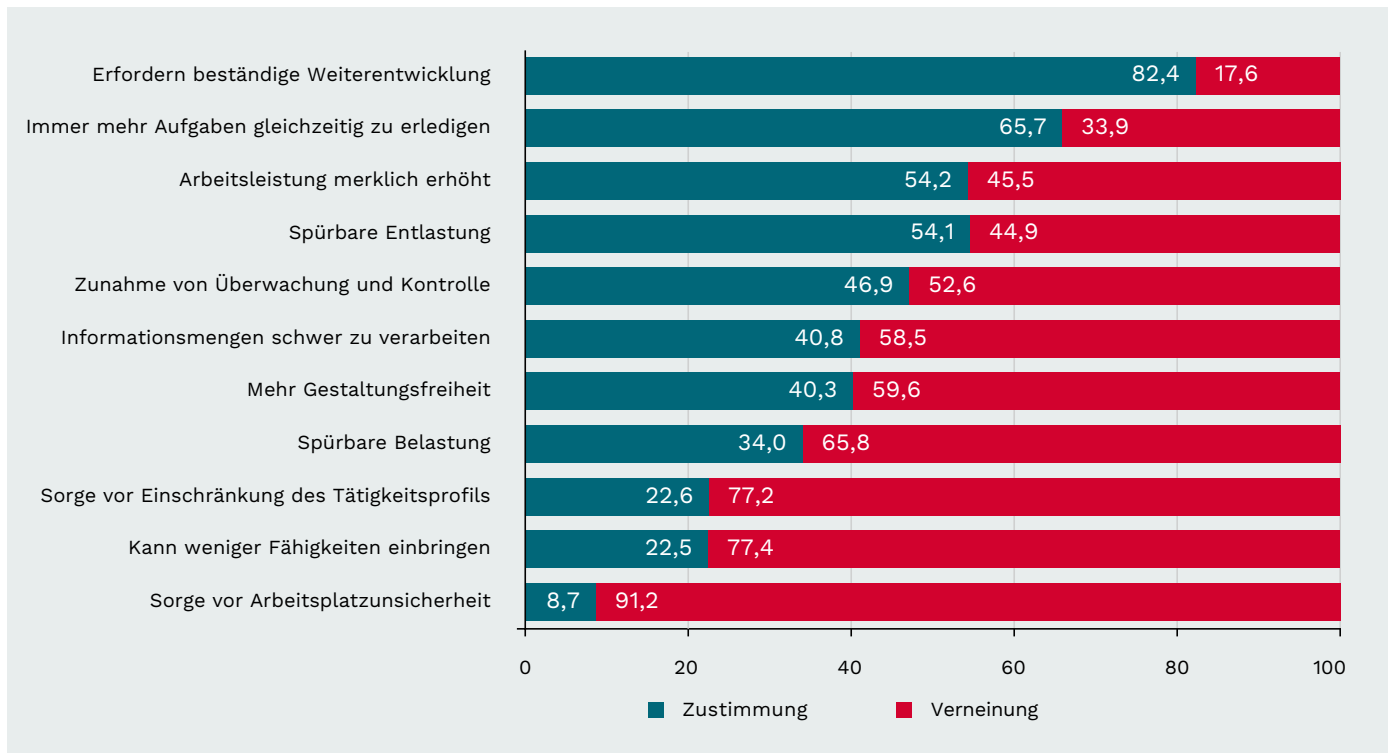
Allerdings gibt es teils deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Berufssegmenten oder Anforderungsniveaus. Bei Tätigkeiten, für die kein Berufsabschluss notwendig ist, geben nur knapp 80 Prozent der Befragten an, im Arbeitsalltag digitale Technologien zu verwenden. Bei Fachkräften und Akademiker*innen liegen die Anteile jeweils bei weit über 90 Prozent. Das spricht dafür, dass Helfer*innen noch wesentlich häufiger rein analog und manuell arbeiten. Dennoch ist es auch hier nur eine Minderheit, die gänzlich ohne digitale Hilfsmittel auskommt.

In der Lebensmittelbranche, im Gastgewerbe oder den Reinigungsberufen sind digitale Arbeitsmittel generell weniger verbreitet. Dabei handelt es sich um hauptsächlich manuelle Tätigkeiten, bei denen außerdem praktische oder finanzielle Gründe eine stärkere Digitalisierung oder Automatisierung erschweren. IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe weisen hingegen über alle Technologien hinweg hohe Nutzungsanteile auf. Hier gab über die Hälfte der Befragten an, bereits mit KI zu arbeiten.

„Nur noch eine kleine Minderheit kommt im Beruf gänzlich ohne digitale Hilfsmittel aus.“

Digitalisierung wirkt sich auf den Arbeitsalltag der Beschäftigten in Bremen aus

Anteil der Befragten, die die genannten Folgen von Digitalisierung bejahen oder verneinen*, in Prozent



* Basis: Befragte, die vorher angegeben haben, in den vergangenen drei Jahren in hohem Maße Veränderungen in ihrem Arbeitsalltag durch Digitalisierung zu erleben.

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2025

© Arbeitnehmerkammer Bremen

Die Auswirkungen der Digitalisierung sind ambivalent

Viele Beschäftigte erleben durch digitale Technologien große Veränderungen ihres Arbeitsalltags. So gab über ein Drittel der Befragten an, dass ihre Aufgaben oder die Arbeitsorganisation sich dadurch in den vergangenen drei Jahren stark gewandelt haben. Innerhalb dieser Gruppe sagen über 80 Prozent, dass digitale Technologien es notwendig machen, eigene Fähigkeiten und Kompetenzen stetig weiterzuentwickeln. Zwei Drittel dieser Beschäftigten berichten von einer Zunahme der gleichzeitig zu erledigenden Aufgaben und rund 40 Prozent sehen sich mit Informationsmengen konfrontiert, die für sie nur noch schwer zu verarbeiten sind. Das zeigt, dass Digitalisierung oftmals zu steigenden beruflichen Anforderungen und Belastungen führt. Überraschenderweise erleben 54 Prozent der betreffenden Beschäftigten in ihrem Arbeitsalltag aber auch eine spürbare Entlastung, nur 34 Prozent empfinden die technologischen Neuerungen eher als Belastung.

Diese Zahlen verdeutlichen, dass die Folgen von Digitalisierung durchaus ambivalent sein können und sie sowohl positive als auch negative Auswirkungen hat. Die Ergebnisse belegen aber auch, dass die Einführung neuer digitaler Anwendungen mit vielen Herausforderungen verbunden ist. Es besteht die Gefahr, dass sich die Arbeitsbedingungen verschlechtern

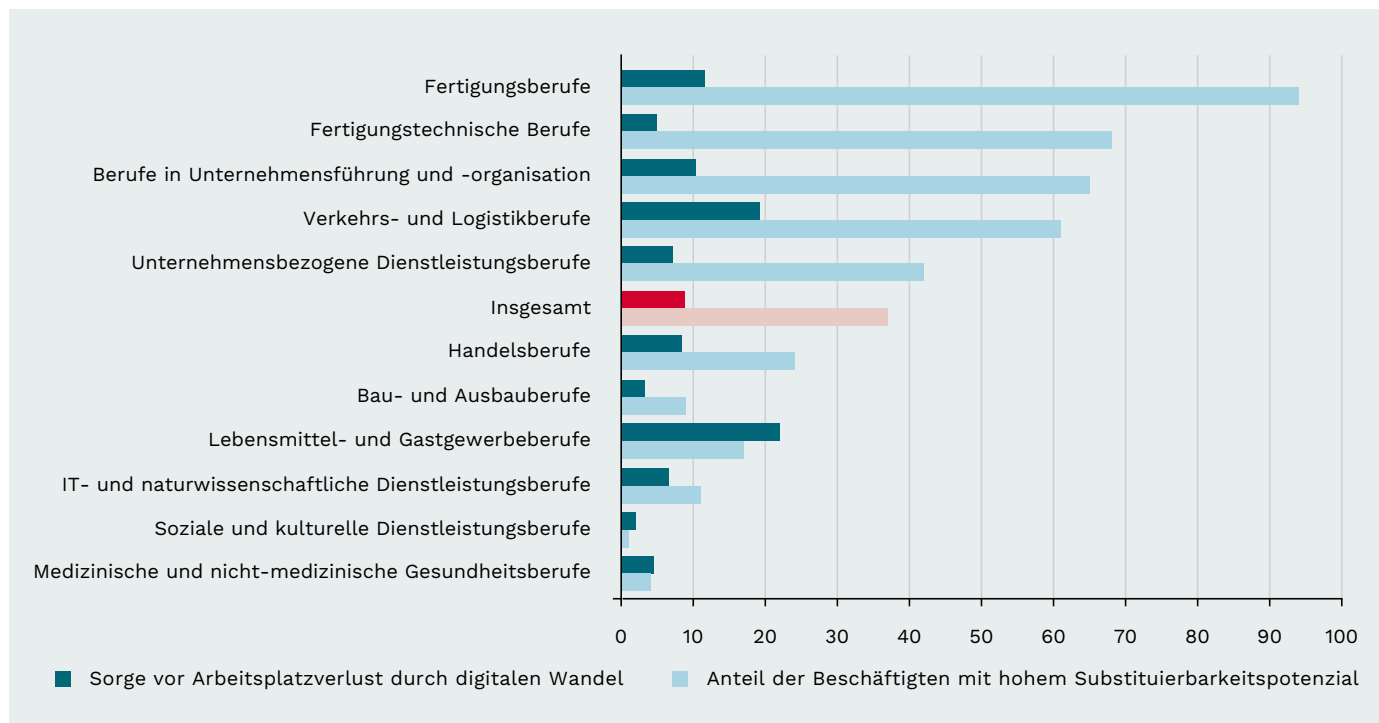
– insbesondere die Arbeitsbelastung und die Gestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten betreffend. Besonders deutlich treten diese Probleme bei digitalen Betriebsformen zutage, bei denen die Beschäftigten losgelöst von konkreten Betriebsräumen auf Anweisungen von Algorithmen arbeiten. Diese digitalen Betriebe entziehen sich ihrer Verantwortung als Arbeitgeber oftmals, indem sie ihre Beschäftigten in Scheinselbstständigkeit halten oder sich mit Verweis auf die fehlende physische Betriebsstätte betrieblicher Mitbestimmung verweigern.

Gefordert ist eine politische und betriebliche Gestaltung von Digitalisierungsprozessen, die vor negativen Auswirkungen wie steigenden Arbeitsbelastungen oder Überwachung schützt und neue technische Möglichkeiten dazu nutzt, die Kriterien Guter Arbeit¹ zu verwirklichen. Dazu gehören möglichst geringe körperliche und emotionale Belastungen, umfangreiche Gestaltungsmöglichkeiten, aber auch sinnstiftende Arbeit oder ein gutes Einkommen und eine hohe Arbeitsplatzsicherheit.

1 Siehe www.index-gute-arbeit.dgb.de

Die Sorge vor Automatisierung ist in Bremen geringer als das tatsächliche Substituierbarkeitspotenzial

Anteil der Befragten mit Sorge vor Arbeitsplatzverlust sowie hohem Substituierbarkeitspotenzial nach Berufssegmenten, in Prozent



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2025, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

© Arbeitnehmerkammer Bremen

Das Arbeitsplatzrisiko wird tendenziell unterschätzt

Nur knapp neun Prozent aller Befragten machen sich Sorgen, dass ihr Arbeitsplatz durch neue Technologien zukünftig überflüssig werden könnte. Dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zufolge arbeiteten 2024 allerdings 37 Prozent der Beschäftigten im Land Bremen in Berufen mit einem hohen Substituierbarkeitspotenzial. Das bedeutet, dass ein Großteil der Aufgaben schon heute theoretisch von Maschinen und Software erledigt werden könnte.² Betroffen sind vor allem Berufe in der Fertigung sowie in der Logistik und der Unternehmensorganisation. Bislang galt: Je niedriger das Anforderungsniveau, desto höher das Substituierbarkeitspotenzial. Tätigkeiten auf höherem Anforderungsniveau profitierten dagegen tendenziell von der Digitalisierung durch eine gestiegene Produktivität („Polarisierung“). Durch KI-Anwendungen steigt jedoch gerade hier das Substituierbarkeitspotenzial.³ Kaum zu automatisieren sind derzeit Tätigkeiten in den Bereichen Bau und Gesundheit sowie in sozialen und kulturellen Dienstleistungen.

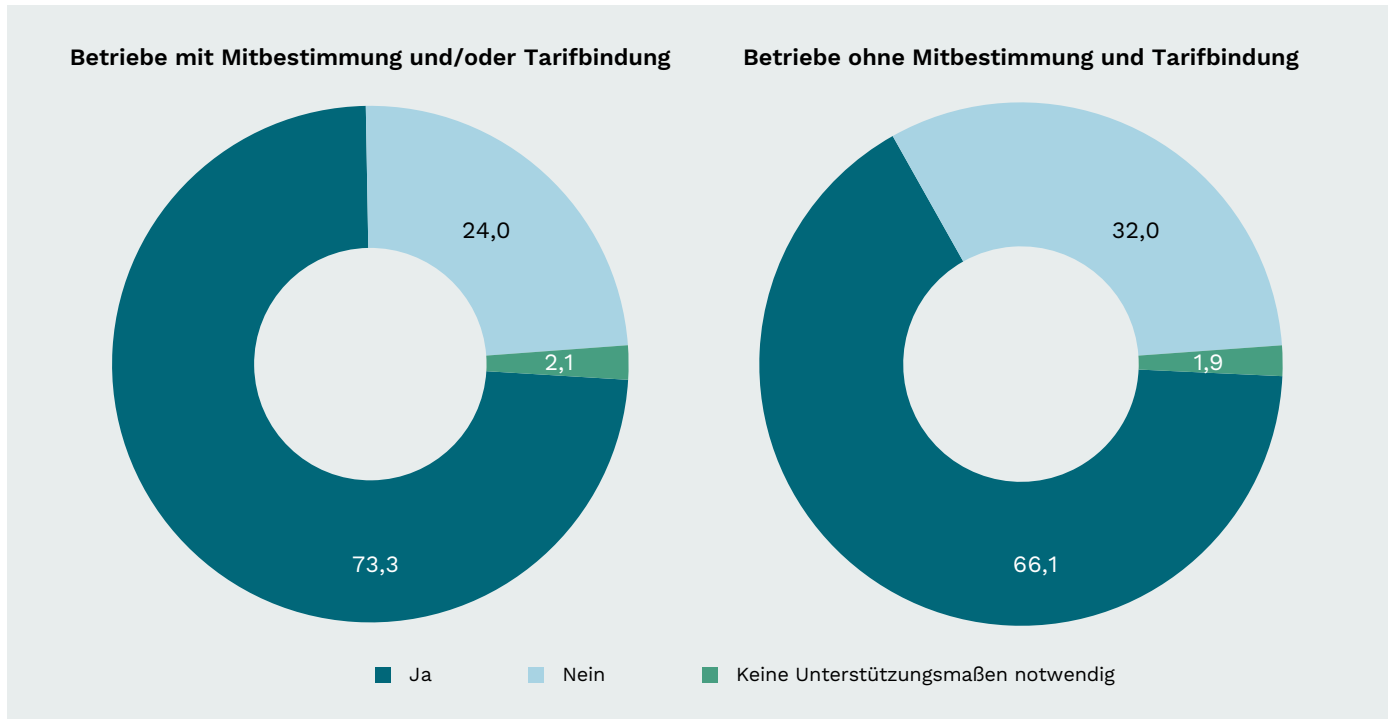
Auch in Zukunft werden weiterhin Tätigkeiten, um die sich aktuell noch Menschen kümmern, von Maschinen und Computerprogrammen übernommen. Das ist auch nicht per se schlecht, denn es verspricht – zumindest theoretisch – Produktivitäts- und damit Wohlstandsgewinne und hat das Potenzial für besseren Arbeits- und Gesundheitsschutz. Außerdem kann Digitalisierung punktuell helfen, den sich zukünftig noch verschärfenden Fachkräftemangel abzufedern.

Viele Tätigkeiten werden sich weiter verändern, manche wegfallen („Substituierung“), andere neu entstehen. Einige Berufe werden anspruchsvoller („Upgrading“), andere aber auch weniger anspruchsvoll („Dequalifizierung“). Wie sich Digitalisierung auf Arbeit auswirkt, wird jedoch nie allein von der Technologie bestimmt. Diese Veränderungsprozesse können durch Politik, Sozialpartner und Betriebsparteien gestaltet werden. Entscheidend ist, dass die betroffenen Beschäftigten mit passenden Weiterbildungsangeboten und existenzsichernden Leistungen aus Arbeitslosenversicherung und Grundsicherung unterstützt werden.

² Das Substituierbarkeitspotenzial bezieht nur die technische Möglichkeit, dass Tätigkeiten von Maschinen übernommen werden könnten. Es trifft keine Aussage darüber, wie wahrscheinlich die Automatisierung der Tätigkeit ist. Siehe auch www.job-futurmat.iab.de

³ Grienberger et al. (2024): Vor allem Hochqualifizierte bekommen die Digitalisierung verstärkt zu spüren. IAB-Kurzbericht 5/2024. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Betriebe in Bremen unterstützen ihre Mitarbeitenden unterschiedlich stark bei der Bewältigung des digitalen Wandels
Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit und ohne Mitbestimmung sowie Tarifbindung, die (keine) Unterstützung erhalten, in Prozent*



* Berücksichtigt werden nur diejenigen, die angegeben haben, dass digitale Technologien in den letzten drei Jahren in hohem Maß zu einer Veränderung ihrer Aufgaben oder der Arbeitsorganisation geführt haben.

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2025

© Arbeitnehmerkammer Bremen

Die Unterstützung durch die Betriebe ist ausbaufähig

Betrieben kommt insbesondere dann eine wichtige Rolle bei der Bewältigung des digitalen Wandels zu, wenn dieser zu einer großen Veränderung der betrieblichen Arbeitswelt führt. 71 Prozent der Beschäftigten im Land Bremen, die das so wahrnehmen, fühlen sich bei der Bewältigung der Digitalisierung von ihrem Betrieb auch unterstützt. Fast ein Drittel erfährt hingegen keine Unterstützung.

Es zeigen sich jedoch Unterschiede zwischen den Unternehmen: Mitbestimmung und Tarifbindung wirken sich positiv auf die Unterstützung aus. So erhalten Mitarbeitende in Betrieben, die weder einen Betriebs- oder Personalrat haben noch in der Tarifbindung durch einen Branchen- beziehungsweise Haus- oder Firmentarifvertrag sind, seltener Unterstützung (66 Prozent) als Mitarbeitende in Betrieben, die sich durch Mitbestimmung und/oder Tarifbindung auszeichnen (73 Prozent). Dennoch besteht auch in Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat die Notwendigkeit, Beschäftigte in die Veränderungsprozesse, die mit dem digitalen Wandel einhergehen, aktiv und grundlegend einzubinden. Auf diese Weise kann eine beschäftigtengerechte Gestaltung des digitalen Wandels erreicht werden.

Mehr Weiterbildung ist notwendig

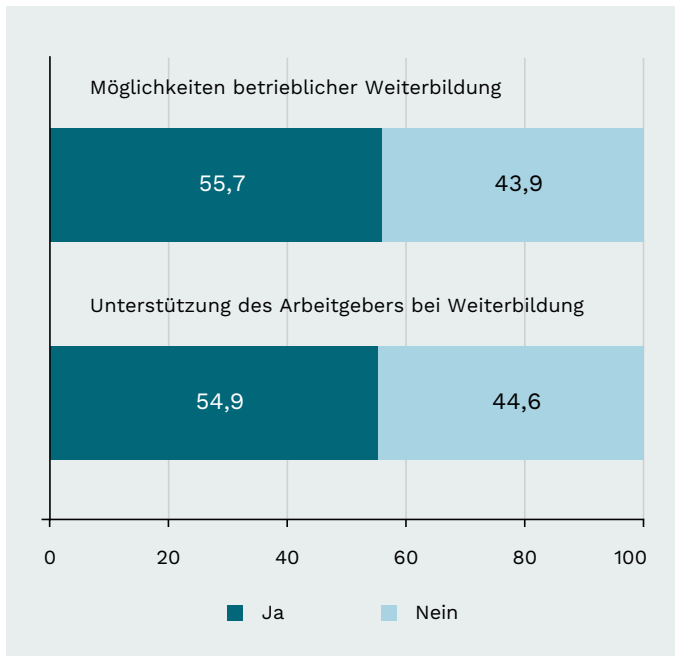
Um den steigenden fachlichen Anforderungen durch den digitalen Wandel begegnen zu können, ist Weiterbildung zentral. Auch hierbei kommt Betrieben eine große Bedeutung zu: zum einen, indem der Arbeitgeber seine Beschäftigten dabei unterstützt, sich weiterzubilden, zum anderen durch Möglichkeiten, sich im Betrieb weiterzuqualifizieren.

Insgesamt geben jedoch weniger als die Hälfte (45 Prozent) der Beschäftigten an, sich im Betrieb weiterqualifizieren zu können. Das bedeutet umgekehrt, dass mehr als die Hälfte der Befragten die Möglichkeiten der betrieblichen Weiterbildung als gering einschätzt. Auch die Unterstützung des Arbeitgebers dabei, sich weiterzubilden, schätzt mehr als die Hälfte (53 Prozent) als gering ein.

Weiterbildung ist insbesondere für jene Beschäftigten wichtig, deren Aufgaben oder Arbeitsorganisation sich in hohem Maß verändern und für die dies eine beständige Weiterentwicklung ihrer Fähigkeiten und Kompetenzen notwendig macht. Diese Beschäftigten geben etwas häufiger an, dass es Möglichkeiten der Weiterbildung im Betrieb gibt und dass der Arbeitgeber sie bei der Weiterbildung unterstützt.

Weiterbildungsmöglichkeiten bleiben hinter den tatsächlichen Bedarfen Bremer Beschäftigter zurück

Anteil der Beschäftigten, die (keine) Möglichkeiten zur und Unterstützung des Arbeitgebers bei Weiterbildung haben*, in Prozent

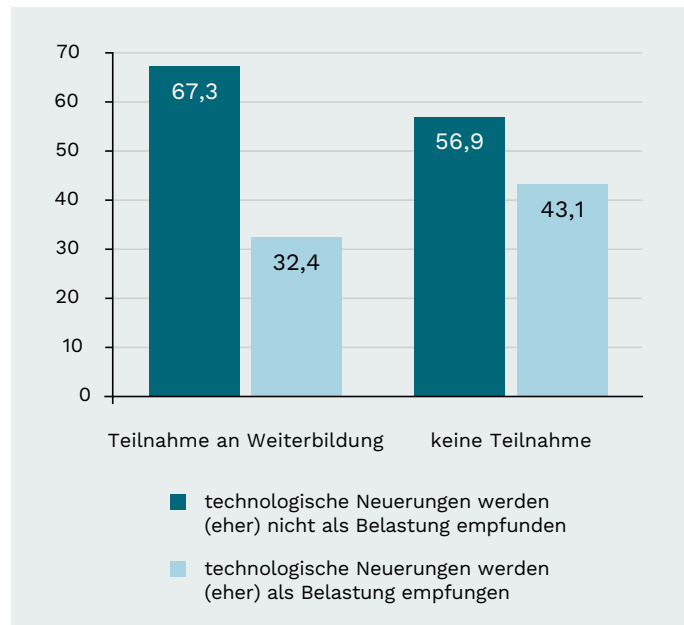


* Befragte, für die digitale Technologien in hohem Maß zu einer Veränderung ihrer Arbeit und Arbeitsorganisation geführt haben und die dadurch eine beständige Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen und Fähigkeiten als notwendig erachten.
Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2025

© Arbeitnehmerkammer Bremen

Beschäftigte in Bremen, die an Weiterbildungen teilnehmen, empfinden technologische Neuerungen seltener als Belastung

Belastungsempfinden durch technologische Neuerungen von Beschäftigten, die (nicht) an Weiterbildungen teilgenommen haben*, in Prozent



* Befragte, für die digitale Technologien in hohem Maß zu einer Veränderung ihrer Arbeit und Arbeitsorganisation geführt haben und die dadurch eine beständige Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen und Fähigkeiten als notwendig erachten.
Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2025

© Arbeitnehmerkammer Bremen

Dennoch ist es vor dem Hintergrund steigender Anforderungen an die Beschäftigten bedenklich, dass mehr als zwei Fünftel keine Möglichkeiten betrieblicher Weiterbildung haben beziehungsweise keine Unterstützung des Arbeitgebers für Weiterbildung bekommen.

Fast drei Viertel (72 Prozent) der Beschäftigten, die ihren Weiterbildungsbedarf durch digitale Neuerungen als hoch einschätzen, geben an, in den vergangenen 24 Monaten an einer Schulung, Fort- oder Weiterbildung teilgenommen zu haben. Diese Quote mag auf den ersten Blick hoch erscheinen. Sie bedeutet jedoch auch, dass mehr als ein Viertel der Arbeitnehmenden im Land Bremen trotz hoher Bedarfe nicht an einer Weiterbildung teilgenommen hat.

Weiterbildungen sind nicht nur für die Kompetenzentwicklung zentral, sie können auch einen positiven Einfluss darauf haben, wie belastend der digitale Wandel empfunden wird. Sie können dazu führen, dass sich Beschäftigte eher dazu in der Lage fühlen, mit den neuen Herausforderungen umzugehen. Für diejenigen, die aufgrund starker Veränderungen auch stärker auf Weiterbildungen angewiesen sind, zeigt sich, dass es einen positiven Zusammenhang mit dem Belastungsempfinden gibt.

Gerade für Beschäftigte mit hohem Weiterbildungsbedarf ist es also wichtig, dass sie Möglichkeiten dazu bekommen und Arbeitgeber verpflichtet werden, entsprechende Maßnahmen zu fördern. Insbesondere längere Weiterbildungen sind dabei essenziell, da sie einen grundlegenden Erwerb von Kompetenzen ermöglichen, der mit kürzeren Schulungen nur bedingt abgedeckt werden kann. Von all jenen, die eine ständige Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen als wichtig einstufen, gibt aktuell jedoch nur etwa jede*r Vierte (28 Prozent) an, dass die von ihnen besuchte Schulung, Fort- oder Weiterbildung länger als fünf Tage dauerte.

Die Forderungen der Arbeitnehmerkammer

Weiterbildung ist der Schlüssel zur Bewältigung des digitalen Wandels

- ▶ Weiterbildung ist von zentraler Bedeutung, damit Arbeitnehmende den fortwährenden digitalen Wandel gut bewältigen können. Hier braucht es dringend mehr Engagement seitens der Betriebe und mehr Mitbestimmungsrechte für die Betriebsräte. Die beruflichen Perspektiven der Beschäftigten müssen mit umfassenden Weiterbildungsangeboten ausgeweitet werden.
- ▶ Die Politik muss mehr Anreize für Weiterbildung setzen, sowohl für Beschäftigte als auch für Arbeitgeber. Es gibt für Beschäftigte nach wie vor kaum Förderungen, die unabhängig vom Arbeitgeber beantragt werden können. Es braucht endlich einen Rechtsanspruch auf Weiterbildung für Arbeitnehmende, der Freistellungen sowie eine auskömmliche Unterstützung beim Lebensunterhalt beinhaltet.

Eine vorausschauende Arbeitsmarktpolitik muss berufliche Umstiege ermöglichen

- ▶ Infolge der Digitalisierung werden mitunter Beschäftigte ihren Beruf wechseln müssen. Hier ist neben passenden Umschulungsangeboten eine vorausschauende Arbeitsmarktpolitik gefragt. Die Arbeitnehmerkammer hat dafür das Konzept der Transitions-gesellschaft entwickelt: eine unabhängige Anlaufstelle, die Ratsuchende bereits lange vor einem drohenden Jobverlust verlässlich informiert, berät und bei Bedarf längerfristig coacht.

Kriterien Guter Arbeit verwirklichen

- ▶ Es kommt darauf an, die Chancen der Digitalisierung für eine Entlastung von Arbeitnehmenden zu nutzen und Risiken wie die steigende Belastung oder Überwachung am Arbeitsplatz zu bekämpfen. Die Kriterien Guter Arbeit des DGB geben dabei Orientierung, um einer fairen, menschengerechten Arbeitswelt näherzukommen. Gefragt sind hier die betrieblichen Akteur*innen, die Tarifparteien und die Politik gleichermaßen.

Digitalisierung muss mitbestimmt ablaufen

- ▶ In Digitalisierungsfragen besteht in Betrieben in der Regel Mitbestimmungspflicht. Die gesetzlichen Rechte betrieblicher Interessenvertretungen müssen aber in einer überfälligen Reform des Betriebsverfassungsgesetzes ausgeweitet werden, um im schnellen digitalen Wandel handlungsfähig zu bleiben. Dazu gehören erzwingbare Mitbestimmungsrechte bei der betrieblichen Personalplanung, dem Persönlichkeits- und Datenschutz sowie in Fragen betrieblicher Weiterbildung.

Digitale Betriebsformen dürfen sich betrieblicher Mitbestimmung und Tarifverhandlungen nicht entziehen

- ▶ In der Plattformökonomie versuchen Unternehmen, sich Tarifverhandlungen zu verweigern oder betriebliche Mitbestimmung zu verhindern. Durch algorithmische Arbeitssteuerung und ohne echte Betriebsstätte sind Schutzrechte für Beschäftigte leicht auszuhebeln, die Arbeitnehmervermutung anfechtbar. Das muss dringend verhindert werden, unter anderem durch eine Aktualisierung des Betriebs- sowie Arbeitnehmerbegriffs.

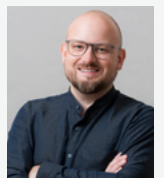
Die neuesten Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Sozialdaten für das Land Bremen gibt es bei der Arbeitnehmerkammer immer aktuell im Statistik-Portal: www.arbeitnehmerkammer.de/statistik

Mehr Informationen zur Beschäftigtenbefragung „Koordinaten der Arbeit in Bremen“ finden Sie unter: www.arbeitnehmerkammer.de/beschaeftigtenbefragung2025.html

Daniel Kühn

*Berater Digitalisierung der Arbeitswelt
Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung*

E-Mail: d.kuehn@arbeitnehmerkammer.de



Impressum: KammerKompakt Nr. 8 2025 / Herausgeberin: Arbeitnehmerkammer Bremen, Bürgerstraße 1, 28195 Bremen / Redaktion: Nathalie Sander, Dr. Tim Voss / Gestaltung: GfG Gruppe für Gestaltung GmbH

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