

Vorlage Nr. 19/233 -L
für die Sitzung der staatlichen Deputation für Wirtschaft, Arbeit und Häfen
am 23.11.2016

IAB-Betriebspanel – Auswertung der Befragung in 2015 für das Land Bremen

A. Problem

Im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit werden seit Mitte der 1990er Jahre alljährlich vom Institut TNS Infratest Sozialforschung bundesweit repräsentative Betriebsbefragungen zum Thema „Beschäftigungstrends“ durchgeführt. Über eine Aufstockung der Stichprobe können länderspezifische Auswertungen vorgenommen werden. Das Land Bremen beteiligt sich hieran seit dem Jahr 2000. Für die Befragungswelle 2015 liegen verwertbare Interviews von rund 16.000 Betrieben vor. Darunter befinden sich 840 Bremer Betriebe.

Das IAB-Betriebspanel ist die einzige systematische und wissenschaftlich validierte Befragung von Betrieben aus der vielfältig differenzierte Aussagen zu Beschäftigungstrends und Personalplanungen abgeleitet werden können. Die jährliche Befragung von möglichst den selben Betrieben mit den daraus resultierenden Zeitreihen erlaubt es, strukturelle Veränderungen auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes nachzuzeichnen und damit aktuelle und künftige Probleme besser zu erkennen.

Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen hat das SÖSTRA Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen mit der Auswertung der IAB-Betriebspanelbefragung für das Land Bremen beauftragt. Das Vorhaben wird mit finanzieller Unterstützung des Europäischen Sozialfonds (ESF) und der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit durchgeführt.

Auf einem Workshop am 02. September d. J. wurden ausgewählte Ergebnisse mit dem Schwerpunkt Entwicklung der Tarifbindung und Einführung des gesetzlichen

Mindestlohn vorgestellt. In einem ergänzenden Beitrag wurde zum Thema „Mindestlohn für alle? Zur Entlohnung Erwerbstätiger vor und nach der Mindestlohnreform“ referiert.

B. Lösung

Mit dieser Vorlage legt der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen der staatlichen Deputation für Wirtschaft, Arbeit und Häfen eine Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse des IAB-Betriebspanels Bremen 2015 vor. Der vollständige Bericht ist auf dem Internetauftritt des Senators für Wirtschaft, Arbeit und Häfen als Download abrufbar:

<http://www.arbeit.bremen.de/arbeit/detail.php?gsid=bremen69.c.3109.de>

Im Folgenden werden die wichtigsten Befunde zusammenfassend beschrieben:

Fachkräftebedarf und demographische Entwicklung

- Die Nachfrage nach Fachkräften ist weiter gestiegen. Mehr als jeder dritte Bremer Betrieb (36%) hatte 2015 zusätzlichen Bedarf an Fachkräften. Im vorangegangenen Jahr traf dies auf 28% der Betriebe zu.

Zwei Drittel dieser Betriebe konnten den Bedarf nach Fachkräften vollständig decken. Die Nichtbesetzungsquote, also der Anteil nicht besetzter Stellen für Fachkräfte an allen zu besetzenden Stellen für Fachkräfte, fiel 2015 mit 27% erstmals wieder niedriger aus als im Vorjahr. Trotzdem war es in Bremen nach wie vor etwas schwieriger als in anderen westdeutschen Ballungszentren, geeignete Bewerber für die angebotenen Fachkräftestellen zu finden (Nichtbesetzungsquote westdeutscher Großstädte 23%).

- Der demographische Wandel hat viele Betriebe bereits erreicht: Mehr als drei Viertel aller Betriebe beschäftigten Mitarbeiter im Alter von 50 Jahren oder älter. Knapp ein Drittel der Beschäftigten zählt mittlerweile zur Altersgruppe „50plus“. Damit ist der Anteil Älterer seit 2002 um 10%-Punkte angestiegen. Die größten Veränderungen erfolgten im Verarbeitenden Gewerbe, wo inzwischen 41% der Beschäftigten zur Gruppe „50plus“ gehören.

Bremer Betriebe reagieren auf diese Entwicklung, indem sie Maßnahmen für ältere Beschäftigte, wie z.B. Altersteilzeitangebote, altersgerechte Ausstattung der Arbeitsplätze, Weiterbildungsangebote oder Gesundheitsförderung anbieten. Immerhin 30% der Bremer Betriebe, die Ältere beschäftigen, bieten solche Maßnahmen an. Bremen hebt sich damit positiv vom bundesdeutschen Durchschnitt ab. Im bundesweiten Durchschnitt bieten nur 17% der Betriebe, die Ältere beschäftigen, solche Maßnahmen an.

Im Verarbeitenden Gewerbe gibt es in jedem dritten Betrieb (33%) Maßnahmen für Ältere. Damit bieten zwar überdurchschnittlich viele Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes Maßnahmen für Ältere an, angesichts der überdurchschnittlichen Betroffenheit, besteht aber auch in dieser Branche Nachholbedarf.

Auffällig ist, dass die Betriebe des verarbeitenden Gewerbes weniger auf Weiterbildung (13%, Durchschnitt über alle Branchen 22%), sondern häufiger auf eine Reduzierung der Leistungsanforderungen (10%, Durchschnitt 6%) sowie altersgemischte Arbeitsgruppen (8%, Durchschnitt 5%) setzen.

- Sofern sich Ältere auf eine Stelle beworben haben, hatten sie gute Chancen eingestellt zu werden. In gut der Hälfte aller Bremer Betriebe, bei denen sich auf die zuletzt besetzte Stelle auch Ältere beworben haben, wurde diese Stelle mit einem älteren Bewerber besetzt.

Allerdings wird dieser überraschend positive Befund dadurch getrübt, dass sich diese Quote nur auf einen sehr kleinen Teil der besetzten Stellen bezieht: Bei der weit überwiegenden Mehrheit (78%) der zuletzt besetzten Stellen lag den Bremer Betrieben keine Bewerbung eines älteren Bewerbers vor, die hätte berücksichtigt werden können.

Damit liegt der Anteil der Stellen, die durch einen älteren Bewerber besetzt wurden, an allen besetzten Stellen bei lediglich 12%. Auch im Vergleich zum Anteil älterer Beschäftigter (32%) ist dieser Wert gering.

Tarifbindung und Personalvertretung

- Die Zahl der tarifgebundenen Beschäftigten ist in Bremen im zweiten Jahr in Folge und gegen den Bundestrend angestiegen. Der Anteil von einem Bran-

chen-, Haus- oder Firmentarifvertrag erfassten Beschäftigten lag bei 60% (Bundesgebiet 57%). Da der Anteil tarifgebundener Betriebe unverändert bei 25% liegt, könnte diese Entwicklung auf einen Beschäftigungszuwachs in den tarifgebundenen Betrieben zurückzuführen sein.

- Bei fast einem Drittel der Betriebe, für die kein Tarifvertrag galt, orientierte sich die Lohnfindung an einem geltenden Branchentarifvertrag. Damit erstreckt sich die faktische Geltung von Tarifverträgen auf knapp die Hälfte der Bremer Betriebe und auf etwa drei Viertel der Beschäftigten.

Insbesondere Kleinst-, Klein- und Mittelbetriebe, die nicht tarifgebunden sind, orientieren sich an bestehenden Tarifverträgen, so dass die faktische Reichweite der Tarifverträge in diesen Bereichen deutlich über die Zahl tarifgebundener Betriebe hinausreicht.

- Zur „Kernzone“ des dualen Systems der Interessenvertretung zählen 10% aller Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten. Hierzu werden Betriebe gezählt, in denen sowohl ein Tarifvertrag gilt als auch ein Betriebs- oder Personalrat vorhanden ist. In diesen Betrieben arbeiten 43% aller Beschäftigten (Bundesweit: 40%).

Effekte der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns

- Aufgrund der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Januar 2015 wurden in jedem fünften Bremer Betrieb (20%) für einen oder mehrere Beschäftigte Stundenlöhne auf mindestens 8,50 EUR angehoben. Der Anteil der betroffenen Betriebe entsprach damit annähernd dem Bundesdurchschnitt (21%) lag jedoch deutlich über dem Durchschnitt westdeutscher Großstädte (14%).

Insgesamt wurden die Löhne von 5% der Beschäftigten erhöht (Bundesgebiet 6%; westdeutsche Großstädte 4%).

- Während die überwiegende Mehrheit aller Betriebe in Bremen überhaupt nicht oder in nur sehr geringem Maße von der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns betroffen waren, gab es eine nennenswerte Anzahl von Betrieben, in denen für einen erheblichen Teil der Belegschaft Lohnerhöhungen vorgenommen werden musste.

Bei 44% der betroffenen Betriebe (bzw. 9% aller Betriebe) betrafen die Lohnanpassungen mehr als die Hälfte der Beschäftigten. Unter diesen Betrieben befinden sich vor allem Kleinst- und Kleinbetriebe.

Infolge der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns hat es vor allem im Bereich „Sonstige Dienstleistungen“ Lohnerhöhungen gegeben. Hierzu gehören neben dem Hotel- und Gaststättengewerbe, dem Bereich Erziehung und Unterricht weitere „einfache Dienstleistungen“, wie Wäschereien, Friseure etc. Jeder zweite Betrieb der Branche „Sonstige Dienstleistungen“ war von der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns betroffen; die vorgenommenen Lohnerhöhungen betrafen jeden fünften Beschäftigten dieser Branche (19%; Durchschnitt über alle Branchen 5%).

- Bemerkenswert ist, dass innerhalb der Gruppe der betroffenen Betriebe erhebliche Unterschiede in Abhängigkeit vom Anteil nicht-sozialversicherungspflichtiger Beschäftigten bestehen: Je höher der Anteil von Mini-Jobbern an der Belegschaft, umso umfangreicher waren die erforderlichen Lohnerhöhungen.
- Von der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns betroffene Betriebe haben vor allem mit einer Anpassung der Arbeitszeiten und mit Zurückhaltung bei Einstellungen und Wiederbesetzung frei gewordener Stellen reagiert.

27% der betroffenen Betriebe (6% aller Betriebe) in Bremen haben die Arbeitszeit der betroffenen Beschäftigten reduziert oder Arbeit verdichtet. 26% der betroffenen Betriebe (6% aller Betriebe) in Bremen reagierten auf die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns mit dem Verzicht auf vorgesehenen Einstellungen bzw. auf die Wiederbesetzung von frei gewordenen Stellen.

Ein geringerer Anteil der betroffenen Betriebe hat mit Zurückstellung bzw. Reduzierung von Investitionen (10%, 3% aller Betriebe) oder der Erhöhung der Absatzpreise (8%, 2% aller Betriebe) auf den Mindestlohn reagiert.

- Entgegen der im Vorfeld geäußerten Befürchtung, die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns könne zu umfangreichen Entlassungen führen, haben tatsächlich nur wenige Betriebe Personal abgebaut. 14% der betroffenen (3% aller) Bremer Betriebe gaben an, mit Entlassungen auf die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns reagiert zu haben.

- Insgesamt ist die Zahl der Beschäftigten in den betroffenen Bremer Betrieben stabil geblieben. Zudem hat sich der langjährige Beschäftigungsaufbau auch in Bremen weiter fortgesetzt.

Mehr als jeder vierte betroffene Betriebe hat Beschäftigung aufgebaut. Der Anteil der Betriebe mit Beschäftigungsaufbau ist in den von der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns betroffenen Betrieben (28%) damit annähernd genauso hoch wie in den nicht betroffenen Betrieben (30%). Allerdings gab es im Vergleich zu den nicht betroffenen Betrieben (22%) mehr Betriebe mit Beschäftigungsabbau (30%).

Bemerkenswert ist, dass die Beschäftigung in Betrieben, bei denen sich die vorgenommenen Lohnerhöhungen auf mindestens jeden zweiten Beschäftigten erstreckten, gestiegen ist.

- Die innerbetrieblichen Lohnabstände haben sich infolge der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns verringert. Nur 6% der Betriebe, die Lohnanpassungen für die unterste Lohngruppe vorgenommen hat, gab an, im direkten Zusammenhang mit der Mindestlohneinführung Lohnsteigerungen für Beschäftigte mit höheren Stundenentgelten vorgenommen zu haben. Damit hat der Mindestlohn eher zu einer Verringerung der Lohndivergenzen beigetragen.

C. Finanzielle und personalwirtschaftliche Auswirkungen, Gender-Prüfung

Keine finanziellen und personalwirtschaftlichen Auswirkungen.

Eine geschlechtsspezifische Erhebung von Daten ist im bundeseinheitlichen Fragebogen sichergestellt. Bei der Auswertung hierzu wird dies – soweit methodisch sinnvoll – berücksichtigt.

D. Negative Mittelstandsbetroffenheit

Die Prüfung nach dem Mittelstandsförderungsgesetz hat keine qualifizierte (negative) Betroffenheit für kleinste, kleine und mittlere Unternehmen ergeben.

E. Beschluss

Die staatliche Deputation für Wirtschaft, Arbeit und Häfen nimmt die Auswertung der IAB-Betriebspanelbefragung 2015 für das Land Bremen zur Kenntnis.