

# DIGITALES ARCHIV

ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft  
ZBW – Leibniz Information Centre for Economics

Gabriel, Steffen; Salot, Marion; Ludwig, Thorsten

## Book

# Strukturwandel in Bremen : Befunde und Herausforderungen

*Reference:* Gabriel, Steffen/Salot, Marion et. al. (2015). Strukturwandel in Bremen : Befunde und Herausforderungen. Bremen : Arbeitnehmerkammer Bremen.  
doi:10.26092/elib/1521.

This Version is available at:  
<http://hdl.handle.net/11159/105>

## Kontakt/Contact

ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft/Leibniz Information Centre for Economics  
Düsternbrooker Weg 120  
24105 Kiel (Germany)  
E-Mail: [rights\[at\]zbw.eu](mailto:rights[at]zbw.eu)  
<https://www.zbw.eu/econis-archiv/>

## Standard-Nutzungsbedingungen:

Dieses Dokument darf zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen. Sofern für das Dokument eine Open-Content-Lizenz verwendet wurde, so gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

<https://zbw.eu/econis-archiv/termsfuse>

## Terms of use:

*This document may be saved and copied for your personal and scholarly purposes. You are not to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public. If the document is made available under a Creative Commons Licence you may exercise further usage rights as specified in the licence.*



# Strukturwandel in Bremen

Befunde und Herausforderungen

[www.arbeitnehmerkammer.de](http://www.arbeitnehmerkammer.de)

## Inhalt

	2	<b>Impressum</b>
	4	<b>Einleitung</b>
<b>1</b>	6	<b>Was heißt Strukturwandel?</b>
	8	■ Abgrenzung Waren zu Dienstleistungen
	9	■ Die allgemeine Theorie des Strukturwandels
	13	■ Der Strukturwandel im verarbeitenden Gewerbe
	17	■ Der Strukturwandel im Dienstleistungssektor
	22	■ Auf dem Weg zur reinen Wissensgesellschaft?
<b>2</b>	24	<b>Strukturwandel im Land Bremen und in Deutschland</b>
	26	■ Langfristige Entwicklung in Deutschland und Bremen
	29	■ Entwicklung der verschiedenen Branchen
	34	■ Leiharbeit, Werkverträge und die Auslagerung von Dienstleistungen – falsche Schlüsse über den Strukturwandel?
	40	■ Aktuelle Wirtschaftsstruktur und Branchenschwerpunkte – das verarbeitende Gewerbe und die Dienstleistungsbranchen im Land Bremen
<b>3</b>	64	<b>Gute Arbeit und der Strukturwandel in der Arbeitswelt</b>
	67	■ Wandel der Arbeitsverhältnisse
	74	■ Gute Arbeit
<b>4</b>	82	<b>Branchenstudien</b>
	84	■ Einzelhandel
	98	■ Logistik
	124	■ (Offshore-)Windenergieindustrie
	146	■ IT-Dienstleistungen – Zukunfts- und Wachstumsbranche
	160	<b>Fazit: Was bedeutet der Strukturwandel für Bremen?</b>

**A** HERAUSGEBER  
**Arbeitnehmerkammer Bremen**

Bürgerstraße 1  
28195 Bremen  
Telefon 0421-36301-0  
Telefax 0421-36301-89  
info@arbeitnehmerkammer.de  
www.arbeitnehmerkammer.de

AUTOREN

Steffen Gabriel,  
Referent für Wirtschaftspolitik der  
Arbeitnehmerkammer Bremen

Dr. Marion Salot,  
Referentin für regionale  
Wirtschaftspolitik der  
Arbeitnehmerkammer Bremen  
*Einzelhandel und Logistik*

Thorsten Ludwig,  
Agentur für Struktur- und  
Personalentwicklung GmbH (AgS),  
*(Offshore-)Windenergieindustrie*

LEKTORAT

Martina Kedenburg

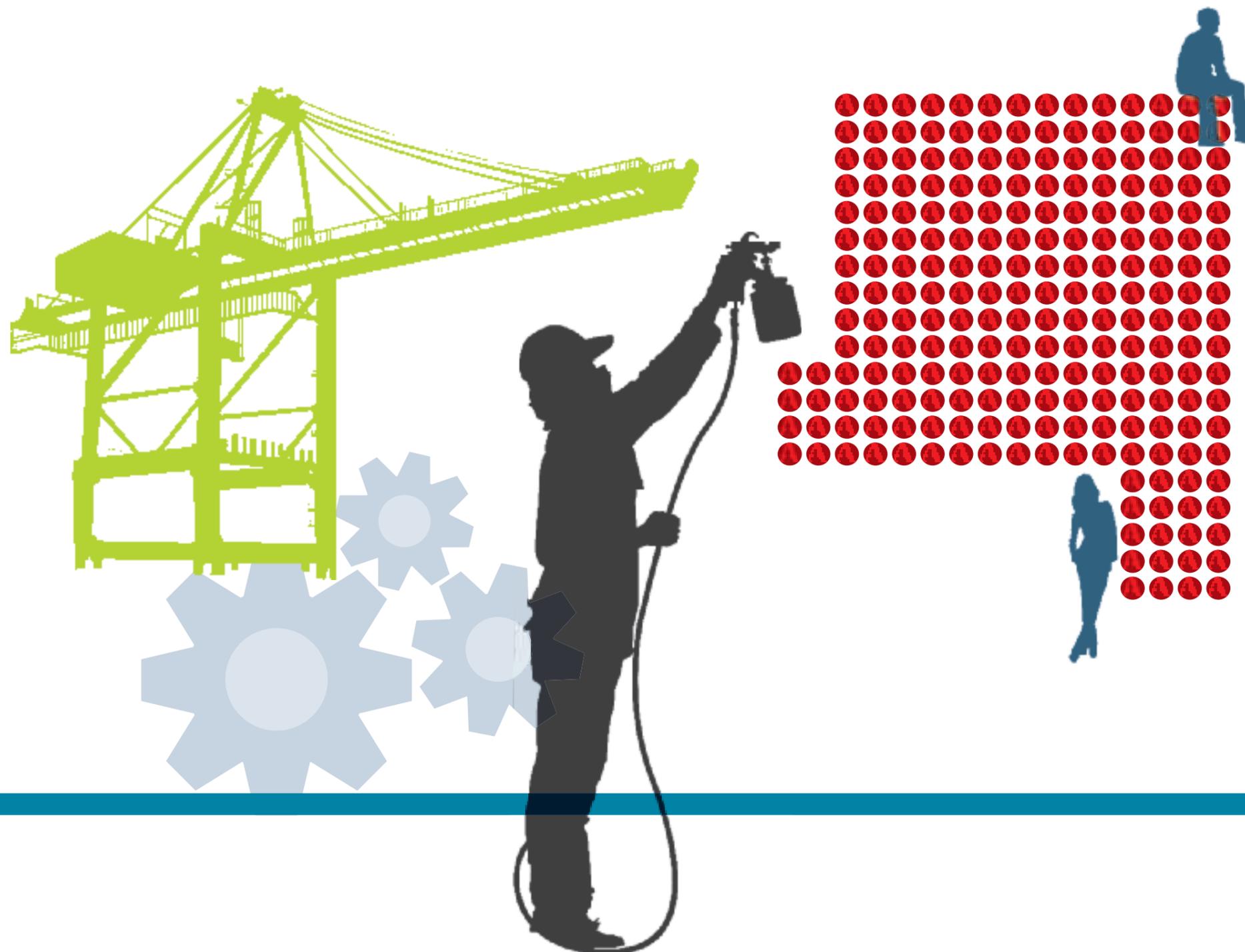
GRAFISCHE GESTALTUNG

Designbüro  
Möhlenkamp & Schuldt, Bremen

DRUCK

Girzig & Gottschalk, Bremen

August 2015



## Einleitung

Der Begriff Strukturwandel begleitet die Wirtschaftsentwicklung seit Jahrzehnten. Nach dem Aufschwung der 1950er- und 1960er-Jahre gerieten viele ehemalige Industriezentren Deutschlands in die Krise. Der sinkende Bedarf an Kohle, internationale Konkurrenz in der Stahlproduktion und später die zunehmende Konkurrenz durch die international fortschreitende Industrialisierung brachte die hiesige Industrie in Schwierigkeiten. In Bremen wird der Strukturwandel zentral mit dem Niedergang der Werftenlandschaft in Verbindung gebracht, aber auch mit dem Rückgang in der Fischerei, der Tabak-, Kaffee- oder Wollverarbeitung.

Der Wegfall der Branchen und der damit verbundene Verlust von Arbeitsplätzen bedeuteten einen Bruch in der Entwicklung Bremens, der bis heute Auswirkungen zeigt.

Bemerkenswert ist auch der Wandel der Dienstleistungen. Früher ging man meist von sehr einfachen Dienstleistungen für Privatpersonen aus. Mittlerweile hat sich das Feld der Dienstleistungen stark erweitert. Die Nachfrage aus dem privaten Bereich und von Unternehmensseite ist gestiegen und das häufig auf einem hohen Qualifikationsniveau. Dienstleistungen bedienen mittlerweile auch Bereiche wie Forschung und Entwicklung und arbeiten damit in Bereichen, die ehemals als Kernkompetenz der Industrie angesehen wurden.

Die Struktur der Wirtschaft ändert sich ständig. Es gibt dabei jedoch bestimmte allgemeine Trends, die hinter diesen Entwicklungen stehen. Die weltweite Nachfrage nach deutschen Produkten kann sich ändern, die Bedürfnisse einer (alternden) Gesellschaft wechseln oder die steigende Produktivität senkt den Bedarf an Arbeitskräften.

Der eine Strukturwandel existiert nicht, er ist ein vielschichtiges Phänomen, das verschiedenste Bereiche der Arbeits- und Wirtschaftswelt betrifft. Der Rückgang der Produktion betrifft viele entwickelte Staaten, allgemein erkennt man eine Entwicklung in Richtung einer postindustriellen Dienstleistungsgesellschaft. Vor diesem Hintergrund gab es eine sehr kontroverse Debatte um die sogenannte ›Dienstleistungslücke‹, die das Fehlen von Arbeitsplätzen in den Dienstleistungen thematisierte. Da der Anteil der Industrie in Deutschland im Vergleich zu anderen OECD-Ländern hoch war, schien der Anteil der Dienstleistungen zu gering. Im Zuge der Finanzkrise hingegen schwenkte die Debatte um, da die hiesige Industrie schnell wieder an ihre früheren Exporterfolge anknüpfen konnte.

Im Land Bremen nehmen die Arbeitsplätze in der Industrie ab und der Dienstleistungssektor gewinnt zunehmend an Bedeutung; dies lässt sich statistisch leicht belegen. Interessant und mit vielen Fragen verbunden ist dabei jedoch das Ausmaß des Wandels. Welche Auswirkungen hatte der Strukturwandel auf die Bremer Industrie? Sind die Arbeitsplätze der Industrie verloren gegangen oder lediglich in Dienstleistungsbranchen abgewandert?

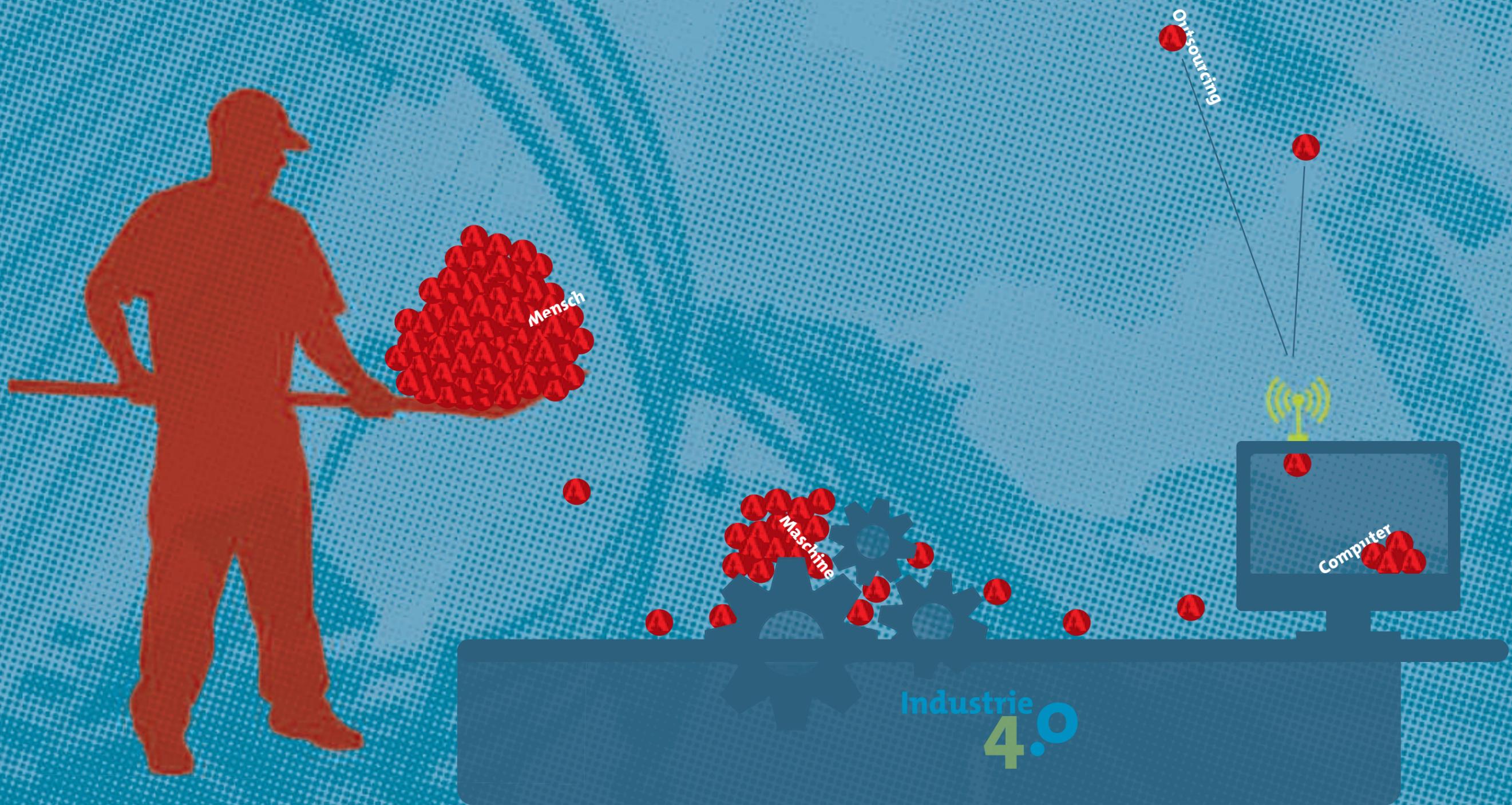
Welche Dienstleistungsbranchen wachsen unabhängig von der Industrie? Eine genaue Analyse der Entwicklungen ist notwendig, um abschätzen zu können, was der Strukturwandel für Bremen bedeutet.

Mit dem Strukturwandel einhergeht eine Veränderung der Arbeitswelt – diese ist zentrales Thema der Arbeitnehmerkammer Bremen. Wir beobachten über einen langen Zeitraum die Zunahme atypischer Beschäftigung: Teilzeitstellen und Minijobs erleben einen Boom, die Leiharbeit ist insbesondere in den vergangenen zehn Jahren geradezu sprunghaft angestiegen. Die Sicherheit des Arbeitsplatzes scheint abgenommen zu haben, der Anteil der unbefristeten Vollzeitstellen sinkt. Zudem sinkt die Tarifbindung in den Branchen und die realen Lohnsteigerungen waren gering. Es bleibt die Frage: Hängt dieser Wandel der Arbeitswelt mit dem Wandel der Wirtschaftsstruktur zusammen? Bietet die Dienstleistungsgesellschaft schlechtere Arbeit? Die Veränderungen in der Wirtschafts- und Arbeitswelt müssen dafür näher untersucht werden. Dabei geht es nicht nur darum, welche

Branchen an Bedeutung verloren haben und welche vom Strukturwandel profitieren. Es geht neben der reinen Zahl der geschaffenen Jobs auch darum, um was für Jobs es sich handelt und wie die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten aussehen.

Die vorliegende Studie untersucht, in welchen Bereichen Bremen den Strukturwandel erfolgreich vollziehen konnte und ob in anderen Feldern Nachholbedarf besteht. Dazu wird zunächst eine langfristige Betrachtung vorgenommen, daran anschließend wird die aktuelle Situation analysiert. Zusätzlich werden vier Einzelbranchen untersucht, die wir entweder für bedeutend im Rahmen des strukturellen Wandels halten – wie zum Beispiel den IT-Bereich oder die Logistik, aber auch die Windenergieindustrie.

Der Einzelhandel als ›zentrale‹ Branche der Dienstleistungsgesellschaft wiederum muss als Sorgenkind gelten, da hier die Beschäftigungsverhältnisse steter Verschlechterung ausgesetzt sind – sie beschäftigt uns in diesem Band ebenfalls. En détail wollen wir in diesen Analysen darstellen, wie die Branche wirtschaftlich aufgestellt ist und wie die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten sich entwickelt haben. Dies ist als Auftakt einer Reihe von Branchenanalysen zu sehen, die im Anschluss an diese Studie fortlaufend erstellt werden.



# Was heißt Strukturwandel?

## Abgrenzung Waren zu Dienstleistungen

## Die allgemeine Theorie des Strukturwandels

### Was heißt Strukturwandel?

Wie in der Einleitung bereits dargestellt, verbindet sich mit dem Wort ›Strukturwandel‹ der Rückgang der industriellen Produktion gegenüber einer steigenden volkswirtschaftlichen Bedeutung des Dienstleistungsbereichs. Die zentralen Veränderungen und treibenden Kräfte hinter diesem Strukturwandel sollen nun kurz dargestellt werden.

Theoretische Grundlage ist die Idee einer Wirtschaftsstruktur, die nach Sektoren unterschieden wird:

- Primärer Sektor: Land- und Forstwirtschaft, Fischerei
- Sekundärer Sektor: Produzierendes Gewerbe (Bergbau, Industrie, Baugewerbe etc.)
- Tertiärer Sektor: Dienstleistungen (Handel, Verkehr, Kommunikation etc.)

Das produzierende Gewerbe beinhaltet diejenigen Betriebe, die Waren produzieren; im tertiären Sektor werden Dienstleistungen hergestellt und erbracht. Um diese Unterscheidung der Sektoren also überhaupt zu ermöglichen, muss die Abgrenzung zwischen Waren und Dienstleistungen deutlich werden.

In der öffentlichen Debatte ist der Begriff der Dienstleistungen häufig nicht klar abgegrenzt. Dafür gibt es gute Gründe. So wird unter dem Begriff Dienstleistungen eine derart große Zahl von Tätigkeiten zusammengefasst, dass die Unterschiede zwischen ihnen immens sein können. Der Taxifahrer liefert die Dienstleistung Transport von A nach B, Taxi fahren unterscheidet sich aber erheblich von der Pflege und Betreuung eines Kindes, der Theateraufführung oder der Entwicklung eines Computerprogramms. Diese starken Unterschiede machen eine einheitliche Definition sehr schwierig, auch in der Literatur finden sich die unterschiedlichsten Definitionen.

Lange Zeit wurden Dienstleistungen rein über diese Abgrenzung zur Warenproduktion definiert: Während Waren materielle Güter sind, sind Dienstleistungen alle die Güter, die keine Waren sind und damit immaterielle Güter.<sup>1</sup>

Diese Abgrenzung von Waren zu Dienstleistungen beschreibt zwar die Unterschiede, definiert aber nicht, was eine Dienstleistung genau ist. Man zielt daher in einer weiteren Definition auf die Wirkung von Dienstleistungen ab:

Dienstleistungen sind die Veränderungen einer Person oder eines Gutes durch die Tätigkeit einer wirtschaftlichen Einheit unter vorheriger Zustimmung des Empfängers. Es handelt sich also um Prozesse, die Zustandsveränderungen an Gütern oder Personen herbeiführen.

Diese sehr sperrige Definition ist offensichtlich notwendig, um allen Dienstleistungstätigkeiten gerecht zu werden.

### Welche Branchen gehören zu welchem Sektor?

Für ein besseres Verständnis der Dienstleistungen hilft am ehesten die Beschreibung der verschiedenen Branchen. Die Aufteilung des Statistischen Bundesamtes in der aktuellsten Klassifikation der Wirtschaftszweige (2008) weist den jeweiligen Sektoren bestimmte Branchen zu. Im sekundären Sektor – dem verarbeitenden Gewerbe, dem Baugewerbe et cetera – findet vor allem die Warenproduktion im klassischen Sinne statt, die Dienstleistungen sind nach 17 Branchen aufgeteilt. Sie machen die Heterogenität des Dienstleistungssektors deutlich (siehe Abb. 1).

### Wandel der Sektoren durch technischen Fortschritt – eine der treibenden Kräfte

Der zunehmende technische Fortschritt führt durch Automatisierung und Rationalisierung dazu, dass insbesondere im Industriesektor immer weniger Arbeitskräfte benötigt werden.

Die Produktivitätssteigerung durch Maschinen ist im Dienstleistungssektor nicht in gleichem Maße möglich. Die Tätigkeiten verlangen meist einen hohen Personaleinsatz, der nur geringfügig durch Automatisierung oder neue technische Mittel verringert werden kann. Während in der Produktion Tätigkeiten wie das Schweißen, das Sortieren oder die Bauteilkontrolle von Maschinen ausgeführt werden können, bedeutet eine Steigerung der ›Produktion‹ für den Dienstleistungssektor meist ein Mehr an Personal. Der tertiäre Sektor wurde in der langen Frist als wesentlich personalintensiver eingestuft, mangels Einsparungsmöglichkeiten gewinnt er dadurch Beschäftigungsanteile.

Diese Argumentation ist heute nur noch teilweise richtig. Der Einsatz von Maschinen ist im produzierenden Gewerbe natürlich wesentlich weiter verbreitet als in anderen Branchen. Gerade bei wissensintensiven Dienstleistungen kommen aber mittlerweile ähnliche Rationalisierungsprozesse zum Tragen. Komplexe Berechnung oder Planungen, technische Zeichnungen oder auch Konstruktionsprozesse lassen sich durch den Einsatz von Computern mit weniger Personal oder schlicht schneller erledigen. Und auch in anderen Branchen reduzieren elektronische Hilfsmittel den Personaleinsatz: In der Buchhaltung rechnen Computerprogramme, Kurierfahrer profitieren von Navigationsgeräten, internetfähige Kameras ersetzen Wachpersonal. Dieser rasante Fortschritt bei der Digitalisierung und der Nutzung von Onlinemöglichkeiten auch im Dienstleistungsbereich konnte von Fourastié noch nicht berücksichtigt werden – sie war in dieser Art nicht vorherzusehen. Nichtsdestotrotz sind die meisten Dienstleistungen noch enger mit dem Einsatz von Menschen verbunden, da keine Massenproduktion, wie in der Warenproduktion möglich ist und sehr häufig ein direkter Kundenkontakt notwendig ist.

Im Prozess des Strukturwandels ändern sich die Branchen selbst, neue Branchen entstehen und andere, ehemals wichtige Branchen verlieren an Bedeutung. Damit wandelt sich zwangsläufig die Bedeutung von Branchen für die Regionen. Gleichzeitig ändert sich die Gewichtung der einzelnen Sektoren und Branchen auch im Verhältnis zueinander.

Ursachen und Auswirkungen sind dabei höchst unterschiedlich: Produktionsprozesse wandeln sich durch technischen Fortschritt, internationaler Handel verändert die Kundenstruktur, der Einsatz von Computern reduziert die Zahl der notwendigen Mitarbeiter, Betriebe öffnen und schließen, die Beziehung zwischen Zulieferer und Fabrik innerhalb einer Branche wandelt sich. Solche Prozesse strahlen dabei auf andere Branchen aus, es entstehen neue Netzwerke und Abhängigkeiten, andere verlieren an Bedeutung. Die Wirtschaftsstruktur ist also einem ständigen Wandel ausgesetzt.

Die Theorie des Strukturwandels geht davon aus, dass es innerhalb dieser Veränderungen bestimmte Trends gibt. Der Wandel ist also nicht willkürlich, vielmehr bilden verschiedene aufeinander bezogene Entwicklungen die Grundlage für den Strukturwandel. Diese Rahmenbedingungen sollen im Folgenden skizziert werden.

Bereits während der Industrialisierung wurde beispielsweise die Landwirtschaft als ein einst wirtschaftlich relevanter Sektor zurückgedrängt und der industrielle Sektor gewann an Bedeutung. In hoch entwickelten Volkswirtschaften geht man vom sogenannten ›postindustriellen Zeitalter‹ aus. Demnach sinkt jetzt auch die Bedeutung des sekundären, industriellen Sektors, während der tertiäre Sektor dominanter wird.

Bereits 1954 hat Jean Fourastié mit der Drei-Sektoren-Hypothese<sup>2</sup> diesen Strukturwandel theoretisch hergeleitet. Er geht ebenfalls von einer Unterteilung der Wirtschaft in die drei oben genannten Sektoren aus. Seine Hypothese zielte auf eine langfristige Verlagerung der Arbeitskräfte vom primären, über den sekundären hin zum tertiären Sektor; am Ende dominiert der Dienstleistungssektor. Zwei zentrale Ursachen sieht er hierfür: die unterschiedliche Entwicklung der Produktivität in den Sektoren und die Sättigung der Nachfrage nach materiellen Gütern.

Abb. 1: Sektoreneinteilung

Primärer Sektor	
› Land- und Forstwirtschaft	Fischerei
Sekundärer Sektor	
› Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	› Energie- und Wasserversorgung
› Verarbeitendes Gewerbe	› Baugewerbe
› Abwasser und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzung	
Tertiärer Sektor	
› Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz	› Sozialversicherung
› Verkehr und Lagerei	› Erziehung und Unterricht
› Gastgewerbe	› Gesundheits- und Sozialwesen
› Information und Kommunikation	› Kunst, Unterhaltung und Erholung
› Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	› Erbringung von sonstigen Dienstleistungen
› Grundstücks- und Wohnungswesen	› Private Haushalte mit Hauspersonal
› Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	› Herstellung von Waren/ Dienstleistungen durch private Haushalte
› Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	› Exterritoriale Organisationen und Körperschaften
› Öffentliche Verwaltung, Verteidigung	

Quelle: Statistisches Bundesamt

<sup>1</sup> Vgl. Löbbe et al. (1992); Harker (1995).

<sup>2</sup> Touraine und Bell haben mit ihrer Idee einer postindustriellen Gesellschaft eine ähnliche Denkrichtung vorgegeben. Nach Fourastié (1954), vgl. auch Brösse (1998).

### Wandel der Bedürfnisse – sinkende Nachfrage nach materiellen Gütern?

Der Dienstleistungssektor profitiert auch von einer zunehmenden Sättigung mit Gütern. Die Bevölkerung konnte mit zunehmendem Wohlstand immer mehr Waren anschaffen, der Bedarf nach Neuwaren ist über die Zeit gesunken.

Verdeutlicht werden kann die Idee hinter dieser ›Sättigung‹ mit dem Kauf langlebiger Produkte: Noch in den 1960er-Jahren besaßen circa zehn Prozent der deutschen Haushalte eine Waschmaschine, aktuell kann man von einer Versorgung von knapp 95 Prozent der Haushalte ausgehen. Da man in der Regel keine zweite Waschmaschine benötigt, sinkt die Nachfrage über die Zeit. Immer mehr Haushalte sind mit Waschmaschinen versorgt und die Geräte werden nur ersetzt, wenn sie kaputtgehen. Die Nachfrage nach klassischen Produkten sinkt, wenn bestimmte Grundbedürfnisse gedeckt sind. Nimmt der Wohlstand einer Gesellschaft nicht ab, wird der Konsum stärker in Richtung anderer Bedürfnisse gelenkt – was eine erhöhte Nachfrage nach Servicedienstleistungen generiert. Das können bestimmte Dienstleistungen sein, die Garten- oder Hausarbeiten übernehmen, aber auch eine erhöhte Nachfrage nach Urlaubsreisen, Sportangeboten oder Konzerten, die von einer verstärkten Erlebnisorientierung profitieren.

Die These der Sättigung mit materiellen Gütern ist deshalb zum Teil fraglich, weil alte – materielle – Bedürfnisse durchaus auch von neuen, wiederum materiellen Bedürfnissen abgelöst werden können. Noch vor wenigen Jahren konnte sich niemand vorstellen, auf einem mobilen Gerät ins Internet zu gehen oder fernzusehen. Mit der Entwicklung der Kommunikationsmittel vom Radio über den Fernseher zum Computer und vom Wählscheibentelefon zum Smartphone haben sich aber ganz neue ›Produktfelder‹ gebildet. Die Nachfrage nach diesen neuen Gütern ersetzt teilweise die rückläufige Nachfrage. Dabei spielen auch die immer kürzeren Produktzyklen eine Rolle. Häufig reichen geringe Komfortvorteile aus, um ein Bedürfnis nach einem neuen Produkt beim Kunden auszulösen.

Generell sinkt die Nachfrage nach materiellen Gütern. Aber immer, wenn sich die Produzenten an anderen Trends wie Kommunikationstechnologien, weltweiten Absatzmärkten oder einer alternativen Gesellschaft orientieren, kann dieser Effekt geringer ausfallen.

### Globalisierung verändert Produktion, Konkurrenz und Absatzmärkte

Neben diesen klassischen Entwicklungsstufen gibt es weitere treibende Kräfte hinter dem aktuellen Wandel. Eine davon ist die zunehmende internationale Verflechtung oder auch Globalisierung, die sich durch mehr internationalen Handel und sinkende Transportkosten auszeichnet.

Der zunehmende internationale Handel führt zu anschwellenden Warenströmen zwischen den verschiedenen Ländern und Kontinenten. Es ist nicht mehr ungewöhnlich, dass deutsche Autos in China verkauft werden und umgekehrt elektronische Geräte in Europa aus dem asiatischen Raum stammen. Der Welthandel führt zu Unternehmen, die nicht mehr nur in einem begrenzten geografischen Raum denken (müssen). Vielmehr können sie wegen gesunkener Logistikkosten und abgebauter Handelsschranken immer mehr Märkte erschließen. Dies gilt aber nicht nur für deutsche oder europäische Unternehmen, sondern weltweit. Neben neuen Absatzmärkten entsteht daher auch eine neue Konkurrenz, sowohl am Heimatmarkt als auch international. Eine mögliche Nachfragesteigerung durch weltweite Absatzmärkte steht somit gegen einen größeren Wettbewerbsdruck.

Die hohen Exportanteile der hiesigen Industrie zeigen den Erfolg im Ausland, die dortigen Wachstumseffekte sorgen für eine erhöhte Nachfrage. Gleichzeitig entsteht aber auch eine Abhängigkeit von weltweiten Entwicklungen, die Verflechtung der Märkte bedeutet eine geringere Planungssicherheit. Deutlich zu beobachten war dieser Effekt in der Wirtschafts- und Finanzkrise, die zu einem Einbruch der Industrieproduktion führte.

Problematisch für die heutigen Exportnationen ist, dass der technische Fortschritt die Vorteile in Zukunft reduzieren wird. Die heutigen technologischen Vorteile verlieren an Bedeutung, durch den stark beschleunigten Fortschritt und leichter verfügbares Wissen holen die Entwicklungsländer schnell auf. Es besteht die Gefahr, dass diese Absatzmärkte in Zukunft in geringerem Maße westliche Produkte nachfragen und sie stattdessen selber produzieren. Der notwendige Vorsprung kann nur durch permanente Innovation und neue Produkte gehalten werden – der Wissenstransfer in Schwellenländer verringert die bisherigen Vorteile stetig. Technische Fähigkeiten reduzieren die Zeit, bis

andere Unternehmen ein Produkt nachbauen können. Und diese Fähigkeiten sind nicht mehr auf die Industrienationen beschränkt. Das führt dazu, dass auch weniger entwickelte Staaten als Konkurrenz auftreten und über günstigere Arbeitskräfte einen komparativen Vorteil haben. Der Wettbewerbsdruck und damit der Innovationsdruck steigen an. Innovationen sind für Industriestaaten daher von besonderer Bedeutung, um ihren Vorsprung zu halten.<sup>3</sup> Eine Folge daraus: Es verkürzen sich die sogenannten Produktzyklen, das heißt die Dauer von der Einführung bis zum Verschwinden eines Produktes am Markt.

Zusätzlich werden nicht nur fertige Produkte verschifft oder per Flugzeug transportiert. Die Entwicklungen vor allem im Bereich der Kommunikations- und Informationstechnik und in der Logistikbranche ermöglichen stärker als bisher die Vernetzung oder Verlagerung von Produktionsprozessen. Eine internationale Arbeitsteilung in der Produktion ist mittlerweile möglich, sie muss nicht mehr an einem Ort und in einer Betriebsstätte stattfinden. Der technische Fortschritt führt an dem Punkt zu einem höheren Anteil an – meist niedrig qualifizierter – Produktion im Ausland. Diese dezentralisierte Produktion schlägt sich nieder als Verlust von Arbeitsplätzen in den ehemals führenden Industrienationen. Die Verlagerung von produktionsbegleitenden Tätigkeiten in Zuliefererbetriebe – mittlerweile auch hoch qualifiziert zum Beispiel in Forschung und Entwicklung – bedeutet nichts anderes, als dass zunehmend auch große Teile der Wertschöpfung andernorts stattfinden. Damit werden auch traditionelle Aufgaben der hiesigen Stammebelegschaft nicht mehr am Unternehmenssitz (oder im ursprünglichen Herkunftsland) erbracht.

### Wandel der Produkte

Neben diesem sektoralen Wandel gibt es auch einen Wandel der Produkte. Die Ansprüche an Produkte ändern sich: Traditionelle Produkte werden daher immer häufiger mit Dienstleistungen verknüpft, sogenannte ›Hybrid-Produkte‹. Dabei ist eine Dienstleistung, wie zum Beispiel die Lieferung des Produktes, die Wartung von Geräten oder eine zusätzliche Software, Teil der verkauften Ware. Smartphones werden beispielsweise mit einem Zugang zu App-Märkten verkauft, Elektronikpro-

dukte mit den notwendigen Konsumentenkrediten und Autos direkt mit einer Versicherung oder Gutscheinen für Inspektionen. Unternehmen kaufen nicht nur die Maschinen, sie schließen direkt Ausfallversicherungen oder einen Wartungsvertrag ab. Damit gewinnen die gemeinsam mit Produkten verkauften Dienstleistungen an Bedeutung, häufig sind sie sogar zentral für die Kaufentscheidung.

Die Kunden fragen immer spezialisiertere Lösungen nach und erhalten eine Art Rundumversorgung. In der Folge sind die Produkte stärker an den einzelnen Kunden angepasst, das Angebot der Unternehmen wird vielfältiger und individueller. Häufig kann dieser Bedarf nicht vom klassisch-produzierenden Unternehmen gedeckt werden, weswegen die notwendige Spezialisierung der Produktion einen verstärkten Zukauf (oder auch die Auslagerung) von unternehmensnahen Dienstleistungen einleitet.

### Kommunikations- und Informationstechnologien – Digitalisierung als Querschnittsthema

Einen starken Effekt auf die Wirtschaftsstruktur der vergangenen Jahre hat sicherlich die Entwicklung der Kommunikations- und Informationstechnik. Generell profitieren Unternehmen von einer vereinfachten Kommunikation und Datenverfügbarkeit. So ermöglichen die neuen Kommunikationskanäle und die Übermittlung von großen Datenmengen beispielsweise Videokonferenzen, das Versenden von Konstruktionsplänen oder die Koordination weltweit verstreuter Projektmitarbeiter. Damit bieten sich neue Möglichkeiten, über große Entfernungen zu agieren.

Die neuen Technologien haben je nach Branche weitere und sehr unterschiedliche Auswirkungen.

In der Industrie betreffen sie vor allem die Veränderung von Fertigungsabläufen, die Vernetzung von Maschinen, den Einsatz von 3D-Druckern oder die notwendige Abstimmung der Logistik.

Auf der Produktebene war das der PC als Heimcomputer oder der Internetzugang für die breite Bevölkerung. Mittlerweile erfährt die Nachfrage nach mobilen Geräten durch Notebooks, Tablets und Smartphones eine weitere Steigerung.

Die Veränderungen betreffen aber auch die Dienstleistungen. Im Einzelhandel, aber auch in der Verlagsbranche, in der Taxi- oder Musikbran-

<sup>3</sup> Vgl. Brösse (1998), S. 26 f.; bpb (2015).

## Der Strukturwandel im verarbeitenden Gewerbe

che geraten etablierte Firmen unter Druck. Ehemalige Marktführer verlieren an Bedeutung und neue Geschäftsmodelle entstehen. Im Alltag von Privatpersonen verändern die neuen Technologien das Informations- und Kommunikationsverhalten, da Kommunikation und Vernetzung an Bedeutung gewinnen. Beispielsweise gewinnt das Internet als Informationsquelle gegenüber Printmedien und Fernsehen beständig an Bedeutung und Kommunikation verlagert sich in soziale Netzwerke. Zusätzlich entstehen zahlreiche neue Geschäftsfelder, der Erfolg von Videostreaming oder Carsharing wäre ohne die neuen Plattformen nicht vorstellbar.

In Bezug auf Dienstleistungen galt lange Zeit das sogenannte Uno-actu-Prinzip (Ein-Akt-Prinzip). Es besagt, dass bei der Erbringung der Dienstleistung Produktion und Konsum zusammenfallen.

Als Beispiel dient der Arztbesuch: Der Arzt erbringt als Dienstleistung die Behandlung und ohne die Anwesenheit des Patienten kann keine Behandlung stattfinden. Auch eine Taxifahrt ist relativ sinnlos, wenn der Fahrgast nicht anwesend ist; ebenso die Reparatur eines Autos ohne Auto. Der Produzent der Dienstleistung ist damit an Zeit und Ort gebunden, er muss gleichzeitig mit dem Empfänger am selben Ort sein.

Dieses Prinzip ist durch die neuen Technologien nur noch eingeschränkt gültig. Bei den meisten personenbezogenen Dienstleistungen ist die Anwesenheit des Konsumenten zwar noch Voraussetzung, dennoch werden Einkäufe und Bankgeschäfte nicht mehr zwangsläufig ortsgebunden in Geschäftsräumen, sondern verstärkt online abgewickelt.

Viel stärker betrifft dies die Dienstleistungen für Unternehmen. Sie profitieren davon, dass das Uno-actu-Prinzip in Teilen aufgehoben ist. Die Entwicklung eines Bauteils muss nicht mehr vor Ort mit dem Personal abgestimmt werden. Die Konstruktionspläne werden extern erstellt, über ein Netzwerk verschickt und in die Steuerungseinheit der Fräsmaschine eingespeist. Softwareprobleme können über das Internet und eine Schnittstelle behoben werden, ohne dass der Techniker vor Ort sein muss. Damit hat sich der Absatzmarkt von Dienstleistungen radikal erweitert.

### Alternde Gesellschaft

Der demografische Wandel ist eine der wesentlichen Veränderungen der heutigen Gesellschaft. Die Alterspyramiden sind wohlbekannt: Statt eines Tannenbaumes mit einer breiten Basis an jungen Menschen und einer ›Spitze‹ mit älteren Menschen, erhöht sich der Anteil der älteren Menschen in der Gesellschaft. Damit wandert der ›Bauch‹ der breitesten Bevölkerungsschichten nach oben. Dieser erhöhte Anteil an älteren Menschen wirkt sich natürlich auch auf die Güter- und Dienstleistungsnachfrage einer Gesellschaft aus. Die sich wandelnden Ansprüche der möglichen Kunden, also die Bedürfnisse älterer Menschen, unterscheiden sich auf verschiedensten Ebenen von denen einer jüngeren Gesellschaft. Das betrifft zunächst den Gesundheits- und Pflegesektor. Der Bedarf an medizinischer Versorgung steigt, sowohl hinsichtlich der Behandlung von Krankheiten als auch bei Hilfsmitteln wie Hörgeräten, Rollatoren et cetera. Außerdem gewinnen Pflege- und Altenheime an Bedeutung, aber auch Hilfeleistungen und Serviceangebote im eigenen Haushalt werden wichtiger.

Auf der Warenebene geht es vor allem um die altersgerechte Anpassung der Produkte. Das können lesbare Displays mit großer Schrift sein oder auch angepasste Autositze oder barrierefreie Wohnungen. Die Bedeutung dieses Bereichs ist nicht zu unterschätzen, zumal im Alter das Geldvermögen derzeit im Durchschnitt noch größer ist als in den jüngeren Haushalten.

Man kann zweifeln, ob die aktuellen Bevölkerungsprognosen tragfähig sind, Faktoren wie arbeitsmarktbedingte Migration, globale Wanderungsbewegungen oder sich möglicherweise ändernde Geburtenraten machen langfristig auch andere Szenarien möglich. Durch die hohe Lebenserwartung wird aber auch in Zukunft die Anzahl der älteren Menschen steigen und damit die oben beschriebenen Bedarfe.

Wie beschrieben, sind die Sektoren unterschiedlich vom Strukturwandel betroffen. Deshalb sollen die Auswirkungen noch einmal gesondert beschrieben werden.

Wenn man von ›der Industrie‹ spricht, gehen die meisten Menschen von Fabriken aus, in denen etwas hergestellt wird. Der bisher genutzte Begriff ›Sekundärer Sektor‹ oder auch ›Produzierendes Gewerbe‹ beinhaltet noch weitere Branchen. Die Abgrenzung wird mit Abbildung 2 verdeutlicht: Neben dem verarbeitenden Gewerbe (der Industrie) zählen auch das Baugewerbe, der Bergbau, die Energie- und Wasserversorgung dazu. Dieser Teil der Studie wird sich schwerpunktmäßig mit dem verarbeitenden Gewerbe und somit mit der Herstellung von Sachgütern beschäftigen.

Das verarbeitende Gewerbe wurde durch den Strukturwandel auf verschiedenen Ebenen beeinflusst. Das betrifft vor allem die Absatzmärkte, mehr Automatisierung und die zunehmende internationale Arbeitsteilung. Gerade die Möglichkeiten der Arbeitsteilung haben die Produktionsprozesse deutlich verändert und damit einen umfangreichen internen Strukturwandel bewirkt.

Die Großunternehmen stehen durch zunehmenden internationalen Handel immer stärker im Wettbewerb mit ausländischen Unternehmen. Der technische Vorsprung gegenüber den internationalen Wettbewerbern hat sich über die Zeit verringert, inzwischen ist es nicht ungewöhnlich, wenn sogar Hightech-Produkte aus China, Korea oder Brasilien importiert werden. In der Vergangenheit wurde bereits sehr viel ›einfache‹ Produktion ins Ausland verlagert, entweder, weil die Wettbewerber günstiger produzieren konnten oder weil deutsche Unternehmen eigene Produktionsstandorte im Ausland aufgebaut haben. Der Aufholprozess hinsichtlich Produktivität und Know-how schränkt die Konkurrenzfähigkeit Deutschlands ein.

Gleichzeitig kurbeln diese wachsenden Staaten immer noch die Exporte an. Die Europäische Union (EU) ist zwar immer noch der größte Importeur deutscher Waren, der Nachfragerückgang durch die Finanzkrise wurde jedoch auch von Schwellenländern aufgefangen.

Die zunehmenden Handelsströme erhöhen so auf der einen Seite den Konkurrenzdruck auf deutsche Industrieunternehmen, auf der anderen Seite sichern sie neue Absatzmärkte.

Abb. 2:  
Der ›Sekundäre Sektor‹



Quelle: eigene Darstellung, Gliederung anhand der WZ 2008

Die Abhängigkeit des Landes Bremen von Absatzmärkten in anderen Regionen und Ländern ist bei dieser näheren Betrachtung offensichtlich. Die in Bremen tätigen Unternehmen Flugzeugbau, Automobilindustrie, Nahrungsmittelindustrie verkaufen nicht schwerpunktmäßig im Land Bremen und in der Region, sondern sind für internationale Abnehmer tätig.

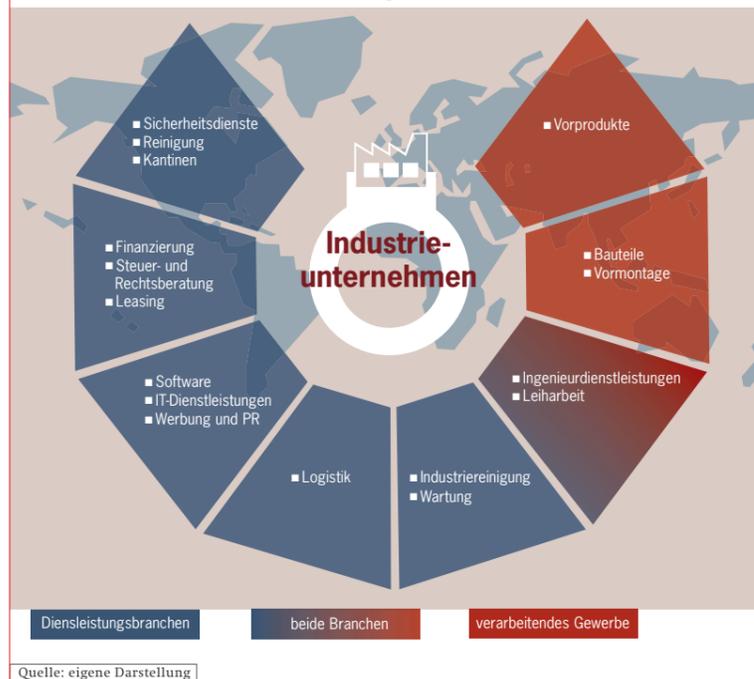
Neben der Konkurrenzsituation im Warenabsatz ist der zweite wesentliche Aspekt die Veränderungen der Produktionsabläufe und die zunehmende Bedeutung internationaler Zulieferer.

### Der Wandel des verarbeitenden Gewerbes durch Auslagerung und Verlagerung

Zwei zentrale Entwicklungen kennzeichnen den Wandel der Produktion in den vergangenen Jahren: die Vergabe von Aufgaben an externe Unternehmen (›Outsourcing‹) und die Verlagerung von Produktionsprozessen ins Ausland (›Offshoring‹).

Bereits in der Vergangenheit haben beispielsweise Automobilfertiger Rohstoffe nicht selber gefördert oder Vorprodukte wie Bleche hergestellt. Ebenso werden schon seit langer Zeit bestimmte Bauteile wie zum Beispiel Scheinwerfer von Zulieferern zugekauft.

Abb. 3: Die Industrie, ihre Zulieferer und die unternehmensnahen Dienstleistungen



Die Arbeitsteilung in den Produktionsprozessen ist also nicht neu, sie existiert seit langer Zeit. Jedoch werden mittlerweile immer mehr Tätigkeiten ausgelagert, der Anteil der beteiligten Externen hat sich erhöht. Mehr und mehr Leistungen, die ursprünglich im eigenen Konzern erbracht wurden, werden mittlerweile an andere Unternehmen vergeben. Dies betrifft neben typischen Service-Dienstleistungen wie Kantinen, Sicherheitsdiensten oder Gebäudereinigung auch produktionsbegleitende Dienste wie die Wartung oder Reinigung von Maschinen. Außerdem liefern externe Dienstleister beispielsweise Navigationssoftware oder die neue Marketingkampagne. In der Produktion selber werden nicht nur vermehrt Bauteile zugekauft, sondern auch ehemalige Kernbereiche wie Produktentwicklung oder Montagearbeiten an Zulieferer ausgelagert. Die Konstruktion neuer Modelle findet nicht mehr zwingend beim Großunternehmen statt. Vielmehr werden die Konstruktion des Produktes und die Entwicklung von Bauteilen aufgeteilt und im eigenen Betrieb, bei den Zulieferern oder externen Dienstleistern erbracht. Mitunter wird dann nur noch die Endmontage der fertigen Teile im eigenen Konzern vorgenommen.

Die Verschlingung der Produktionsprozesse hat dazu geführt, dass lediglich bestimmte Kern-

kompetenzen bei den fertigen Unternehmen verbleiben. Der Kreis der Zulieferer und Dienstleister ist immer größer und teilweise auch spezialisierter geworden.

Durch den Zukauf müssen die Unternehmen Kompetenzen nicht selber vorhalten, was aus unternehmerischer Sicht durchaus sinnvoll, da kostensparend, sein kann. Angebracht ist dies, wenn ein Dienstleister zum Beispiel Entwicklungen in Spezialgebieten für mehrere Unternehmen anbietet. Durch die Spezialisierung des Dienstleisters können so Kosten gespart werden und die Suche nach hoch qualifiziertem Personal entfällt. Problematisch wird es, wenn etwa die Automobilindustrie sogar schon Teile des Karosseriebaus auslagert. Damit sind Kernkompetenzen der Unternehmen betroffen, die Aufgaben könnten auch von der eigenen Belegschaft erbracht werden. In der Regel dient die Auslagerung dann dazu, die Tarifverträge der Industrieunternehmen zu unterlaufen. Häufig greift dann das relativ hohe Schutzniveau der Tarifverträge im verarbeitenden Gewerbe nicht mehr.

Die Auslagerung geht damit auf Kosten der Beschäftigten, weil die Einsparungen häufig durch geringere Löhne, schlechtere Arbeitszeit- und Kündigungsregelungen et cetera realisiert werden. Die IG Metall schreibt in einer Studie von bis zu einem Drittel der Beschäftigten in der Automobilindustrie, dem Schiffbau und der Stahlindustrie, die nicht mehr direkt bei den Unternehmen angestellt sind.

Durch den beschriebenen Wandel ist die Zahl der Anbieter von unternehmensnahen Dienstleistungen und auch die Kooperation von großen Unternehmen untereinander deutlich gewachsen. Die Folge ist eine zunehmende Verflechtung der Branchen: Zulieferer arbeiten für mehrere Unternehmen, Auftraggeber wechseln häufiger oder die

Abb. 4: Für welche Bereiche Tätigkeiten fremdvergeben werden



großen Unternehmen kooperieren miteinander und leihen Mitarbeiter aus. Außerdem wird mit dem Werkvertragspartner mitunter nicht mehr nur die Fertigung eines Bauteils, sondern zusätzlich die Entwicklung des Bauteils vereinbart. Dadurch gibt es eine Verlagerung von Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten in die Zuliefererbetriebe.

Die Beschäftigungsstruktur in der Produktion hat sich in der Folge stark verändert. In der Vergangenheit gab es eine Gesamtbelegschaft, die auf einem Werksgelände den größten Teil der Fertigung, des Vertriebs und der Vermarktung organisierte.

Mit der neuen Verteilung der Fertigung und der Dienstleistungen wird auch die Belegschaft in unterschiedliche Bereiche aufgeteilt. An einem Endprodukt wirken Stammbeschäftigte, Leiharbeiter, inländische und ausländische Zulieferunternehmen und unterschiedlichste Dienstleister mit.

Diese zunehmende Kooperation der Betriebe im verarbeitenden Gewerbe und der Bedeutungsgehalt externer Zulieferer lässt sich anhand der sogenannten Vorleistungen beobachten. Sie beschreiben den Wert der Waren und Dienstleistungen, die von den Unternehmen zugekauft und nicht selber hergestellt werden. Der Blick in die Statistik zeigt, dass die Summe der Vorleistungen im verarbeitenden Gewerbe wesentlich stärker ansteigt als die Bruttowertschöpfung. Dieser Anstieg bedeutet einen höheren Anteil der Vorleis-

Abb. 5: Beschäftigungsstrukturen ausgewählter Industriebranchen

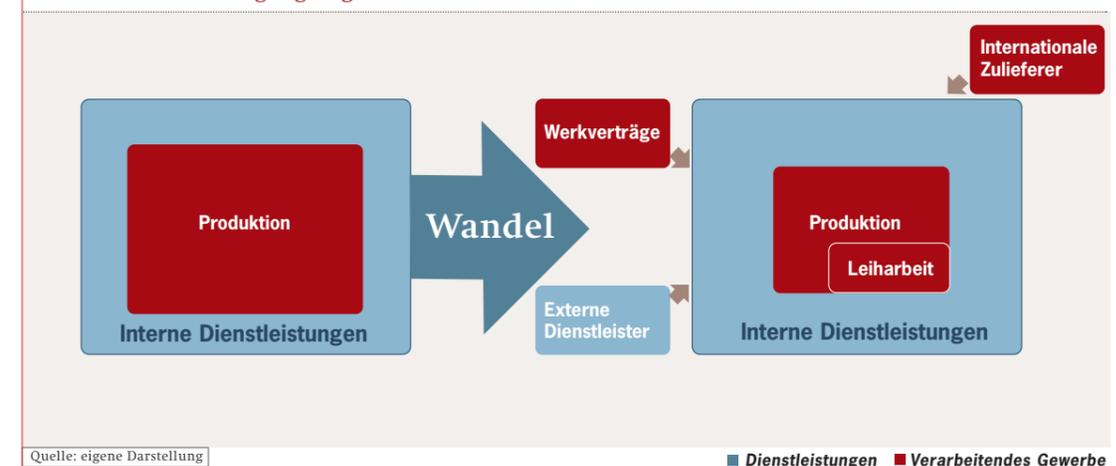
	Stammbeschäftigte	Leiharbeit	Werkverträge	Verhältnis Stamm- zu Randbelegschaft
Automobilindustrie	763.000	100.000	250.000	1 : 0,46
Stahl	61.000	2.100	19.000	1 : 0,35
Luftfahrt	72.400	10.000	10.000	1 : 0,28
Werften	16.800	2.700	6.500	1 : 0,55

Quelle: IG Metall Betriebsrätebefragung 2012; www.fokus-werkvertraege.de

**Erhebliche Verschiebung der Personalstrukturen zugunsten externer Beschäftigungsformen!**

tungen an der Produktion. In den vergangenen 20 Jahren stiegen sie insbesondere in den 1990er-Jahren, haben sich in den vergangenen Jahren aber weiter erhöht. Dieser Anstieg bedeutet auch, dass die Industrieproduktion nicht nur in den Großunternehmen selber Arbeitsplätze schafft. Sie wirkt sich auch auf die vielen Dienstleistungsbranchen und die Zuliefererbetriebe aus, da die Industrie deren Angebote verstärkt nachfragt. Der Rückgang der Beschäftigung im verarbeitenden Gewerbe lässt sich also auch durch eine Verlagerung der Arbeitsplätze in die Dienstleistungsbranchen erklären (vgl. Seite 34 ff.). Die großen Unternehmen sind damit

Abb. 6: Wandel der Beschäftigung in großen Industrieunternehmen





aber auch auf ein qualifiziertes Angebot an Zulieferern und industrienahen Dienstleistungen angewiesen. Es besteht folglich keine einseitige Abhängigkeit, in der nur die Dienstleister auf die Nachfrage aus der Industrie angewiesen sind; durch den Kompetenz- und Kapazitätsverlust aufseiten der Industriebetriebe sind sie zunehmend auf externe Dienstleister angewiesen. Dies gilt insbesondere in den Bereichen, in denen gar keine Expertise im Großunternehmen aufgebaut wurde, beispielsweise internationales Unternehmensrecht oder komplexe IT-Solutions.

### Industrie 4.0 – was verbirgt sich dahinter?

Man beschreibt die industrielle Entwicklung anhand wichtiger Meilensteine. Dafür hat sich der Begriff der industriellen »Revolutionen« eingebürgert. Er soll Techniken und Erfindungen beschreiben, die die industrielle Fertigung revolutioniert haben. Das war zunächst die Mechanik und die Dampfmaschine, die den Einsatz körperlicher Arbeit drastisch reduzierte. Es folgte der Einsatz von Fließbändern und der elektrischen Energie, der Grundstein für die Massenfertigung. Die zunehmende Automatisierung durch den Einsatz von Elektrotechnik und ersten IT-Technologien – Stichwort Robotik – löste die dritte Revolution aus. In der vierten industriellen Revolution geht es um das

Zusammenwirken von Maschinen, IT und Elektrotechnik zu einer nahezu autonom agierenden Fabrik.

Eine Definition liefert beispielsweise ein Zusammenschluss zentraler Akteure, die Plattform Industrie 4.0 auf ihrer Website:<sup>4</sup>

»Der Begriff Industrie 4.0 steht für die vierte industrielle Revolution, einer neuen Stufe der Organisation und Steuerung der gesamten Wertschöpfungskette über den Lebenszyklus von Produkten. Dieser Zyklus orientiert sich an den zunehmend individualisierten Kundenwünschen und erstreckt sich von der Idee, dem Auftrag über die Entwicklung und Fertigung, die Auslieferung eines Produkts an den Endkunden bis hin zum Recycling, einschließlich der damit verbundenen Dienstleistungen. Basis ist die Verfügbarkeit aller relevanten Informationen in Echtzeit durch Vernetzung aller an der Wertschöpfung beteiligten Instanzen sowie die Fähigkeit aus den Daten den zu jedem Zeitpunkt optimalen Wertschöpfungsfluss abzuleiten. Durch die Verbindung von Menschen, Objekten und Systemen entstehen dynamische, echtzeitoptimierte und selbst organisierende, unternehmensübergreifende Wertschöpfungsnetzwerke, die sich nach unterschiedlichen Kriterien wie beispielsweise Kosten, Verfügbarkeit und Ressourcenverbrauch optimieren lassen.«<sup>5</sup>

Im Text wurden bereits die mit der Digitalisierung verbundenen Veränderungen in den verschiedensten Branchen beschrieben. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf dem Einfluss neuer Technologien auf die industrielle Fertigung. Neben dem vermehrten Einsatz von Robotern und Maschinen basiert die Automatisierung auf einem immer stärkeren Einsatz von elektronischen und digitalen Hilfsmitteln. Sie bilden die Grundlage für die Kommunikation der Maschinen untereinander. Bereits heute werden RFID-Chips, Tablets oder internetbasierte Dienste eingesetzt, um einen besseren Überblick über benötigte Bauteile oder aktuelle Lagerbestände zu behalten. Der Begriff Industrie 4.0 beschreibt einen Trend, der diese Entwicklung fortsetzt und über die Automatisierung hinausgeht. Maschinen sollen nicht nur helfen, die Produktion zu überwachen und zu automatisieren, sie sollen sie zunehmend eigenständig steuern und optimieren.

## Der Strukturwandel im Dienstleistungssektor

Wie anfangs bereits ausgeführt, fällt es wegen der Heterogenität des Dienstleistungssektors schwer, die Dienstleistungen gemeinsam zu betrachten. Die verschiedenen Bereiche sind so vielfältig, dass man kaum von **einem** Dienstleistungssektor sprechen möchte. Es muss also ein Bogen gespannt werden von der Pflegekraft über das Theaterangebot hin zur Steuerberatung und dem Ingenieurbüro.

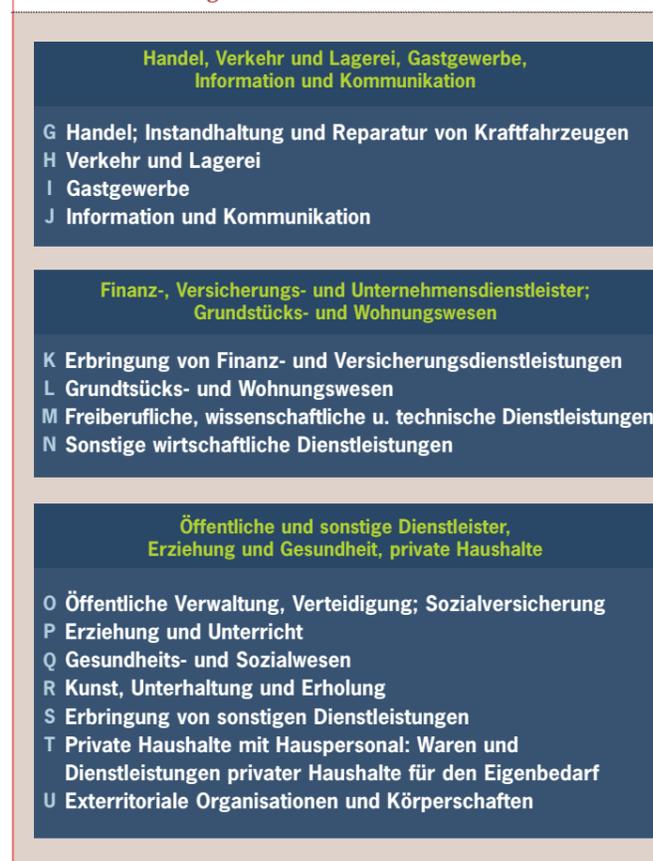
Um eine erste Orientierung zu geben, zeigt Abbildung 7 die Unterteilung des Dienstleistungssektors durch das Statistische Bundesamt:<sup>6</sup>

Hier erkennt man die Unterteilung des Dienstleistungssektors in 15 Untergruppen, die mit Buchstaben gekennzeichnet sind. In der Statistik werden diese Untergruppen in weitere 48 Einzelbranchen zusammengefasst.<sup>7</sup> Es ist notwendig, das heterogene Feld ein wenig zu sortieren.

Dafür gibt es eine Vielzahl von möglichen Unterscheidungskriterien:

- Die Anbieter der Dienstleistungen: Sind sie private Unternehmen? Oder stellt der Staat die Dienstleistung bereit?
- Die Nachfrager der Dienstleistungen: Kaufen Unternehmen die Dienstleistungen ein? Oder der Staat? Oder ist die Privatperson der wesentliche Kunde?
- Die Art der Dienstleistung: Ist sie produktionsbezogen, ist es privater Konsum, ist es eine soziale Dienstleistung?
- Was für eine Dienstleistung ist es: Ist sie hoch technologisiert und wissensintensiv? Oder mit einfachen Geräten zu bewerkstelligen?
- Was für Eigenschaften hat die Dienstleistung: Gilt das Uno-actu-Prinzip? Kann man sie verschicken? Muss sie vor Ort konsumiert werden?

Abb. 7:  
Der Dienstleistungssektor nach Branchen



Eine Sortierung soll zunächst anhand der Anbieter und der Nachfrager von Dienstleistungen vorgenommen werden. Dabei unterscheidet man zwischen der öffentlichen Hand und privaten Unternehmen als Anbieter sowie Privatpersonen oder Unternehmen als Konsumenten der Dienstleistung.

Die Abbildung 8 zeigt das erste Unterscheidungskriterium, den Nutzer der Dienstleistung. Eine Privatperson oder ein Unternehmen. Der grüne Bereich zeigt die sogenannten personenbezogenen Dienstleistungen: auf der linken Seite die von Privatunternehmen angebotenen und auf der rechten Seite die vom Staat bereitgestellten Dienstleistungen.

In der Mitte finden sich Mischformen: Finanzinstitute, Versicherungen, Leasing, Information und Kommunikation sowie der Verkehr. Diese Bereiche haben sowohl Geschäfts- als auch Privatkunden.

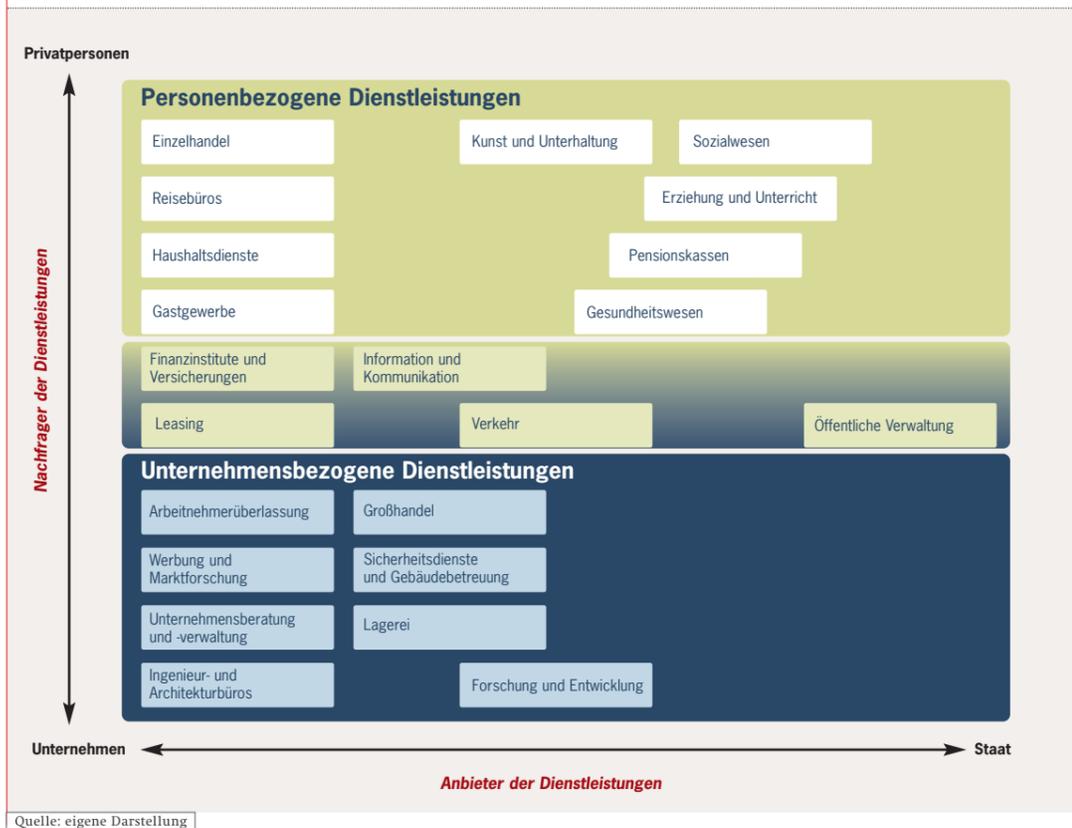
<sup>6</sup> Nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008.

<sup>7</sup> Siehe auch WZ-Klassifikation 2008. So wird beispielsweise in der Gruppe H Verkehr und Lagerei zwischen 5 verschiedenen Branchen unterschieden: 49 Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen, 50 Schifffahrt, 51 Luftfahrt, 52 Lagerei sowie sonstige Dienstleistungen für den Verkehr, 53 Post-, Kurier- und Expressdienste. Damit liefern die Daten für die Untergruppen zunächst nur eine Zusammenfassung der Branche. In den einzelnen Branchen gibt es häufig unterschiedliche Entwicklungen, so dass eine nähere Analyse, wie in den Branchenstudien in Kapitel 4 nötig ist.

<sup>4</sup> Zusammenschluss der Wirtschaftsverbände Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und Neue Medien e.V. (BITKOM), Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie e.V. (ZVEI), der Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA).

<sup>5</sup> BITKOM/VDMA/ZVEI (2015), S. 8.

Abb. 8:  
Unterscheidung nach Nachfragern der Dienstleistungen



Gleiches gilt für die öffentliche Verwaltung. Die Abbildung vermittelt zwar den Eindruck, dass der Staat keine Dienstleistungen für die Unternehmen anbietet. Das ist aber nicht korrekt. Die öffentliche Verwaltung bietet beispielsweise direkte Unterstützung bei Kreditvergaben durch Förderbanken, bei Zuschüssen und Beratungen im Bereich der Wirtschaftsförderung oder bei der Unterstützung von Auslandsgeschäften durch Bürgschaften und Botschaftsarbeit.

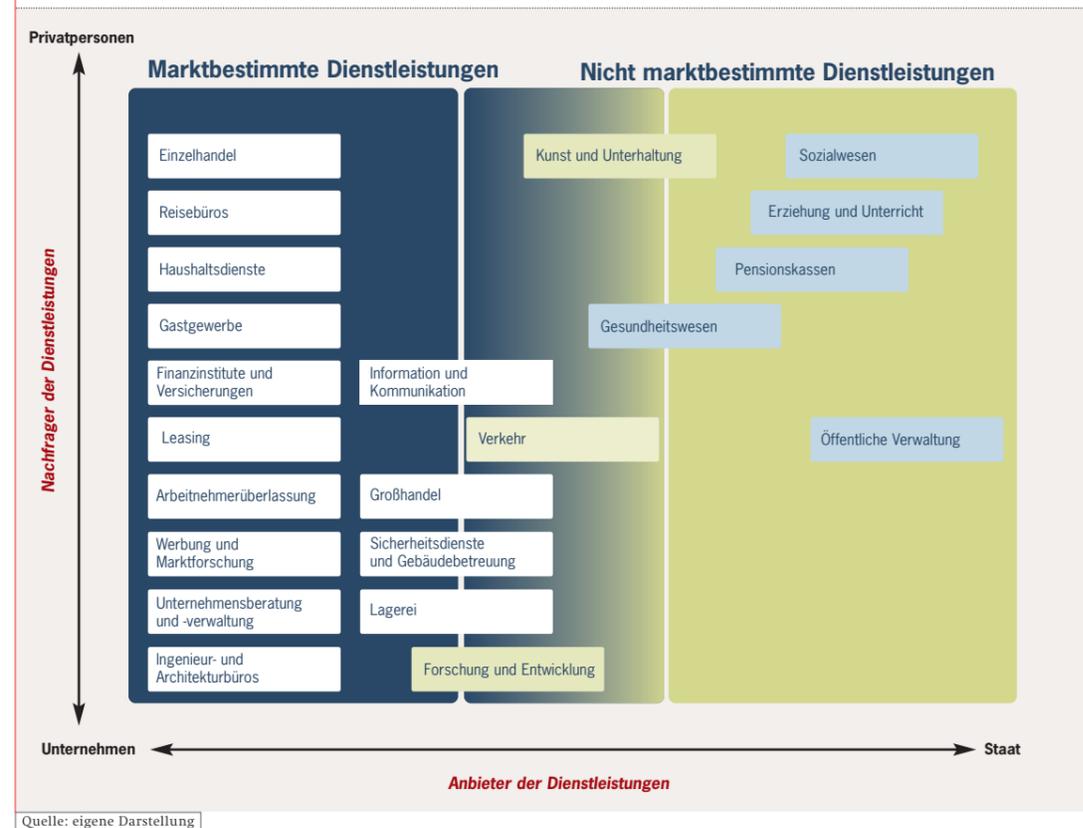
Außerdem gibt es einen großen Teil von staatlichen Dienstleistungen, die von den Unternehmen nur indirekt nachgefragt werden: die Bereitstellung von Infrastruktur, das staatliche Rechtssystem und der Bildungssektor. Ohne die entsprechenden Verkehrswege, ausreichendes Fachpersonal und rechtliche Absicherung könnten Unternehmen nicht arbeiten.

Die ›reinen‹ unternehmensbezogenen Dienstleistungen findet man unten links in der Ecke. Hier handelt es sich um Dienstleistungen, die von Unternehmen für Unternehmen produziert werden.

Häufig verwendet werden auch die Begriffe marktbestimmte und nicht marktbestimmte Dienstleistungen. Marktbestimmt heißt, das im Wesentlichen Angebot und Nachfrage über den Preis und die gehandelte Menge der Dienstleistungen entscheiden. Dies wird mit Blick auf die Abbildung 9 relativ schnell deutlich: Die Leistungen von Schulen, Rentenversicherungen und Krankenhäuser werden in der Regel nicht am Markt gehandelt, sondern unterliegen staatlicher Kontrolle.

Natürlich gibt es in den nicht marktbestimmten Bereichen zahlreiche private Anbieter, beispielsweise bei Kindergärten, Altenheimen, Krankenhäusern et cetera. Aber die Rahmenbedingungen werden

Abb. 9:  
Unterscheidung nach Anbietern der Dienstleistungen



hier sehr stark durch die staatlichen Institutionen gesetzt, Preise und Kosten sind häufig gesetzlich festgelegt oder beschränkt, die Unternehmen sind hier nicht frei in ihren Entscheidungen. Es wirken andere Kräfte auf die Betriebe als bei einem freien Markt.

Weitere Unterscheidungskriterien ist die Wissensintensität der Dienstleistungen. Dabei geht es im Wesentlichen um die Qualifikation der Mitarbeiter, der Anteil der mit Forschung, Entwicklung, Planung, Konstruktion und Design befassten Mitarbeiter und/oder der Anteil der Beschäftigten mit Universitäts- oder Fachhochschulabschluss muss überdurchschnittlich hoch sein.<sup>8</sup> Typische wissensintensive Branchen sind Information und Kommunikation, Unternehmensberatungen, Finanzdienstleister, Forschung und Entwicklung, Marketing et cetera.

Die Gründe für den Strukturwandel treffen die gezeigten Branchen sehr unterschiedlich:

- Der internationale Wettbewerb ist für ein Hafenumschlag förderlich, bedeutet aber gleichzeitig auch die Konkurrenz anderer Häfen oder Verkehrsformen.
- Logistikunternehmen eröffnen sich neue Geschäftsfelder durch die veränderten Produktionsprozesse, stehen aber in Konkurrenz mit ausländischen Anbietern.
- Für Branchen wie Einzelhandel, Gastronomie oder Reisebüros ist die internationale Konkurrenz zunächst nicht wirklich relevant, da der Unternehmenserfolg von den privaten Kunden vor Ort abhängt. Auf der anderen Seite ist genau dieses Reisebüro oder der Einzelhändler wesentlich stärker von der Konkurrenz

<sup>8</sup> Vgl. DIW-Glossar und Niebel (2010), S. 12 ff. Überdurchschnittlich bedeutet mindestens 20 Prozent über dem jeweiligen Durchschnittswert der gewerblichen Wirtschaft in den EU-15 und den USA insgesamt.

im Internet bedroht als dies ein Logistikunternehmen ist.

- Die Bildung in der Schule ist ebenfalls sehr ortsbezogen, ein Träger für Weiterbildungen kann jedoch auch überregional oder sogar international agieren.

Man sieht, wie uneinheitlich der Strukturwandel allein in den Beispielen auf die Dienstleistungen wirkt. Das liegt am Einfluss des Staates auf die jeweilige Dienstleistung, aber ist vor allem auch sehr abhängig von der Kundenstruktur. Personen sind meist ortsgebundener als Unternehmensdienstleistungen, auch internationale Koordination oder Kooperation ist bei Unternehmen wahrscheinlicher. Deshalb werden die beiden Bereiche noch einmal getrennt betrachtet.

### Unternehmensbezogene Dienstleistungen

Die unternehmensnahen Dienstleistungen lassen sich weiter unterscheiden. Einmal sind sie an industrielle Produktionsprozesse angegliedert, beispielsweise in Planung, Entwicklung und Fertigung. Das sind die Bereiche von Forschung und Entwicklung, Zeitarbeit, Ingenieurbüros, Vermietung von Maschinen sowie produktionsnahe Logistikdienstleistungen und Wartungstätigkeiten. Außerhalb der Produktion findet man vor allem Vertriebsdienstleistungen: Marktforschung, Callcenter, Verkauf über den Großhandel, strategische Unternehmensberatung und Ähnliches. Weitere unternehmensnahe Dienstleistungen im Betrieb sind Sicherheitsdienste, Kantinen, Gebäudereinigung et cetera.

Unternehmensnahe Dienstleistungen profitieren im Wesentlichen von diesen Entwicklungen und gewinnen an Bedeutung. Gleichzeitig macht der technische Fortschritt aber vor Landesgrenzen nicht halt, die Anbieter haben mit einer zunehmenden ausländischen Konkurrenz zu kämpfen. Verlagerungen ins Ausland werden mittlerweile in der Forschung und Entwicklung, aber auch in der Informations- und Kommunikationsbranche vorgenommen. Auch hier nehmen die Qualifikationsvorsprünge ab und die neuen Technologien ermöglichen eine räumlich und zeitlich getrennte Produktion der Dienstleistung.

Auf der anderen Seite sind sie ebenfalls von der tendenziell rückläufigen Fertigung vor Ort betroffen. Nicht alle Tätigkeiten sind ortsungebunden,

wenn in Asien oder Amerika produziert wird, können hiesige Anbieter sich nur im Einzelfall mit den Konkurrenten vor Ort messen. Das betrifft die Maschinenwartung und -installation genauso wie die produktionsnahe Logistik.

Bei den nicht wissensintensiven Dienstleistungen ist die internationale Konkurrenz zunächst nicht so bedeutsam. Die Automatisierung und der technische Fortschritt sind ebenfalls nicht übermäßig einflussreich. Die Dienstleistungen sind daher meist recht personalintensiv.

Einschränkend ist hier eventuell die zunehmende europäische Konkurrenz zu sehen. Die Annahme von Werkverträgen ist durch die Niederlassungs- und Dienstleistungsfreiheit auch für ausländische Anbieter attraktiv geworden. Die notwendige geografische Nähe der Dienstleister verliert damit an Bedeutung und die Konkurrenz steigt vor allem aufgrund von Lohnunterschieden an.

Die externen Logistikunternehmen können sowohl in die industrielle Produktion eingebunden sein, aber auch sektorübergreifend in den Vertrieb. Hier zeigt die Branchenstudie sehr deutlich, wie die internationale Konkurrenz die verschiedenen Geschäftsfelder bedroht (Kapitel 4, S. 98 ff.). Der Warentransport ist über den technischen Fortschritt hoch standardisiert, so dass ausländische Konkurrenten weder in den Hafengebieten noch im Speditionswesen große Schwierigkeiten haben. Der Hafen stellt für Bremen aber immer noch einen klaren Vorteil im Logistikbereich dar.

Alles in allem kann man aber bereits hier feststellen, dass sich die Bedingungen und die Auswirkungen des Strukturwandels in den Branchen sehr unterschiedlich darstellen. Dabei spielt auch die regionale Bedeutung von Branchen eine Rolle. Dies zeigt nicht nur der Hafen. Während beispielsweise die Finanzmetropole Frankfurt wächst, wird in der gleichen Branche in anderen Städten Beschäftigung abgebaut. Frankfurt profitiert vom technischen Fortschritt, da der schnelle Datentransfer die zentrale Abwicklung von Überweisungen oder Kreditanfragen möglich macht oder Anlageberatungen online angeboten werden können. Verschiedenste Finanzdienstleistungen sind nun nicht mehr regional gebunden. Dadurch können die Unternehmen ihre Dienstleistungen am Stammsitz bündeln, in anderen Regionen wird jedoch Personal abgebaut.

Ähnliches zeigt sich in der Informations- und Kommunikationsbranche. Im Bereich der Datensicherheit und -speicherung oder der Geräteinstallation spielen Entfernungen im Sinne ›kurzer Wege‹ häufig gefühlt noch eine Rolle. Gleichzeitig sind in vielen anderen Bereichen internationale Anbieter unterwegs: Bei der Datenverarbeitung, der Programmierung, der Suchmaschinenoptimierung oder bei der Betreuung eines Webauftritts ist die Dienstleistung örtlich relativ ungebunden.

Die Beispiele sollen verdeutlichen, dass eine eingehende Analyse der Branchen notwendig ist, um die Auswirkungen des Strukturwandels und die Bedeutung in der Region zu beurteilen. Die beschriebenen Trends können hier sehr unterschiedlich wirksam werden.

### Personenbezogene Dienstleistungen

Der zweite große Block der Dienstleistungen sind die personenbezogenen Dienstleistungen. Hier ist der Kunde eine Privatperson.

- Einzelhandel, Haushaltsdienste und das Gastgewerbe auf der Seite der größtenteils von Unternehmen angebotenen Dienstleistungen.
- Staatlich organisiert oder reguliert sind demgegenüber wesentliche Teile des Sozialwesens, des Gesundheitswesens, der Pensionskassen oder das Feld Erziehung und Unterricht.
- Zudem gibt es Bereiche, in denen verschiedene Anbieter tätig sind. Bei den Mischformen in der Mitte finden wir beispielsweise den Personennahverkehr (Taxi, private Busunternehmen, öffentlicher Nahverkehr) oder die Unterhaltungsbranche (Theater, Kino, Konzerte).

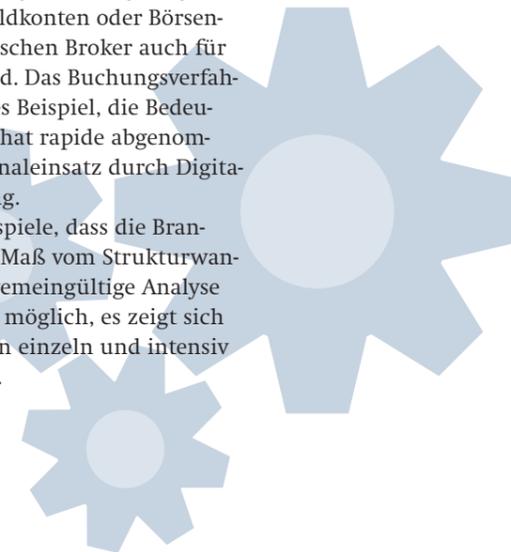
Für die personenbezogenen Dienstleistungen ist das Uno-actu-Prinzip meistens noch gültig, Konsum und Produktion finden in aller Regel an einem Ort statt. Da sie nicht überregional gehandelt werden können, entfällt bei ihnen der Einfluss von Globalisierung oder internationaler Konkurrenz. Das betrifft die öffentlichen Felder des Gesundheits- und Sozialwesens sowie Erziehung und Unterricht, aber auch die privaten Bereiche wie Haushaltsdienste, Gastgewerbe und Unterhaltung. Die klassische Theorie geht zudem von einer geringen Produktivitätssteigerung in den Dienstleistungen aus, weswegen ein hoher Personalbedarf bestehen bleibt.

Zusätzlich profitieren die personenbezogenen Dienstleistungen vom Wandel der Bedürfnisse und von einer alternden Gesellschaft. Eine Automatisierung wie bei der Produktion ist beispielsweise in der Pflege nicht möglich, auch die Beschulung von Kindern durch einen Roboter erscheint unwirklich.

Unter Umständen kann aber auch in eigentlich lokal angebotenen Dienstleistungen internationale Konkurrenz durchaus relevant werden. Über Plattformen wie Ali Baba können deutsche Privatkunden chinesische Waren direkt in China bestellen. Damit hebeln diese Plattformen – aber auch in kleinerem Umfang eigentlich alle Onlineanbieter, die auch international versenden – die Zwischenhändler und Einzelhändler aus. Der Privatkunde kann so seine Waren im Ausland kaufen, vor Ort kann nur noch das Versandunternehmen am Geschäft teilnehmen. Das Internet ermöglicht eine weltweite Warenpräsentation und die Transportkosten sind gering genug, dass Kostenvorteile nicht mehr über eine hohe Stückzahl erreicht werden müssen.

Außerdem gibt es zahlreiche Beispiele, bei denen der Einsatz technischer Hilfsmittel die Produktivität auch bei den Dienstleistungen steigern kann. Gerade bei den Banken und Versicherungen zeigt sich, wie eine Automatisierung auch in den Dienstleistungen möglich ist. So hat sich zum Beispiel die Kreditgewährung durch Computertechnologien radikal verändert. Die Mitarbeiter haben genaue Vorgaben und Eingabemasken, eine Risikoabschätzung erfolgt eher durch eine computerbasierte Analyse als durch die Angestellten selbst. Das Onlinebanking für Privatkunden reduziert den Bedarf an Filialmitarbeitern, gleichzeitig steigt die Konkurrenz, da Tagesgeldkonten oder Börsenhandel über einen ausländischen Broker auch für Privatpersonen möglich sind. Das Buchungsverfahren der Bahn ist ein weiteres Beispiel, die Bedeutung des Schalterpersonals hat rapide abgenommen. Damit sinkt der Personaleinsatz durch Digitalisierung und Globalisierung.

Auch hier zeigen die Beispiele, dass die Branchen in unterschiedlichem Maß vom Strukturwandel betroffen sind. Eine allgemeingültige Analyse der Auswirkungen ist nicht möglich, es zeigt sich auch hier, dass die Branchen einzeln und intensiv untersucht werden müssen.



## Auf dem Weg zur reinen Wissensgesellschaft?

Weniger Industrie-, mehr Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft: Das ist nach gängiger Ansicht die Folge des Strukturwandels und der steigenden Bedeutung von Qualifikation für die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens. Am Ende, so die Idee dahinter, verwaltet und organisiert die Produktion sich selbst, die reine Fertigung spielt eine immer untergeordnetere Rolle (vgl. Industrie 4.0, Seite 16).

Die hohe Produktivität und der Rückgang der Kosten in der industriellen Produktion sind im Wesentlichen auf die oben beschriebene Automatisierung und Produktionsverlagerung zurückzuführen. Die Konsequenz sind Verschiebungen hinsichtlich des Bedarfs und der Qualifikation der Belegschaften. Wenn Maschinen Tätigkeiten übernehmen, sinkt der Bedarf an einfachen Arbeiten; Entlassungen oder Nichteinstellungen vor allem in den niedrig qualifizierten Bereichen sind die Folge. Im Gegenzug bedarf es Personals, das die Maschinen entwirft, bedient, aber auch wartet und repariert. Durch die zunehmende Komplexität der Maschinen und die notwendige digitale Steuerung und Programmierung benötigt man entsprechende Fähigkeiten. Die Digitalisierung und die Automatisierung steigern damit den Bedarf an hoch qualifizierten Beschäftigten.

Insbesondere in den Feldern Forschung, Innovation und Entwicklung dominiert bisher ganz klar die Industrie. Die gebündelten Fähigkeiten in der Forschung und der Entwicklung sichern die Bedeutung der großen Industriezweige in Deutschland. Das liegt zum einen am hoch qualifizierten Personal und den finanziellen Ressourcen, zum anderen am internationalen Wettbewerb, der eine stetige Verbesserung nötig macht. Die wissensintensive Industrie setzt sich dabei im Wesentlichen aus den Branchen Maschinen- und Fahrzeugbau, Chemie, Kunststoffe, Elektrotechnik und Elektronik zusammen. Unternehmensnahe Dienstleistungen wie Banken und Versicherungen, Informatikdienstleistungen und Ingenieursdienstleistungen bilden den entsprechenden Gegenpart im tertiären Sektor.

Erfolgreiche Produkte wie Computer- und Smartphonesoftware, soziale Netzwerke, aber auch Tourismusangebote und Unterhaltung beruhen nicht mehr auf der klassischen Fertigung. Wissen ist in den Geschäftsfeldern als eine neue Ressource bedeutender als der Zugriff auf Maschinenparks oder Kapital. Wenn also die klassische Fertigung

immer komplexer und wissensintensiver wird und gleichzeitig die Industrieproduktion für die Herstellung von neuen Produkten nicht mehr nötig ist, kann man durchaus von der zunehmenden Bedeutung von Wissen als Ressource sprechen.

Durch Kommunikationsdienste wie soziale Netzwerke, Online-Informationsdienstleistungen bei der Produktberatung oder auch ganze Vertriebsstrukturen werden zudem Produkte in den virtuellen Raum verlagert. Damit werden die Programmierung von Software, die Auswertung großer Datenbestände, die Koordinierung verschiedener Projektmitarbeiter, aber auch Beratungsdienstleistungen immer wichtiger. Mit diesem Wandel geht ein erhöhter Bedarf an qualifizierten und hoch qualifizierten Mitarbeitern einher.

Man sieht, dass wissensintensive Dienstleistungen und forschungsintensive Produktion zunehmen werden. Damit verschwindet jedoch nicht etwa die Industrie, sondern sie ist Teil dieses Prozesses und spielt eine wesentliche Rolle. Andererseits koppeln sich viele Entwicklungen von der Industrie ab, sie finden fast ausschließlich im Dienstleistungssektor statt.

### Die Industrie als Anker in der Krise – Rückbesinnung auf Fertigung als Zukunft?

Die Industrie hat in der öffentlichen Wahrnehmung ein Revival erfahren. Galt der Schwenk zur Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft lange als ›Königsweg‹ ökonomischer Entwicklung, so ist vor dem Hintergrund der Wirtschafts- und Finanzkrise der Jahre 2008 bis 2010 die Industrie wieder als stabiler und stabilisierender Faktor ins Blickfeld gerückt.

Deutschland ist besser als andere Länder durch die Krise gekommen, auch weil nach dem ersten Abflauen der Krise die (industrielle) Produktion relativ schnell wieder aufgenommen werden konnte.

Man kann die oben beschriebenen Entwicklungen in Wirtschaft und Gesellschaft aber auch nicht ignorieren. Die fortschreitende Automatisierung in der Fertigung ist Realität und reduziert mittelfristig den Bedarf an Personal. Der vermehrte Einsatz von Computern und die digitale Vernetzung werden den Anteil der Beschäftigten an der Produktion nicht wieder steigen lassen. Zudem sind die Lohnkosten der internationalen Konkurrenz geringer, personalintensive Produktion wird auch weiter-

hin vor allem in Schwellenländern vorgenommen werden. Gleichzeitig entzieht die Verlagerung von Fabriken in die absatzstarken Regionen dem heimischen Standort Fertigungskapazitäten und Beschäftigung.

Die Perspektiven für einen deutschen Industriestandort liegen eher in einer technologie- und wissensintensiven Fertigung, hier können auch weiterhin Vorteile wie qualifiziertes Personal, eine gute Infrastruktur und eine lang gewachsene Zuliefererstruktur einen Standortvorteil generieren.

Was bedeutet das für die Zukunft? Das Ziel der Re-Industrialisierung Europas ist ein Industrieanteil von circa 20 Prozent.<sup>9</sup> Damit ist auch in Zukunft kein wesentlich höherer Anteil an der Bruttowertschöpfung zu erwarten, und vor dem Hintergrund oben genannter Trends in der Produktion ist eher von einer stabilen bis leicht schrumpfenden Beschäftigtenzahl auszugehen. Gleichzeitig steigt die Bedeutung der Dienstleistungen real an. Berücksichtigt man die Nachfrage der Industrie nach unternehmensnahen Dienstleistungen, kann

man davon ausgehen, dass etwa 30 Prozent der Dienstleistungen von der Industrie eingekauft werden (vgl. Seite 51 ff.). Damit wird deutlich, dass der größte Teil der Wertschöpfung und Beschäftigung nicht im produzierenden Gewerbe zu finden sein wird.

Eine aktuelle Untersuchung von Geppert und Gornig<sup>10</sup> zeigt, dass die wissensintensiven unternehmensbezogenen Dienste in den deutschen Großstädten deutlich stärker gewachsen sind als in Deutschland insgesamt – Eickelpasch sieht die Großstädte daher als Gewinner des sektoralen Wandels.<sup>11</sup> Der Strukturwandel kann sich je nach Stadt und Region und den dort ansässigen Unternehmen hinsichtlich der Intensität und der Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt unterscheiden. Daher sollen nun Entwicklungen bezogen auf das Land Bremen dargestellt werden. Ein kurzer, allgemeiner Überblick über das verarbeitende Gewerbe und den Dienstleistungssektor wird vorangestellt. Es folgt eine genauere Betrachtung der Dienstleistungsbranchen.

<sup>9</sup> Vgl. EU-Kommission (2014); Deutsche Bank (2013).  
<sup>10</sup> Vgl. Geppert / Gornig (2010).  
<sup>11</sup> Vgl. Eickelpasch (2012), S. 26.

## Literatur

- **BITKOM/VDMA/ZVEI (2015):** *Umsetzungsstrategie Industrie 4.0, Ergebnisbericht der Plattform Industrie 4.0, April 2015.*
- **bpb (2015):** *Bundeszentrale für politische Bildung* <http://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/politik-lexikon/181313/strukturwandel>.
- **Brösse, Ulrich (1998):** *Industriepolitik, Oktober 1998.*
- **Deutsche Bank (2013):** *Re-Industrialisierung Europas: Anspruch und Wirklichkeit. EU-Monitor Europäische Integration, 4. November 2013* [https://deutsche-bank.de/pfb/data/docs/Re-Industrialisierung\\_Europas\\_Anspruch\\_und\\_Wirklichkeit.pdf](https://deutsche-bank.de/pfb/data/docs/Re-Industrialisierung_Europas_Anspruch_und_Wirklichkeit.pdf).
- **DIW Glossar:** [http://www.diw.de/de/diw\\_01.c.413207.de/diw\\_glossar.html](http://www.diw.de/de/diw_01.c.413207.de/diw_glossar.html) *Wissensintensive Dienstleistungen.*
- **Eickelpasch, Alexander (2012):** *Industrienahe Dienstleistungen – Bedeutung und Entwicklungspotenziale. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, WISO-Diskurs Juni 2012.*
- **EU-Kommission (2014):** *Kommission ruft zu sofortigem Handeln für ein Wiedererstarren der europäischen Industrie auf. Pressemitteilung vom 22. Januar 2014* [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-14-42\\_de.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-42_de.htm).
- **Fourastié, Jean (1954):** *Die große Hoffnung des 20. Jahrhunderts.*
- **Geppert, Kurt/Gornig, Martin (2010):** *Mehr Jobs, mehr Menschen: Die Anziehungskraft der großen Städte wächst. In: DIW Wochenbericht 19/2010, S. 2-10.*
- **Harker, P.T. (1995):** *The Service Quality and Productivity Challenge. In: Harker, P.T. (Hrsg.): Service Quality and Productivity Challenge, Norwell, MA: Kluwer Academic, S. 1–10.* ›Something you can't drop on your feet‹ sowie *Glossar Economist ›Services‹* <http://www.economist.com/economics-a-to-z/s#node-21529672>.
- **Löbbe, K. et al. (1992):** *Technische Dienstleistungen, Technologietransfer und Innovation. Untersuchungen des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung, Heft 7, 1992.*
- **Niebel, Thomas (2010):** *Der Dienstleistungssektor in Deutschland – Abgrenzung und empirische Evidenz, ZEW-Dokumentation Nr. 10-01, August 2010.*

# Sektoren

Dienstleistungen

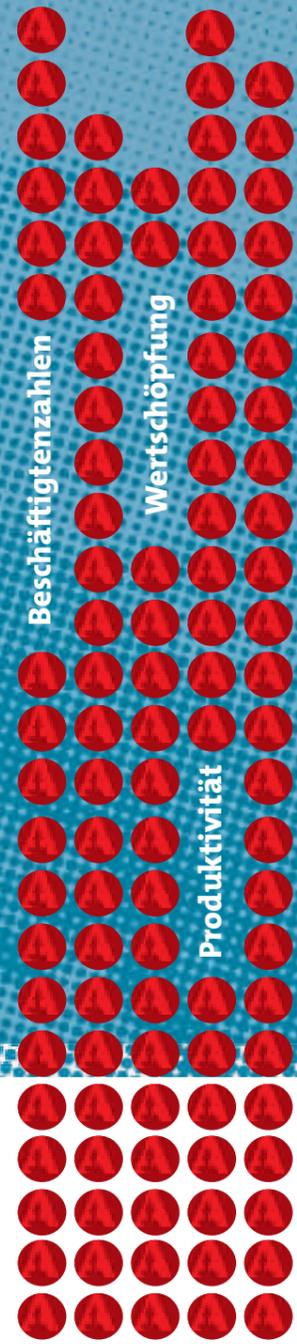
Produktion

Fischerei und Forstwirtschaft

# Strukturwandel im Land Bremen und in Deutschland

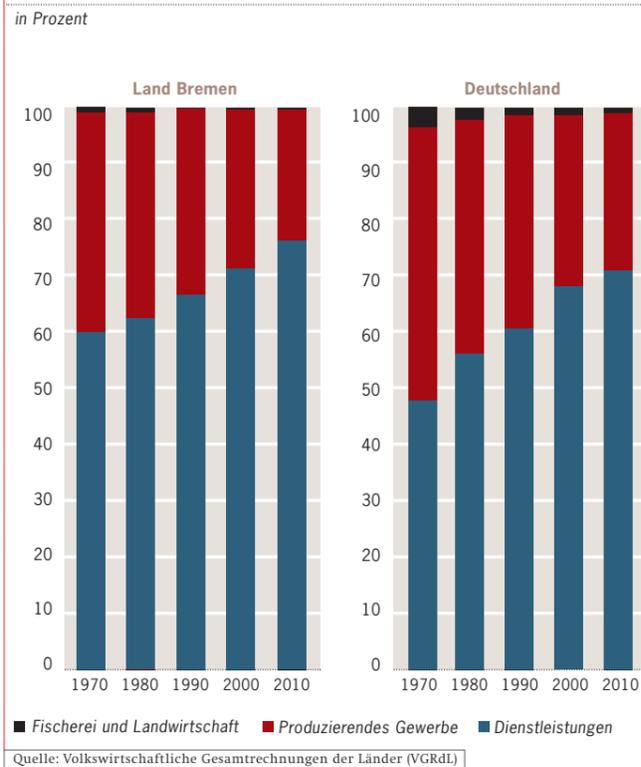


## Indikatoren



## Langfristige Entwicklung in Deutschland und Bremen

**Abb. 1: Wirtschaftsleistung der Sektoren – Anteile an der Bruttowertschöpfung**



### Definition Arbeitnehmer:

Als Arbeitnehmer (Inland) zählt, wer als Arbeiter, Angestellter, Beamter, Richter, Berufssoldat, Soldat auf Zeit, Wehr- oder Zivildienstleistender, Auszubildender, Praktikant oder Volontär in einem Arbeits- oder Dienstverhältnis steht und hauptsächlich diese Tätigkeit ausübt. Dabei ist die Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit unerheblich, das heißt, dass unter anderem auch geringfügig Beschäftigte und Heimarbeiter zu den Arbeitnehmern gehören.

Wie ausgeprägt sind im Land Bremen die Veränderungen und Verschiebungen zwischen dem produzierenden Gewerbe und dem Dienstleistungssektor? Welche Bedeutung haben die Sektoren für Deutschland und für Bremen wirklich?

Dazu werden die Sektoren<sup>1</sup> über einen langen Zeitraum und hinsichtlich der wichtigsten Indikatoren untersucht: die Beschäftigtenzahlen, die Wertschöpfung und die Produktivität. Je nach Datenlage geschieht dies zuerst für einen Zeitraum über 40 und später etwas detaillierter für die vergangenen 20 Jahre.<sup>2</sup>

Zur Beurteilung der wirtschaftlichen Entwicklung werden vor allem die Bruttowertschöpfung und die Beschäftigtenzahlen beziehungsweise die Zahl der Arbeitnehmer (siehe Kasten) betrachtet.

Die Bruttowertschöpfung beschreibt den ‚Mehrwert‘, den eine Branche an Waren und Dienstleistungen schafft. Von den Herstellungskosten der Waren oder Dienstleistungen werden die eingekauften Vorleistungen abgezogen; man erhält den durch die Unternehmen zusätzlich geschaffenen Wert. Dieser gilt als Indikator für die Bedeutung eines Sektors oder einer Branche innerhalb der gesamten Güter- und Dienstleistungsproduktion.

Die Beschäftigtenzahlen hingegen sind das zentrale Element für die Bewertung der Branche mit Blick auf den Arbeitsmarkt. Hier werden zunächst die Daten zu den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verwendet. Dazu zählen nach dieser Definition Arbeiter, Angestellte, Beamte, Richter, Soldaten, aber auch Auszubildende, Praktikanten und Volontäre.

Das Land Bremen verfügt als Zwei-Städte-Staat über andere Strukturen als etwa die Flächenländer. Ein Vergleich mit bundesdeutschen Zahlen ist dennoch sinnvoll, da sich Gemeinsamkeiten und Unterschiede zeigen, die eine weitergehende Beurteilung der Entwicklung Bremens ermöglichen. Es geht darum, Stärken und Schwächen zu identifizieren, die im Zuge des Strukturwandels entstanden sind.

Die Abbildungen 1 und 2 zeigen deutlich, wie sich die Anteile der Wertschöpfung und die Anteile der Beschäftigten über die Zeit verschoben haben. Sowohl in Deutschland als auch im Land Bremen ist die langfristige Entwicklung eindeutig.

Das produzierende Gewerbe verliert erhebliche Anteile – sowohl bei der Beschäftigung als auch bei der Wertschöpfung. Anteilig geht das produzierende Gewerbe bei der Beschäftigung in Bremen um

20 Prozent zurück, in Deutschland um 22,5 Prozent. Aber auch bei der Wertschöpfung sinkt der Anteil des produzierenden Gewerbes, im Land Bremen um 16 Prozent und in Deutschland um gut 20 Prozent.

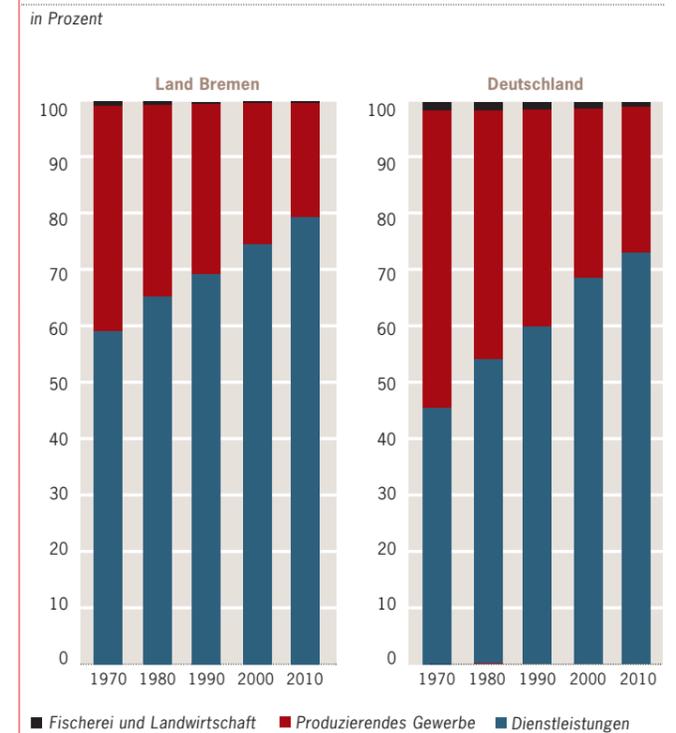
Den Rückgang erkennt man besonders deutlich, wenn man sich die Zahlen der Arbeitnehmer vor Augen führt: Während im Land Bremen 1970 noch 134.000 Personen im produzierenden Gewerbe arbeiten, sind es 2010 nur noch 76.000. Damit sinkt die Zahl der Arbeitnehmer um fast die Hälfte! In der selben Zeit steigt die Zahl der Arbeitnehmer in den Dienstleistungsbereichen an: Liegt sie 1970 noch bei knapp unter 200.000, so sind es aktuell mit über 300.000 Arbeitnehmern andert-halbmal so viel.

Was kann man aus diesen Zahlen herauslesen? Die Theorie geht von einer Verschiebung zwischen den Sektoren aus. Zumindest in der Unterteilung zwischen produzierendem Gewerbe und Dienstleistungsbranchen bestätigen die Zahlen diesen Trend zur Tertiarisierung. Dieser Trend betrifft, wie zu erwarten, nicht nur Bremen, er lässt sich in ganz Deutschland beobachten. Im Vergleich zeigt sich, dass im Land Bremen der Dienstleistungssektor auf einem höheren Niveau gestartet ist und auch heute noch ein leicht höheres Niveau aufweist. Dieser generell höhere Anteil an Dienstleistungen ist nicht wirklich überraschend, da sich im bundesweiten Vergleich eine Konzentration von Dienstleistungen in Großstädten zeigt.

Gleichzeitig hat sich Bremen im Vergleich zu Deutschland auch in anderen Bereichen unterschiedlich entwickelt. Denn neben den reinen Anteilen an der Gesamtwirtschaft und Beschäftigtenzahlen sind auch die Produktivität und die Arbeitslosenquoten für die Entwicklung einer Wirtschaftsregion interessant. Die Produktivität ist zur Beurteilung eines Standortes relevant, außerdem ist sie eng mit dem Personaleinsatz der Unternehmen vor Ort verknüpft. Je höher die Produktivität ist, desto effizienter arbeiten die Belegschaften und desto ‚geringer‘ sind die Personalkosten der Betriebe. Gleichzeitig bedeutet eine hohe Produktivität meist auch einen höheren Anteil an Maschinen und gibt einen wichtigen Hinweis auf den Automatisierungsgrad.

Die Betrachtung der Wachstumsraten zeigt, wann und wie sehr sich das Land Bremen von der wirtschaftlichen Entwicklung Deutschlands abge-

**Abb. 2: Anteile der Sektoren an der Beschäftigung – Anteil der Arbeitnehmer**



**Abb. 3: Langfristige Entwicklung in Bremen und Deutschland**

	Bruttoinlandsprodukt preisbereinigt, Steigerungsraten im 10-Jahresdurchschnitt		Produktivität preisbereinigt, Steigerungsraten im 10-Jahresdurchschnitt	
	Bremen	Deutschland	Bremen	Deutschland
1971 – 1980	2,8	2,9	2,4	2,6
1981 – 1990	1,4	2,3	1,2	1,3
1991 – 2000	0,9	1,9	1,2	1,6
2001 – 2010	0,8	1,0	1,1	0,5

	Erwerbstätige Steigerungsraten im 10-Jahresdurchschnitt		Arbeitslosenquote bezogen auf abhängige zivile Erwerbspersonen im 10-Jahresdurchschnitt	
	Bremen	Deutschland	Bremen	Deutschland
1971 – 1980	0,4	0,3	3,8	3,1
1981 – 1990	0,3	1,0	13,4	8,2
1991 – 2000	-0,4	0,2	14,1	10,6
2001 – 2010	0,1	0,3	14,3	10,6

Quelle: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder (VGRdL); Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen

1 Die Land- und Forstwirtschaft und die Fischerei, als der sogenannte primäre Sektor, werden in den Analysen nur teilweise berücksichtigt. Für die bremische Wirtschaftsstruktur haben sie aufgrund der geringen Größe keine wesentliche Bedeutung mehr.

2 Bei der Erhebung der Daten durch das Statistische Bundesamt, die Statistischen Landesämter und die Bundesagentur für Arbeit wurden hinsichtlich der Wirtschaftszweige und der Berufe verschiedene Klassifikationen und Zuordnungen verwendet. Dies erschwert den langfristigen Vergleich. Der Arbeitskreis Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder hat zwar

umfassendes und vereinheitlichtes Datenmaterial zur volkswirtschaftlichen Entwicklung zur Verfügung gestellt. Es gibt Daten, die nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2003 berechnet wurden und Daten, denen die Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 zugrunde liegen. Dies ist jeweils in den Fußnoten der Tabellen angegeben. Diese Daten sind aufgrund der unterschiedlichen statistischen Erhebungsgrundlagen sowie auf deutschlandweiter Ebene durch die Wiedervereinigung nicht vollständig vergleichbar. Daten für Deutschland vor 1990 beziehen sich stets auf das frühere Bundesgebiet.

## Entwicklung der verschiedenen Branchen

koppelt hat. Die Abbildung 3 verdeutlicht die Probleme Bremens im Zeitablauf. In den 1970er-Jahren ist Bremen in seiner wirtschaftlichen Entwicklung mit Deutschland gleichauf. In den folgenden Jahrzehnten kann Bremen jedoch weder bei der Wertschöpfung noch bei der Produktivität mit Deutschland mithalten. Die durchschnittlichen Wachstumsraten bleiben bei beiden Indikatoren teils deutlich hinter Deutschland zurück. Die Folgen sieht man direkt an der Entwicklung der Arbeitslosigkeit über die Zeit. Zwar ist auch deutschlandweit ein Anstieg zu beobachten, jedoch weist Bremen einen wesentlich schnelleren Anstieg auf ein auch deutlich höheres Niveau auf. Mitte der 1980er-Jahre steigt die Arbeitslosenquote wesentlich stärker an und in den darauf folgenden Jahrzehnten liegt die Quote im Land Bremen fast immer vier bis fünf Prozent über dem Durchschnitt.

### Ein genauerer Blick auf Bremen

Die starken Einbrüche in der Werftenlandschaft, der Bedeutungsverlust der Fischerei in Bremerhaven, aber auch der Abzug der US-Streitkräfte stehen beispielhaft für die schwierige wirtschaftliche Entwicklung Bremens. Neben diesen auffälligen Ereignissen stehen hinter dem Wandel vielfältige, eher kleinteilige Entwicklungen, die auf spezifisch regionalen Veränderungen beruhen, aber eben auch auf den Ursachen des Strukturwandels – auf Automatisierung und Globalisierung. Der anteilige Rückgang des produzierenden Gewerbes wurde bereits dargestellt. Der langfristige Trend zur Tertiärisierung der Wirtschaft lässt sich über die Zeit auch in den absoluten Zahlen sehr eindrucksvoll nachzeichnen. Dadurch wird deutlich, dass es sich nicht um Momentaufnahmen handelt. Weder die gewählten Zeitpunkte noch bestimmte singuläre Ereignisse sind für die Effekte verantwortlich. Über die ganze Zeit steigt die Bruttowertschöpfung des Dienstleistungssektors stärker als die des produzierenden Gewerbes. Es gibt also einen stabilen Trend, auch wenn in bestimmten Zeiträumen Einbrüche sichtbar werden.

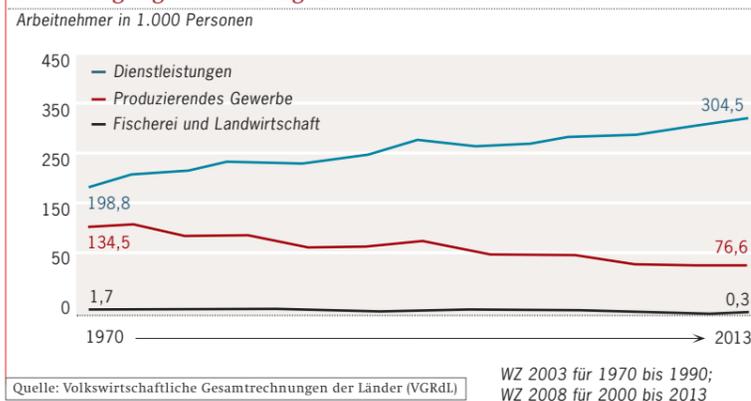
Während die Wirtschaftsleistung des Dienstleistungssektors 1970 nur eineinhalbmal größer als die des produzierenden Gewerbes war, ist sie 2012 rund dreimal so groß. Wie oben gezeigt, gab es in diesem Zeitraum eine Verschiebung von circa 16 Prozent der Wirtschaftsleistung hin zum Dienstleistungssektor. Dieses Bild bestätigt sich, wenn man sich die Beschäftigtenzahlen ansieht. Auch hier ist die Entwicklung eindeutig: Es liegen zwar Schwankungen über die Zeit vor, die Trends sind aber klar erkennbar.

Noch deutlicher wird die Entwicklung, wenn man die Beschäftigungsentwicklung der Sektoren direkt gegenüberstellt. Wann immer in den vergangenen 20 Jahren im Land Bremen Beschäftigung aufgebaut wurde, ist dies größtenteils im Dienstleistungssektor geschehen. Das produzierende Gewerbe hingegen hat zur Zeit der Werftenkrise und in der Rezession um das Jahr 2003 besonders starke Beschäftigungsrückgänge zu verzeichnen, aber auch in den anderen Jahren zeigt sich kein wesentlicher Beschäftigungsaufbau. Damit wird deutlich, dass die neuen Industriezweige die Rückgänge in den anderen Branchen nicht auffangen konnten.

**Abb. 4:**  
Bruttowertschöpfung der Sektoren im Land Bremen



**Abb. 5:**  
Beschäftigungsentwicklung in den Sektoren im Land Bremen



Die oben gezeigte Verschiebung zwischen den Sektoren wirft die Frage auf, welche Branchen besonders vom Strukturwandel betroffen sind. Neben der eher groben Unterscheidung in die drei großen Sektoren ist daher eine weitergehende Analyse notwendig. Erst durch sie wird ersichtlich, welche Branchen die Verluste und Gewinne der Beschäftigten und der Wirtschaftsleistung ausmachen.

Einen ersten Hinweis liefert die Aufteilung der beiden Sektoren in ihre Untergruppen.

Das Baugewerbe kann nicht als »eins« mit der Industrie gesehen werden; Produkte, Tätigkeiten, Kunden unterscheiden sich erheblich. Und die großen Unterschiede in den Dienstleistungsbranchen lassen auch hier abweichende Entwicklungen vermuten.

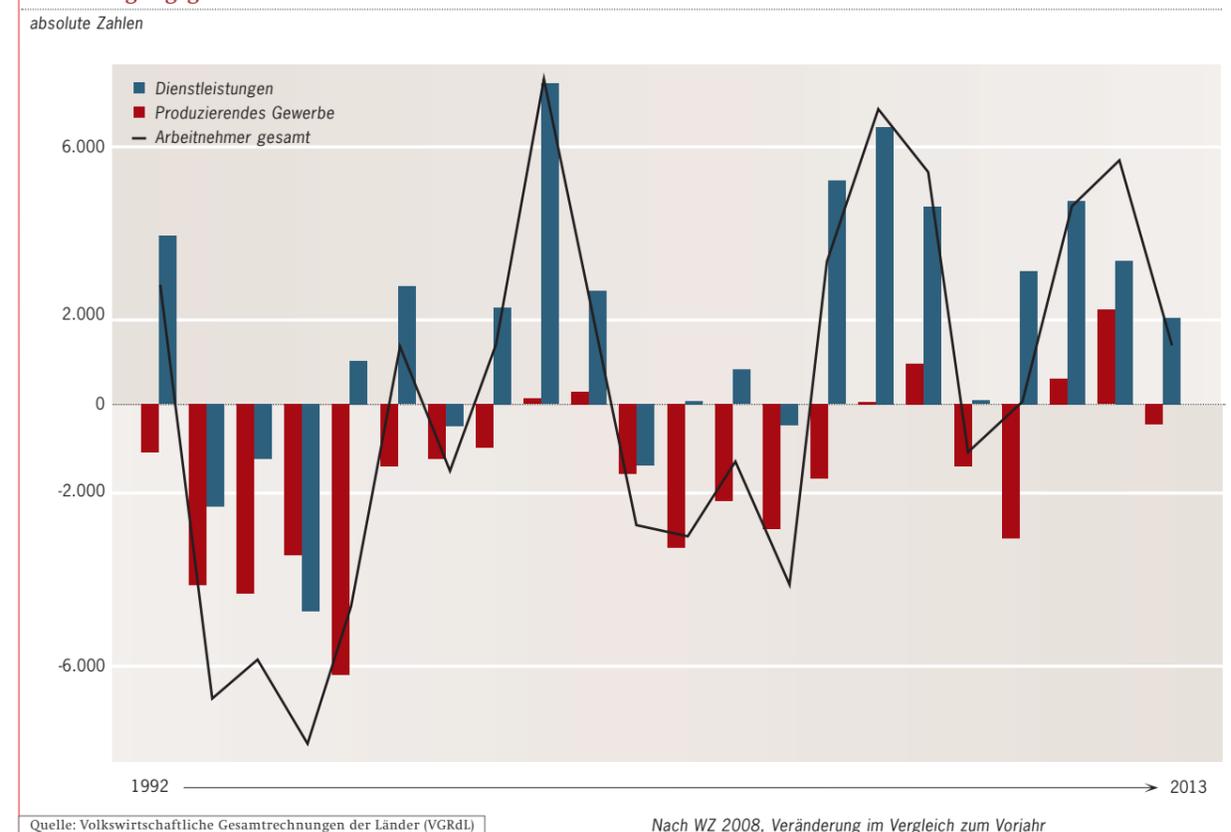
Einen ersten Eindruck erhält man mit Blick auf die vergangenen 20 Jahre. Deutlich zu erkennen ist, dass der Rückgang im produzierenden Gewerbe in

### Wirtschaftszweige und Branchen – Änderungen in der Statistik

Die Bundesagentur für Arbeit und die Statistischen Ämter der Länder und des Bundes teilen Unternehmen und Beschäftigte nach Branchen ein, sie benutzen dafür sogenannte Wirtschaftszweigklassifikationen. Dabei werden Unternehmen anhand der angebotenen Waren und Dienstleistungen in Branchen zusammengefasst. Der Wandel in den Tätigkeiten und in der Bedeutung der Branchen führt dazu, dass hier immer wieder Korrekturen vorgenommen werden. Es gibt daher verschiedene Klassifikationen, benannt nach dem Jahr des Inkrafttretens: WZ 1973, WZ 1993, WZ 2003 und WZ 2008.

Durch die zahlreichen Verschiebungen zwischen den Branchen sind die Daten nicht direkt vergleichbar. Die Verschiebungen sind mitunter sehr komplex, entsprechende Umrechnungen liegen auf Branchenebene häufig nicht vor. Der Arbeitskreis Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder (VGRdL) bietet für viele Bereiche Rückrechnungen an, kann aber nicht das gesamte Spektrum abdecken. Sofern möglich, wurde auf Rückrechnungen der Ämter zurückgegriffen, ansonsten werden die betrachteten Zeiträume angepasst oder die Unterschiede entsprechend kenntlich gemacht.

**Abb. 6:**  
Beschäftigungsgewinne und -verluste nach Sektoren im Land Bremen



allen drei Untergruppen stattgefunden hat. Nach den oben gezeigten Entwicklungen ist dies nicht weiter überraschend, die absoluten Zahlen von über 23.600 Arbeitsplätzen weniger im verarbeitenden Gewerbe und Rückgängen von 5.000 Arbeitnehmern im Baugewerbe sind aber eindrucksvoll.

In den Dienstleistungsbranchen erkennt man schon in dieser groben Unterteilung, dass nicht alle Bereiche starke Zuwächse aufweisen. Wie schon in der Theorie beschrieben, zeigt sich hier der Wachstumstreiber der unternehmensnahen Dienstleistungen: Die Beschäftigtenzahlen haben sich in der Gruppe der Unternehmens-, Finanz-

und Versicherungsdienstleister um über 80 Prozent erhöht. Der Anteil an der Gesamtbeschäftigung hat sich von etwas über 10 auf 20 Prozent verdoppelt. Im öffentlichen Sektor hingegen ist der Anstieg moderat.

Man kann bereits in dieser Unterteilung die erwarteten Unterschiede zwischen den Branchen erkennen. Außerdem sieht man durch den Vergleich der Beschäftigtenzahlen und der Anteile an der gesamten Beschäftigung die deutlichen Verschiebungen zwischen den Wirtschaftszweigen.

Wie schon festgestellt, sinkt das produzierende Gewerbe anteilig an der Gesamtbeschäftigung von 30 auf 20 Prozent ab. Wichtig ist dabei, dass alle Bereiche des produzierenden Gewerbes betroffen sind. So verlieren das Baugewerbe und das verarbeitende Gewerbe fast 30 Prozent, das sonstige produzierende Gewerbe sogar fast 40 Prozent der Beschäftigten.

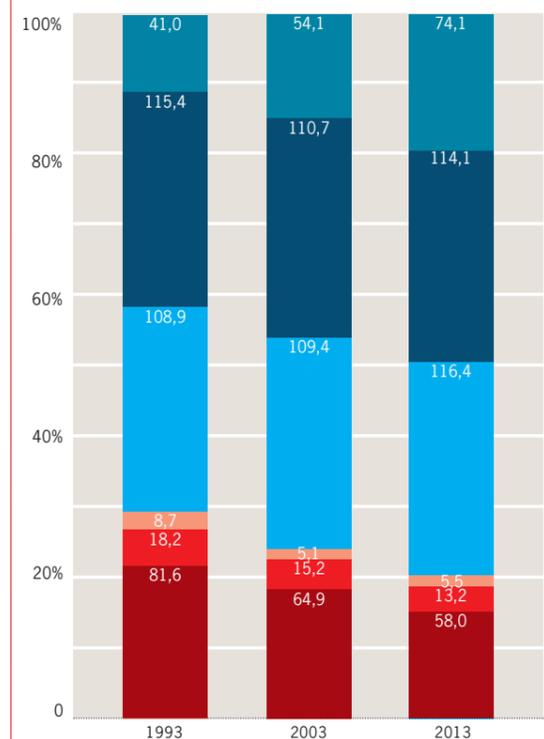
Bei den Dienstleistungen ist die Entwicklung sehr viel differenzierter. Der Wirtschaftszweig der Unternehmensdienstleister gewinnt stark an Bedeutung und erhöht sowohl in absoluten Zahlen als auch anteilig die Beschäftigung deutlich. Leichte Zuwächse sind auch bei den öffentlichen Dienstleistungen, Erziehung und Gesundheit zu verzeichnen. Der Wirtschaftszweig Handel, Verkehr, Lagerei, Gastgewerbe, Information und Kommunikation baut leicht ab, bleibt aber nahezu stabil. Innerhalb dieser Branchengruppen kann es natürlich auch unterschiedliche Entwicklungen geben, beispielsweise einen stark wachsenden Einzelhandel, der von einem schrumpfenden Großhandel verdeckt wird.

Die Unterschiede werden deutlicher, wenn man weitere Faktoren zur Beurteilung heranzieht. In der kürzeren Frist von zehn Jahren liegen zurückgerechnete Daten der Statistischen Ämter der Länder vor. Es ist daher möglich, zwischen verarbeitendem Gewerbe, Baugewerbe und drei Dienstleistungsgruppen zu unterscheiden. Um die Dynamik zu zeigen, wurde neben dem Niveau 2013 jeweils die Veränderung seit 2003 betrachtet.

Die erste wichtige Erkenntnis ist: Die Beschäftigungsentwicklung deckt sich mit der Entwicklung des Arbeitsvolumens. Die Zuwächse beruhen also auf einer grundlegenden Verschiebung und nicht auf überproportional vielen Teilzeitkräften oder ähnlichen Veränderungen der Arbeitsverhältnisse, sondern sind real vorhanden.

**Abb. 7: Entwicklung der Beschäftigung nach Branchengruppen im Land Bremen**

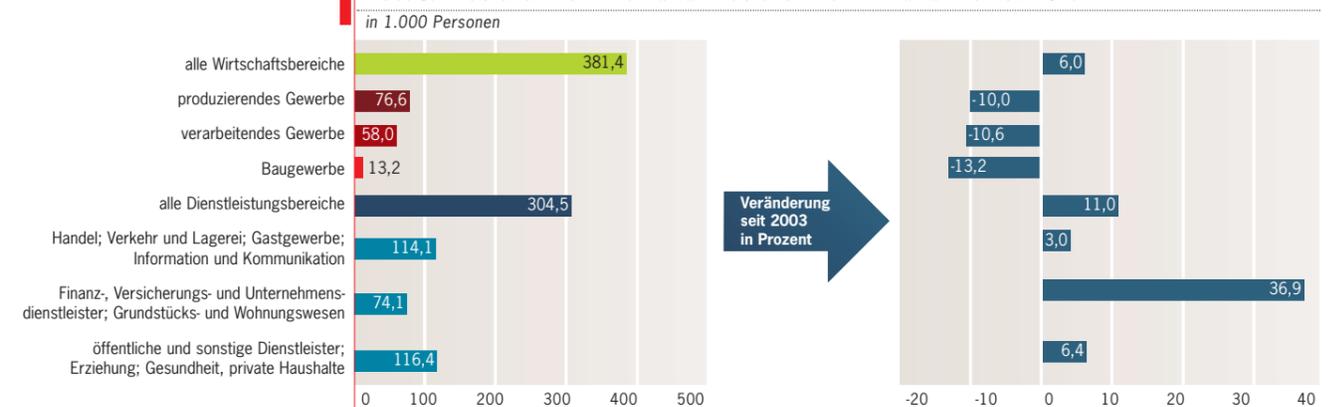
Arbeitnehmer in 1.000 Personen nach WZ 2008



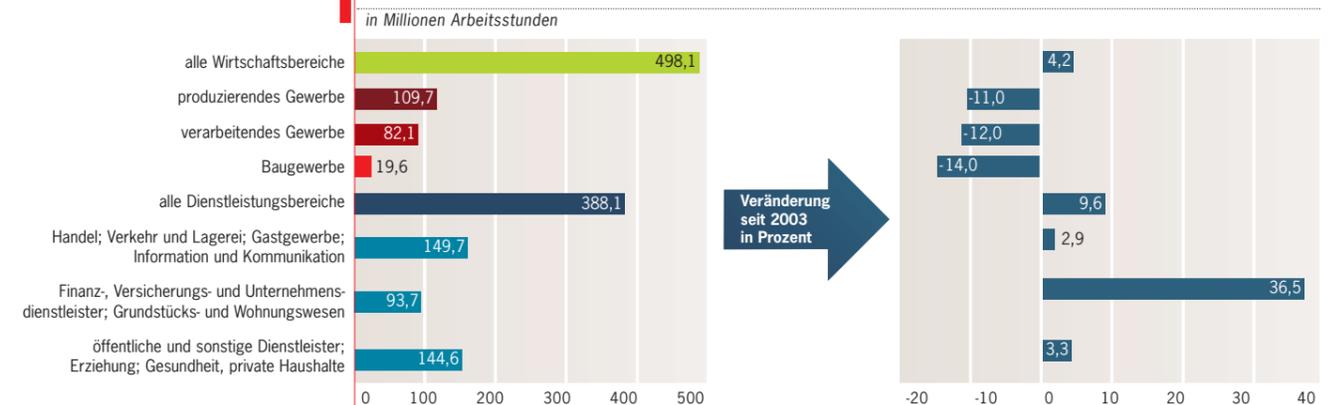
■ Finanz-, Versicherungs- und Unternehmensdienstleister; Grundstücks- und Wohnungswesen  
 ■ Handel; Verkehr und Lagerei; Gastgewerbe; Information und Kommunikation  
 ■ öffentliche und sonstige Dienstleister; Erziehung und Gesundheit; private Haushalte  
 ■ sonstiges produzierendes Gewerbe  
 ■ Baugewerbe  
 ■ verarbeitendes Gewerbe

Quelle: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder (VGRdL)

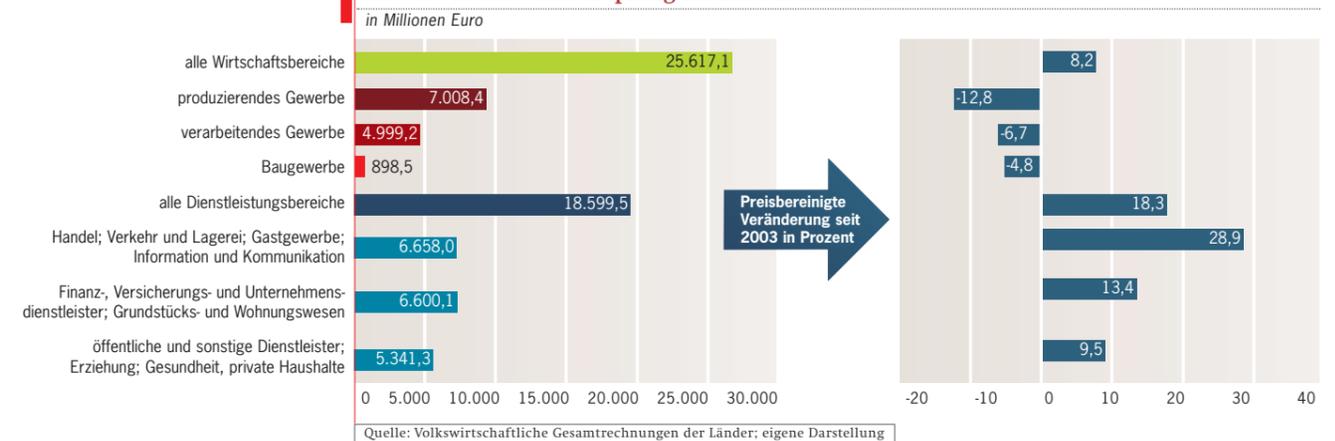
**Abb. 8: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Land Bremen 2013**



**Abb. 9: Arbeitsvolumen im Land Bremen 2013**

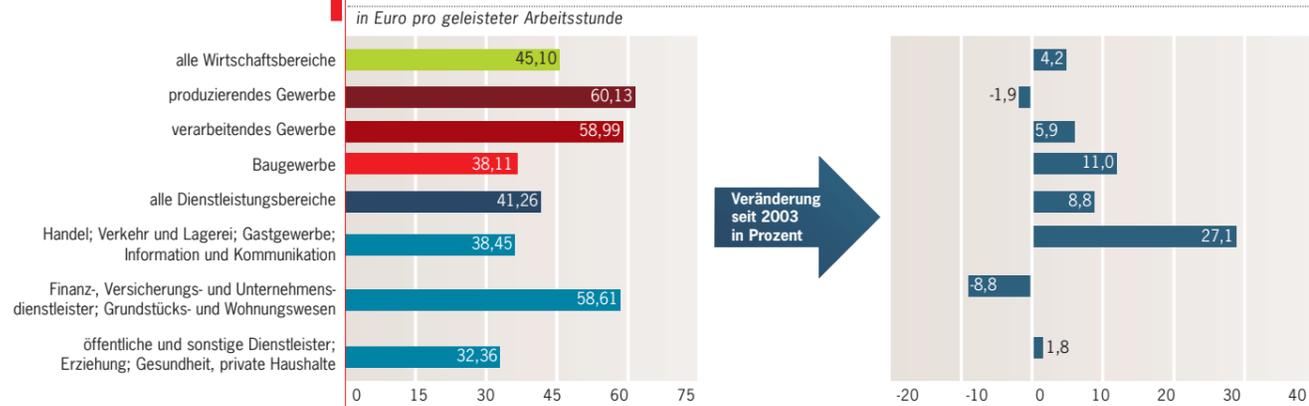


**Abb. 10: Bruttowertschöpfung im Land Bremen 2013**

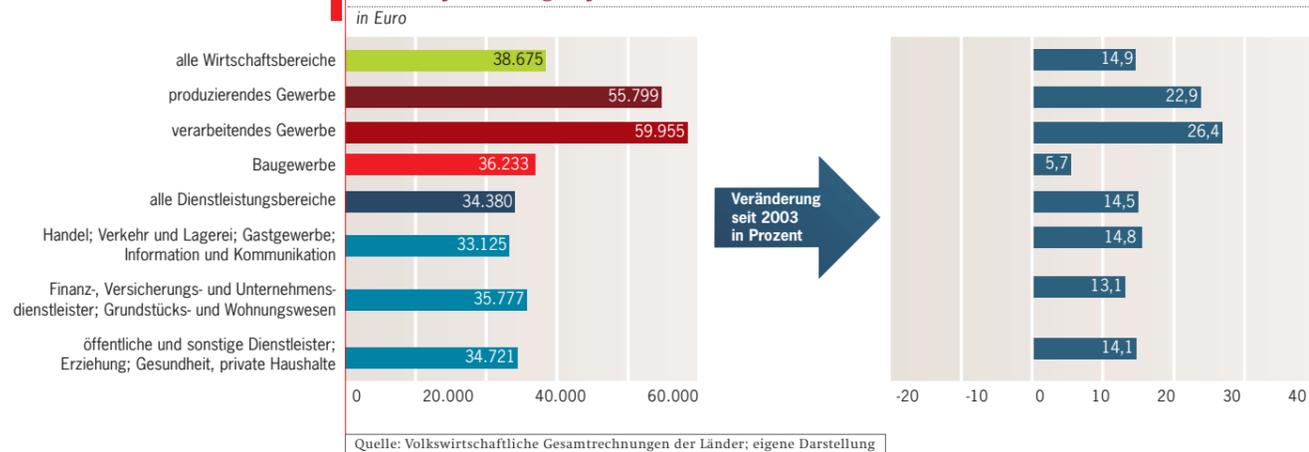


Quelle: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder; eigene Darstellung

**Abb. 11: Produktivität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Land Bremen 2013**



**Abb. 12: Jahresentgelt je Arbeitnehmer im Land Bremen 2013**



Die Differenzierung zwischen den Dienstleistungsgruppen zeigt den Anstieg der Bruttowertschöpfung in allen Bereichen des Dienstleistungssektors.

Dabei wächst die Wertschöpfung der Gruppe Handel, Verkehr, Lagerei, Information und Kommunikation sehr stark. Diese Entwicklung spiegelt sich nicht in der Beschäftigung wider, mit einem Plus von nur drei Prozent steht sie dem Wertschöpfungszuwachs diametral entgegen. Dieser wurde durch einen enormen Produktivitätssprung erreicht, der in diesem Umfang wahrscheinlich nur über Automatisierung erreicht werden konnte.

Ein Ausreißer ist auch die Produktivität im Bereich der Finanz-, Versicherungs- und Unternehmensdienstleister, diese sinkt um fast neun Pro-

zent. Eine Entwicklung, die der Theorie entgegensteht. Sie könnte sich durch den Rückgang in der Untergruppe Kredit- und Versicherungsgewerbe erklären lassen. Die Branche ist geschrumpft und damit auch ihr Anteil an der Gruppe. Da die Branche gleichzeitig hochproduktiv ist, sinkt insgesamt die Produktivität der Branchengruppe.

Gleichzeitig erkennt man den deutlichen Abstand des verarbeitenden Gewerbes. Dessen Produktivität liegt gut 50 Prozent über der der Dienstleistungsbranchen und die Steigerungsrate ist mit sechs Prozent nicht wesentlich niedriger als im Dienstleistungssektor. In Verbindung mit der Beschäftigungsentwicklung kann man hier von fortschreitender Automatisierung ausgehen. Zumal

die hohe Produktivität der Industrie nicht etwa durch geringe Löhne erreicht wird. Sie liegen mit einem Abstand von gut 75 Prozent ebenfalls deutlich über denen der Dienstleistungen. Und nicht nur das Niveau ist höher, auch der Zuwachs in zehn Jahren ist doppelt so hoch.

Die Ergebnisse können durch gegenläufige Entwicklungen innerhalb einer Branchengruppe natürlich verzerrt werden. Stellt der Handel Personen ein und im Bereich Verkehr werden Personen entlassen, wäre der Effekt auf Gruppenebene nicht zu sehen. Eine Unterteilung der Branchengruppen in die einzelnen Branchen ist aus genannten Gründen in der langen Frist nur eingeschränkt möglich. Die starken Verschiebungen zwischen den Wirtschaftsklassifikationen lassen keinen direkten Vergleich zu. In Abbildung 13 wurde dennoch versucht, die Branchen gegenüberzustellen. Die Tren-

nung in der Mitte ist relevant (vgl. Kasten S. 29), man muss die Zeiträume von 1993 bis 2008 und von 2008 bis 2013 getrennt betrachten.

Trotz dieser Einschränkung lassen sich wichtige Informationen über Beschäftigungszuwächse oder -verluste herauslesen. Interessant ist dies vor allem in den Dienstleistungsbereichen, da sich die postulierten Entwicklungen nur teilweise bestätigen.

Deutlich zu erkennen ist der starke Anstieg bei den Unternehmensdienstleistern in beiden Zeiträumen, bis 2008 werden hier über 30.000 Stellen geschaffen und auch nach 2008 wächst dieser Bereich weiter. Ähnliches gilt für die Bereiche Gesundheitswesen, Erziehung und Unterricht, auch hier sind die erwarteten Zuwächse mit einem Plus von gut 12.500 Arbeitsstellen in beiden Zeiträumen zu beobachten.

**Abb. 13: Entwicklung der Beschäftigung 1993 bis 2012 im Land Bremen**

	Arbeitnehmer 2008	Änderung seit 1993		Arbeitnehmer 2012	Änderung seit 2008	
		absolut	in Prozent		absolut	in Prozent
insgesamt	365.430	-8.252	-2,2	379.812	9.244	2,5
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	1.075	-72	-6,3	262	-22	-7,7
verarbeitendes Gewerbe	61.770	-24.079	-28,0	58.266	-1.138	-1,9
Baugewerbe	13.728	-4.845	-26,1	13.366	-583	-4,2
Energie- und Wasserversorgung	2.467	-2.667	-51,9	2.415	98	4,2
Wasserversorgung; Abwasser und Abfälle				2.974	-196	-6,2
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz und Gebrauchsgütern	50.855	-2.649	-5,0	48.582	-314	-0,6
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	41.095	-5.416	-11,6	38.804	896	2,4
Gastgewerbe	15.239	5.597	58,0	14.749	1.755	13,5
Kredit- und Versicherungsgewerbe	8.877	-4.361	-32,9	8.991	-281	-3,0
Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung; Erbringung von Dienstleistungen	60.788	31.052	104,4	5.117	820	19,1
Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	22.622	214	1,0	12.130	-1.100	-8,3
private Haushalte mit Hauspersonal	4.343	327	8,1	22.695	3.700	19,5
öffentliche Verwaltung; Verteidigung; Sozialversicherung	22.226	-10.617	-32,3	34.298	2.652	8,4
Erziehung und Unterricht	22.237	830	3,9	6.637	-78	-1,2
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	38.103	8.466	28,6	16.410	-978	-5,6
				6.598	785	13,5
				22.426	-292	-1,3
				26.017	1.388	5,6
				38.962	2.173	5,9

Quelle: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder; eigene Darstellung

## Leiharbeit, Werkverträge und die Auslagerung von Dienstleistungen – falsche Schlüsse über den Strukturwandel?

Die grundlegenden Trends bestätigen sich in der Analyse der Einzelbranchen. Auf der anderen Seite wird ebenfalls deutlich, dass die Zuwächse und Rückgänge in den Branchen nicht immer mit dem Strukturwandel erklärt werden können. Damit wäre die Erklärungskraft aber auch überstrapaziert. Je nach Region und Branche gibt es viele weitere Einflüsse auf die Entwicklung von Wertschöpfung und Beschäftigung. Der Strukturwandel kann nicht den gesamten wirtschaftlichen Prozess erklären. Allerdings zeigt er grundlegende und nachhaltige Entwicklungen, denen sich die Wirtschaft und dann auch die Politik nicht entziehen können.

Die Unterscheidung offenbart ein weiteres Problem. Das auffällige Wachstum des Gastgewerbes weist auf ein solches hin: Zwar wächst die Beschäftigung stark an, über 7.000 Einstellungen sind erfasst. Ein Blick in die Branche zeigt aber, dass dies größtenteils Teilzeitbeschäftigte sind. Der Anstieg der Beschäftigtenzahlen zeigt folglich kein Wachstum der Branche, sondern einen Wandel der Arbeitsverhältnisse. Diese Beobachtung wird in Kapitel 3 untersucht und erläutert.

Es wurde bereits beschrieben, inwiefern es durch Umstrukturierungen der Produktion zu einem »internen« Strukturwandel im verarbeitenden Gewerbe gekommen ist. Diese Entwicklung hat natürlich auch erhebliche Auswirkungen auf die Beschäftigung. Viele Tätigkeiten für die Industrie werden nicht mehr auf dem Werksgelände oder unter dem Dach des Großunternehmens erbracht. Die Vermutung liegt nahe, dass der Rückgang der Beschäftigung in den Industrieunternehmen zumindest teilweise durch diese Verlagerung zu erklären ist. Es könnte sein, dass Leiharbeit und Werkverträge die Tertiarisierung nur simulieren, während die Beschäftigung und der wirtschaftliche Ertrag doch »eigentlich« der Industrie zugerechnet werden müssen.

Daher muss geprüft werden, ob die Zuwächse in den Dienstleistungen, die ja auch auf den Unternehmensdienstleistungen beruhen, nicht durch die unterschiedliche statistische Erfassung zustande kommen.

Die Abbildung 14 beschreibt die Auswirkungen des Wandels in der Produktion auf die Erfassung durch die statistischen Dienste. Internationale

Zulieferer, die Leiharbeit, outsourcete Dienstleistungen und Werkverträge verändern die Struktur der Beschäftigung. Während früher sowohl die komplette Produktion als auch die internen Dienstleistungen im statistischen Bereich des produzierenden Gewerbes erfasst wurden, hat sich nunmehr einiges geändert.

### Erfassung der Werkvertragsunternehmen und der Leiharbeit

Im vorangegangenen Kapitel wurde der deutliche Zuwachs des Wirtschaftszweiges der Unternehmensdienstleistungen nachgezeichnet. In diesem Bereich sind auch die Leiharbeiter zu finden, die in Deutschland und in Bremen einen wesentlichen Teil der neu geschaffenen Stellen ausmachen. Schaut man sich die Entwicklung der Leiharbeit über die Zeit an, sieht man den deutlichen Anstieg seit 2003, dem Zeitpunkt der Arbeitsmarktreformen, die eben diese Leiharbeitsverhältnisse begünstigt haben.

Die Tätigkeiten der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiternehmer im produzierenden Gewerbe werden über die Arbeitnehmerüberlassung dem Dienstleistungsbereich zugerechnet.

Die Leiharbeit findet sich unter den wirtschaftlichen Dienstleistungen und wird dort als eigene Branche geführt (Abschnitt 78: Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften). Hier werden die Unternehmen erfasst, deren Geschäftstätigkeit überwiegend die Arbeitnehmerverleihung ist.

Nicht erfasst werden Leiharbeiterinnen und Leiharbeiternehmer, die in Unternehmen angestellt sind, deren überwiegender Tätigkeitsbereich in einer anderen Branche liegt. Prominentes Beispiel dafür sind Betriebe wie die Bayer AG, aber auch im Fahrzeugbau Porsche, VW und Airbus. Ihre Geschäftstätigkeit ist überwiegend die Fertigung industrieller Produkte, gleichzeitig verleihen sie aber auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Diese verliehenen Beschäftigten werden dem Industrieunternehmen zugerechnet und in der Statistik unter verarbeitendes Gewerbe verbucht.

Es gibt daher einen Unterschied zwischen den in der Branche Leiharbeit tätigen Personen (Bremen: knapp 13.500 Personen) und den in Leiharbeit tätigen Personen (Bremen: 16.500 Personen).

In der Abbildung 15 ist deshalb der Bestand der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiternehmer

Abb. 15: Entwicklung der Leiharbeit im Land Bremen



Abb. 14: Statistische Erfassung der Produktionstätigkeiten

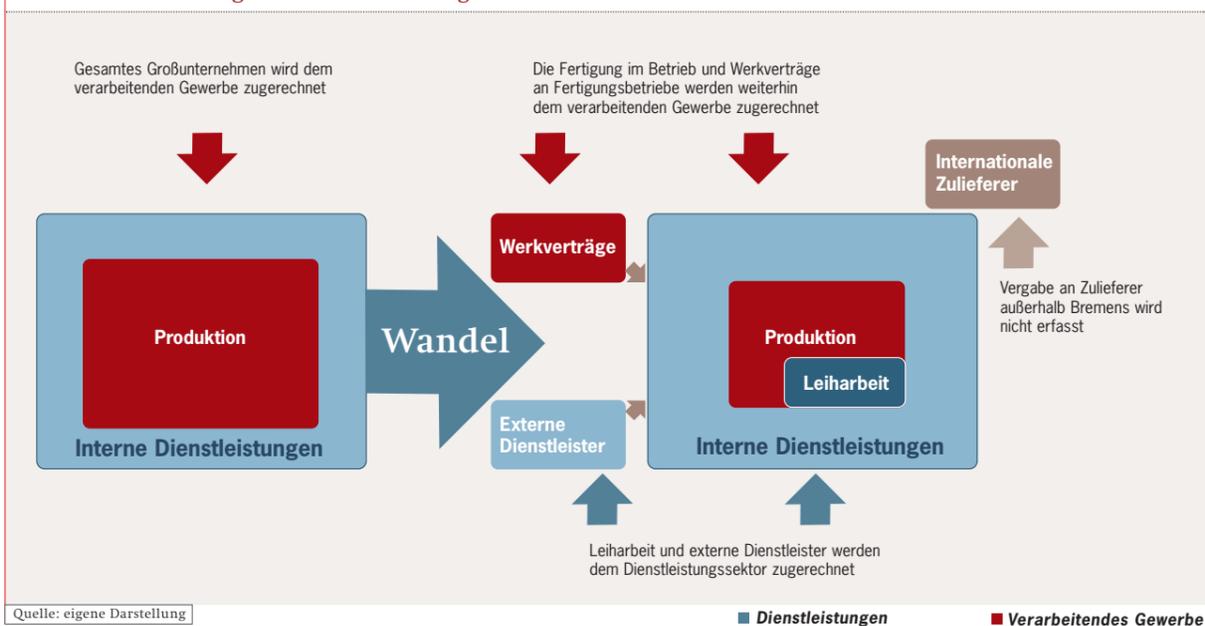


Abb. 16: Tätigkeiten der Leiharbeiternehmer im Land Bremen 2014

	ausgeübte Tätigkeit	absolut	Anteil an allen Leiharbeiternehmern in Prozent
insgesamt		16.330	
11-12	Land, Forst, Tierwirtschaft, Gartenbau	24	0,1
24	Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	2.393	14,7
25	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	1.330	8,1
26	Mechatronik, Energie- und Elektroberufe	1.122	6,9
29	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	852	5,2
21-23, 27, 28	übrige Berufe (Rohstoffgewinnung, Produktion, Fertigung)	1.602	9,8
31-34	Bau, Architektur, Vermessung, Gebäudetechnologie	904	5,5
41-43	Naturwissenschaft, Geografie, Informatik	186	1,1
51	Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	3.207	19,6
52	Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	849	5,2
53	Schutz-, Sicherheits-, Überwachungsberufe	33	0,2
54	Reinigungsberufe	594	3,6
61-63	kaufm. Dienstl., Handel, Vertrieb, Tourismus	546	3,3
71-73	Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht, Verwaltung	1.015	6,2
81-84	Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung	1.560	9,6
91-94	Geisteswissenschaften, Kultur, Gestaltung	113	0,7

Quelle: Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung  
Bestand an Leiharbeiternehmern nach ausgeübter Tätigkeit

zusätzlich ausgewiesen – hier werden alle als Leiharbeiter tätigen Beschäftigten erfasst.

Es bleibt zu klären, inwiefern die Leiharbeitnehmer im verarbeitenden Gewerbe tätig sind.

Leider wird nicht erfasst, in welcher Branche die Leiharbeit ausgeübt wird. Aber man kann behelfsweise die Tätigkeiten der Leiharbeitnehmer nutzen und anhand der Berufe einschätzen, in welchem Sektor sie tätig sind. Für den industriellen Bereich sind dabei die sogenannten Fertigungsberufe interessant. Der Blick in die Zahlen zeigt, dass die Fertigungsberufe mit aktuell knapp 7.500 Beschäftigten circa 45 Prozent der Leiharbeit ausmachen.<sup>3</sup> Vergleicht man aber den Verlust der Arbeitsplätze im produzierenden beziehungsweise verarbeitenden Gewerbe mit den Zahlen der Leiharbeit, wird deutlich, dass die Leiharbeit den gezeigten Wandel bei Weitem nicht ausgleicht.

### Grenzen der Statistik hinsichtlich der Auslagerung

Die geringsten Probleme ›verursachen‹ die internationalen Zulieferer. Sie werden nicht unter der deutschen Statistik verbucht, sondern stellen ganz klar eine Verlagerung von industrieller Produktion ins Ausland dar. Das betrifft bekannte Branchen wie den Automobilbau genauso wie den Zukauf von Vorprodukten bei der Metallherzeugung.

Bei Werkvertragnehmern im Inland sieht die statistische Wirkung ein wenig anders aus. Abbildung 17 zeigt den deutlichen Anstieg dieser Arbeitsform.

Wenn große Unternehmen Tätigkeiten auslagern, geben sie entsprechende Aufträge an andere Unternehmen ab. Dies kann beispielsweise die Reinigung einer Halle sein, die Produktion von Vorprodukten oder gar Montagearbeiten in der Fertigung selbst. Der Betrieb, der diesen Auftrag übernimmt, wird von der Statistik einer bestimmten Branche zugeordnet.

Bietet ein Unternehmen hauptsächlich die Montage von Bauteilen an, so würde dieses Unternehmen dem verarbeitenden Gewerbe zugerechnet. Ebenso verhält es sich mit einem typischen Zulieferer der Automobilindustrie: Fertigt er bestimmte Bauteile, wird auch er dem verarbeitenden Gewerbe zugeordnet. Also würde es die Statistik nicht verzerren.

Ein Unternehmen, das eine Dienstleistung wie Reinigung, Wartung oder Logistik anbietet, würde hingegen den Unternehmensdienstleistern zugerechnet.

Die bisher genutzten Statistiken können aufgrund ihrer Aufteilung in Branchen den Effekt der ausgelagerten Dienstleistungstätigkeiten nicht berücksichtigen. Gibt es den Strukturwandel also überhaupt oder sehen wir nur die Effekte der ausgelagerten Entwicklungsabteilung, des nicht mehr im Großbetrieb beschäftigten Sicherheitspersonals und der externen Reinigungskräfte?

Wenn diese Reinigungsarbeiten oder Kantinen ausgegliedert werden, findet in der Statistik eine Verlagerung hin zu den Dienstleistungen statt. Die Arbeitnehmer wurden vorher über den Großbetrieb dem verarbeitenden Gewerbe zugeordnet, jetzt würden sie anhand des Reinigungsunternehmens den Dienstleistungen zugerechnet.

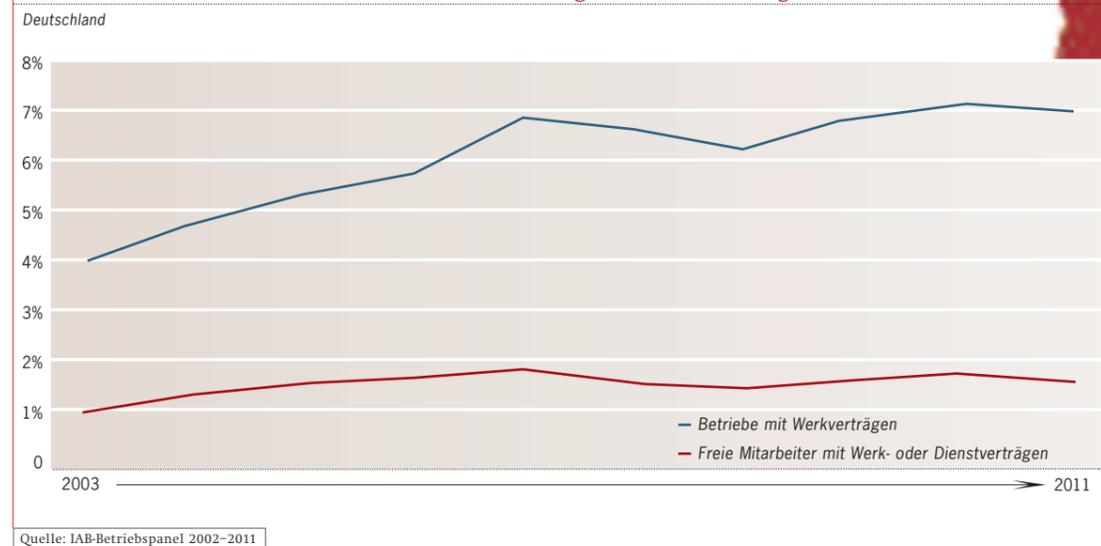
In der Tat ist dieser Bereich also schwierig abzuschätzen.

Betrachtet man den gesamten Produktionsprozess in der Industrie, ausgehend von den Rohstoffen bis zur Kaufentscheidung des Endkunden, wurden schon in der Vergangenheit Dienstleistungen benötigt und eingebracht. Insbesondere der Vertrieb der Waren, also Transport und Verkauf, aber auch die Reparatur und Wartung von Produkten oder die Werbung sind keine Erfindungen der postindustriellen Dienstleistungsgesellschaft. Auch in den 1970er-Jahren hing ein wesentlicher Teil der Dienstleistungen direkt von der Warenproduktion ab.

Neu ist, dass Tätigkeiten, die sehr nah an der Produktion stattfinden – also Montage und Entwicklung – vergeben werden. Die Fertigungs- und Montagetätigkeiten werden von der Statistik größtenteils korrekt erfasst, da die Werkvertragspartner ebenfalls dem verarbeitenden Gewerbe angehören.

Eine eingehende Analyse der ausgelagerten Dienstleistungen liefern Dietmar Edler und Alexander Eickelpasch.<sup>4</sup> Über sogenannte Input-Output-Tabellen berechnen sie die bundesweiten Verflechtungen von Branchen und Sektoren. Damit kann auch beschrieben werden, für wen die Dienstleistungen produziert werden: Von den wissensintensiven Dienstleistungen fragt die Industrie knapp 18 Prozent nach, von den weniger wissensintensiven Dienstleistungen immerhin 33,3 Prozent. Damit ist die Industrie ein wichtiger Kunde der Dienstleistungsproduzenten. Im Umkehrschluss bedeutet das aber auch: Nachfrager von Dienstleistungen – auch von unternehmensnahen Dienstleistungen! – ist nicht nur die Industrie. Zwei Drittel der Kunden

Abb. 17: Anteil der Betriebe mit freien Mitarbeitern beziehungsweise Werkverträgen 2002 bis 2011



stammen aus dem privaten Sektor oder einem Dienstleistungsunternehmen. Lediglich Marketing und Marktforschung sowie der Bereich Forschung und Entwicklung weisen gut 50 Prozent industriebezogene Nachfrage auf.

Umgekehrt kaufen die Dienstleister auch industrielle Produkte: Die Nachfrage aus dem Dienstleistungsbereich beträgt 13,1 Prozent. Im Vergleich mit der Nachfrage in die andere Richtung (22,9 Prozent) ist dies zwar nur knapp die Hälfte, zeigt aber auch den Bedarf der Dienstleistungen an Industrieprodukten.

Für die Beschäftigung wurden ebenfalls Daten errechnet: Insgesamt 12,9 Prozent der Beschäftigung im gesamten Dienstleistungssektor sind auf die industrielle Nachfrage zurückzuführen. In den unternehmensnahen Dienstleistungen sind es 22,5 Prozent der Beschäftigung, die durch die Industrie ›ausgelöst‹ werden.

### Wie stark ist also der Wandel in Bremen?

Input-Output-Tabellen gibt es nicht auf Länderebene, aber eine Mittelstandsumfrage bestätigt diese Zahlen für das Land Bremen. (Abbildung 35: Anteil der Kundenbranchen Seite 52).

Weitere branchenunabhängige Daten auf Länderebene liefert zum Beispiel die Statistik über die Berufe der Beschäftigten. Sie erfasst die Tätigkeit der Beschäftigten unabhängig vom Wirtschaftszweig. Es ist also gleichgültig, ob eine Logistiktätigkeit in einem Großbetrieb der Industrie oder im Hafen ausgeübt wird: Der oder die Beschäftigte wird der Logistik und damit dem Dienstleistungsbereich zugerechnet. Nach dieser Beschäftigungsstatistik bestätigt sich die Verschiebung weg von der Fertigung und hin zu Dienstleistungstätigkeiten sehr deutlich.

<sup>3</sup> Trotz dieser vorhandenen Zahlen lässt sich der Effekt der Leiharbeit nicht immer seriös abschätzen. Insbesondere in dieser Branche wird häufig bundesländerübergreifend oder international agiert. Daher können Arbeitskräfte aus dem Bundesgebiet oder dem Ausland in Bremen eingesetzt werden oder die in Bremen gemeldeten Leiharbeitnehmer arbeiten außerhalb Bremens. Diese Fälle werden von der Statistik nicht trennscharf erfasst, eine Verzerrung ist nicht auszuschließen.

<sup>4</sup> Vgl. Edler/Eickelpasch (2013).

Die Abbildung 18 deckt sich mit der Abbildung 6 über die Beschäftigungsentwicklung nach Branchen. Auch hier zeigt sich im Zeitverlauf deutlich, dass die Fertigungsberufe über nahezu den gesamten Zeitraum Verluste aufweisen, während die Dienstleistungstätigkeiten maßgeblich für Beschäftigungszuwächse »verantwortlich« sind.

Selbstverständlich sind Konjunkturschwankungen häufig Ursache für Personalabbau und damit einem Rückgang der Arbeitnehmerzahl. Die Abbildung zeigt, dass dann in allen Berufen Arbeitsplätze abgebaut werden. Während die Dienstleistungsbranchen aber auch Wachstumsphasen aufweisen, sind bei den Fertigungsberufen im gesamten Zeitraum in nur vier Jahren überhaupt Einstellungen zu beobachten. Ähnlich sieht es aus, wenn man die Beschäftigungsanteile betrachtet. In 15 Jahren ist der Anteil der Fertigungsberufe von 31

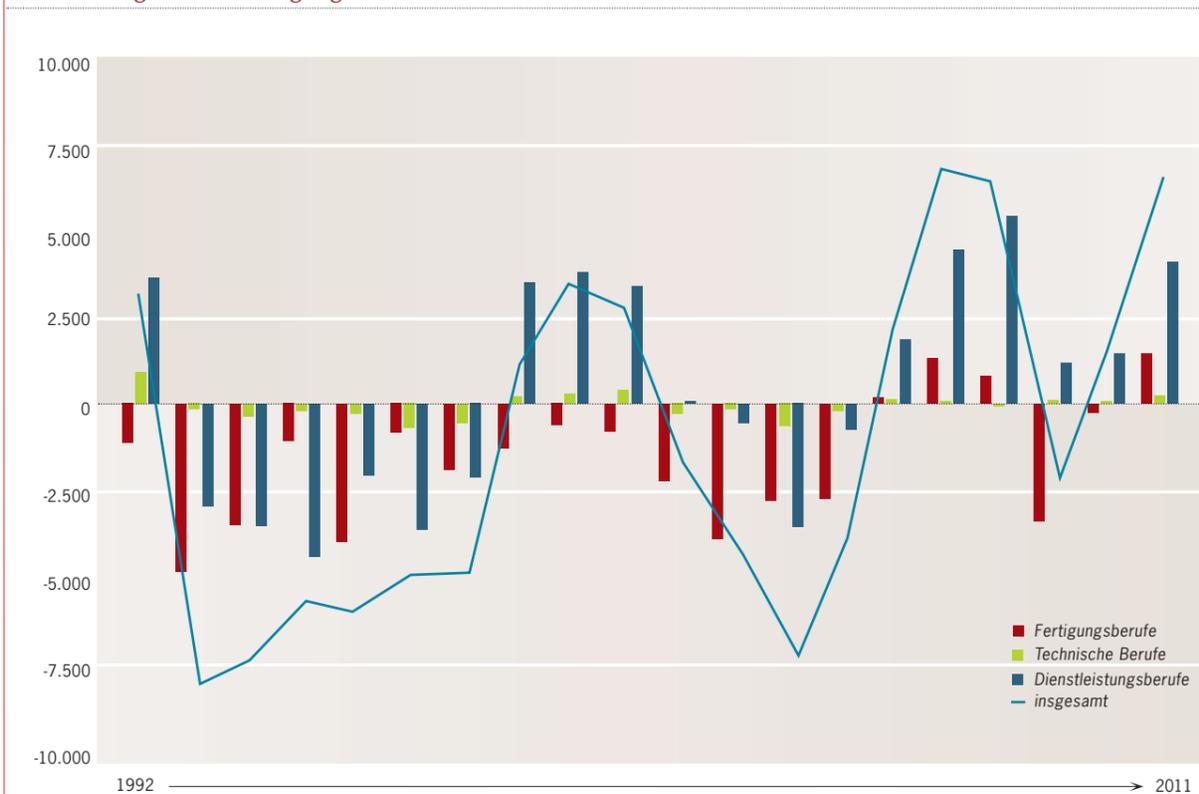
auf 22 Prozent gesunken, im Gegenzug stiegen die Dienstleistungsberufe auf 71 Prozent. Damit 23.700 Beschäftigte in den Fertigungsberufen weggefallen.

Was lässt sich nun aus den Verschiebungen, der Leiharbeit und den Werkverträgen ableiten?

Die Zahlen zeigen eine grundsätzliche Entwicklung, die nach den gängigen Theorien nachvollziehbar ist. Die Statistik hat aber in bestimmten Bereichen ihre Probleme bei der Erfassung der in der und für die Industrie tätigen Beschäftigten.

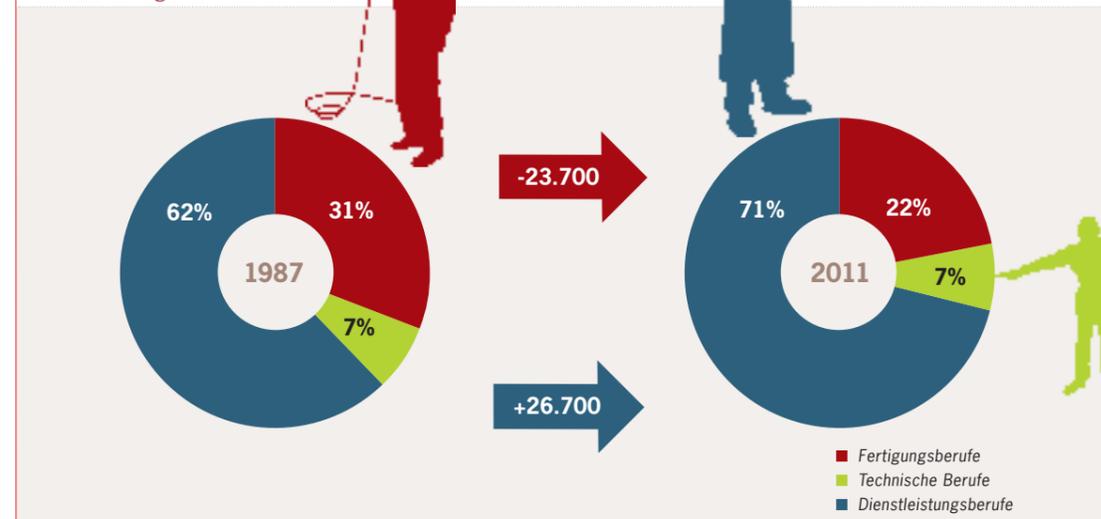
Der Wandel in den Fertigungsprozessen ist unbestritten, ebenso die Verlagerung von Produktionsprozessen ins Ausland und der grundsätzliche Rückgang der Beschäftigung. Die Annahme, dass alle in der Industrie verloren gegangenen Arbeitsplätze nur statistisch anders zugeordnet wurden, ist genauso wenig richtig wie die Idee, dass keine Arbeitsplätze in den Dienstleistungen mit der industriellen Fertigung zusammenhängen.

Abb. 18:  
Entwicklung der Beschäftigung anhand der Berufe



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Abb. 19:  
Verschiebung der Anteile



Quelle: eigene Darstellung

Setzt man den Rückgang der Beschäftigtenzahlen im produzierenden Gewerbe ins Verhältnis mit der Zunahme der unternehmensnahen Dienstleistungen, so wird deutlich, dass Leiharbeit und Werkverträge den Verlust an industriellen Arbeitsplätzen in den vergangenen 40 Jahren bei Weitem nicht erklären können. Und selbst wenn man alle der in den Fertigungsberufen tätigen Personen dem produzierenden Gewerbe zurechnet, mindert dies zwar den Effekt des Strukturwandels, de facto hat dennoch ein Abbau von industrieller Fertigung stattgefunden.

Als Stadtstaat hat das Land Bremen generell das Problem, dass Zulieferer auch außerhalb der Landesgrenzen ihre Dienste und Produkte anbieten. Damit fallen sie sowohl in der Statistik als auch im Hinblick auf Steuer- und Sozialversicherungsabgaben nicht mehr dem Land Bremen zu. Der Wandel der Produktionsprozesse und der technische Fortschritt in der Datenübermittlung und -koordination lassen größere räumliche Distanzen zu. Damit sinkt die regionale Bindung des Fertigungsunternehmens, viele Arbeiten müssen nicht mehr auf oder neben dem Betriebsgelände durchgeführt werden.

Dieses Problem ist gerade bei einem Stadtstaat zwar kein branchenspezifisches. In allen Bereichen sind Betriebe zu finden, die außerhalb Bremens ansässig sind und Aufträge innerhalb der Landesgrenzen ausführen. Der zunehmende Wettbewerb um die Zuliefereraufträge verschärft diese Problematik im verarbeitenden Gewerbe aber deutlich.

## Aktuelle Wirtschaftsstruktur und Branchenschwerpunkte – das verarbeitende Gewerbe und die Dienstleistungsbranchen im Land Bremen

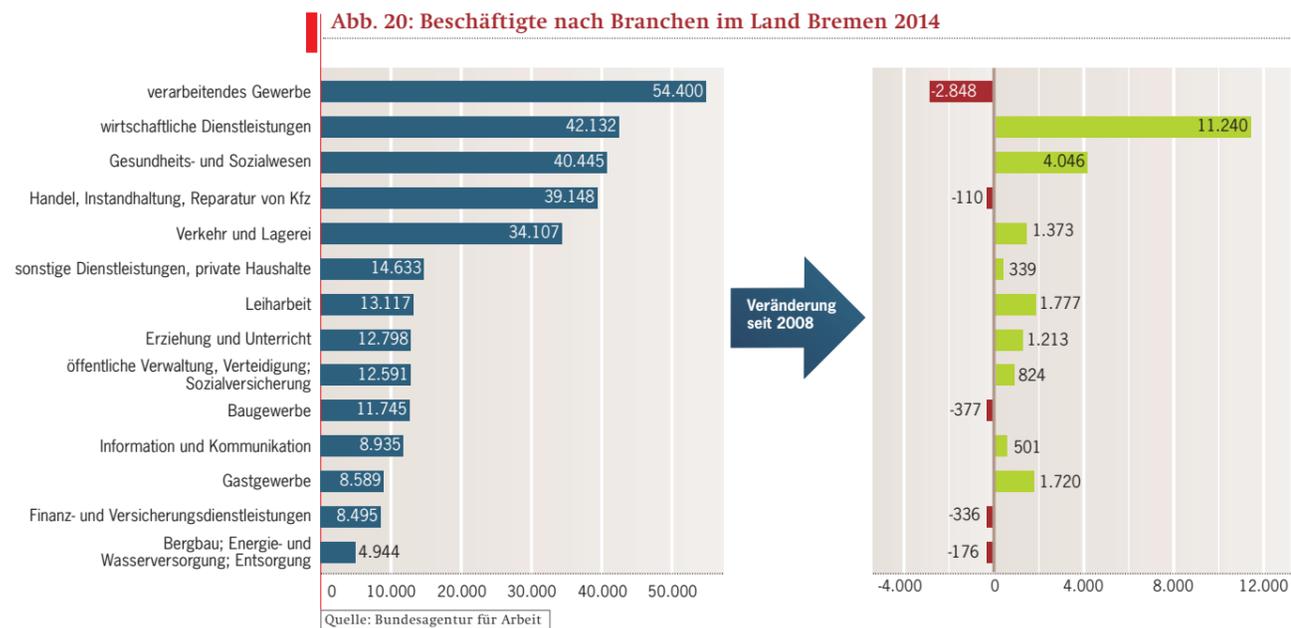
In den vorangegangenen Kapiteln wurden die Verschiebungen zwischen den Sektoren und die Veränderungen der Branchengruppen beschrieben. Dabei wurde deutlich, dass es in Bremen zwar Unterschiede im Vergleich zu Deutschland gibt, die grundsätzlichen Entwicklungen aber ähnlich sind. Außerdem zeigten sich unterschiedliche Tendenzen in Bezug auf die Beschäftigungsentwicklung: Die einzelnen Branchen sind unterschiedlich stark vom Strukturwandel betroffen und können von den Trends profitieren oder sie leiden unter ihnen. Das bedeutet aber auch, dass die Wirtschaftsstruktur einer Region, eines Landes oder einer Stadt eine relevante Größe ist für die Auswirkungen des Strukturwandels. So ist das Ruhrgebiet stärker von der Verlagerung industrieller Produktion betroffen als Großstädte. Und die Großstädte wiederum können als Dienstleistungsmetropolen stärker von positiven Effekten des Strukturwandels profitieren.

Die Wirtschaftsstruktur einer Region oder Stadt ergibt sich aus dem Anteil der Beschäftigten in den verschiedenen Branchen und dem Anteil, den diese Branchen an der Wertschöpfung haben. Aber auch die Betriebsgrößen und die Art der Beschäftigungsverhältnisse liefern wichtige Hinweise und werden daher näher untersucht.

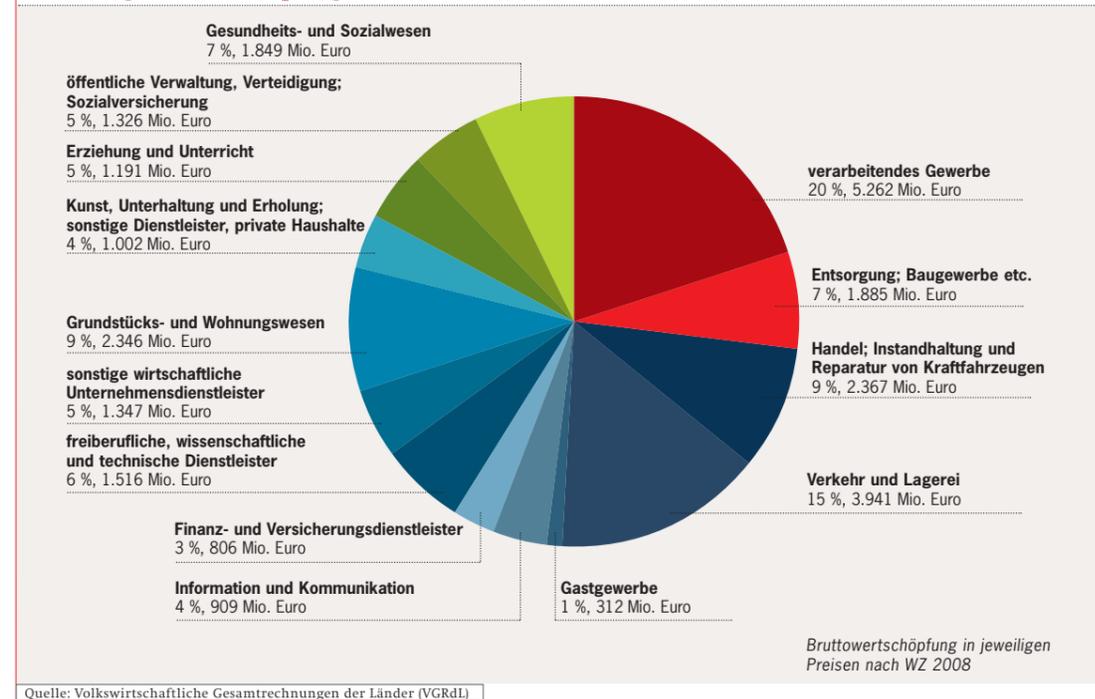
Bisher wurde das verarbeitende Gewerbe als ein homogener Block betrachtet. Der Fokus lag auf der Ausdifferenzierung des Dienstleistungssektors.

In der Tat findet man in der Statistik fast 50 Untergliederungen der Dienstleistungen; allein die Branche »wirtschaftliche Dienstleistungen« hat 14 Unterbranchen. Die Bandbreite von Tätigkeiten und Betriebszwecken ist folglich groß: von Wirtschaftsprüfern über die Forschungseinrichtungen bis hin zu Sicherheitsdiensten und Leasingfirmen. Aber auch im verarbeitenden Gewerbe gibt es eine Vielzahl von unterschiedlichen Produkten. In den 24 Unterbranchen findet man von der Nahrungsmittelproduktion über den Fahrzeugbau bis hin zur Pharmaindustrie und der Möbelherstellung ein breites Spektrum an Betrieben. Ein genauerer Blick lohnt sich daher.

Der Blick in die einzelnen Branchen gelingt nur mithilfe der detaillierten Daten der Bundesagentur für Arbeit. Daher werden in den folgenden Abbildungen meist die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten herangezogen. Nicht erfasst werden dabei beispielsweise Beamte oder ausschließlich geringfügig entlohnte Personen. Insbesondere auf diese Minijobs und die Unterscheidung zwischen Vollzeit- und Teilzeitstellen wird später noch detaillierter eingegangen. Im Jahr 2008 wurde die Statistik umgestellt, damit die Dienstleistungen besser erfasst werden können. Daher muss der Vergleichszeitraum kürzer als bisher gewählt werden.



**Abb. 21: Verteilung der Wertschöpfung auf die Branchen im Land Bremen 2012**



Dabei wird noch einmal die Bedeutung der Industrie deutlich. Knapp 18 Prozent der Beschäftigten arbeiten hier und ein Fünftel der Wertschöpfung des Landes wird erbracht. Auf der anderen Seite erkennt man den sehr hohen Anteil der Dienstleistungen. Vier von fünf Arbeitsplätzen sind in den Dienstleistungsbranchen zu finden, drei Viertel der Wirtschaftsleistung werden in ihren Branchen erbracht. Und bereits in der kurzen Frist seit 2008 spiegeln sich die Trends des Strukturwandels wider: Beschäftigungszuwächse sind in den Dienstleistungsbranchen zu sehen (+10,6 Prozent), das verarbeitende Gewerbe hat im Vergleich zum Jahr 2008 ein Minus von fast 3.000 Beschäftigten (-5 Prozent).

### Die Wirtschaftsstruktur der Industrie in Bremen

Der Blick auf die Wirtschaftszweigentwicklung hat den Rückgang bei der Bruttowertschöpfung und der Beschäftigung im verarbeitenden Gewerbe im Land Bremen gezeigt. Die strukturelle Bedeutung der Industrie für das Land Bremen wird aber klar, wenn man den Anteil der Beschäftigten, die hohe

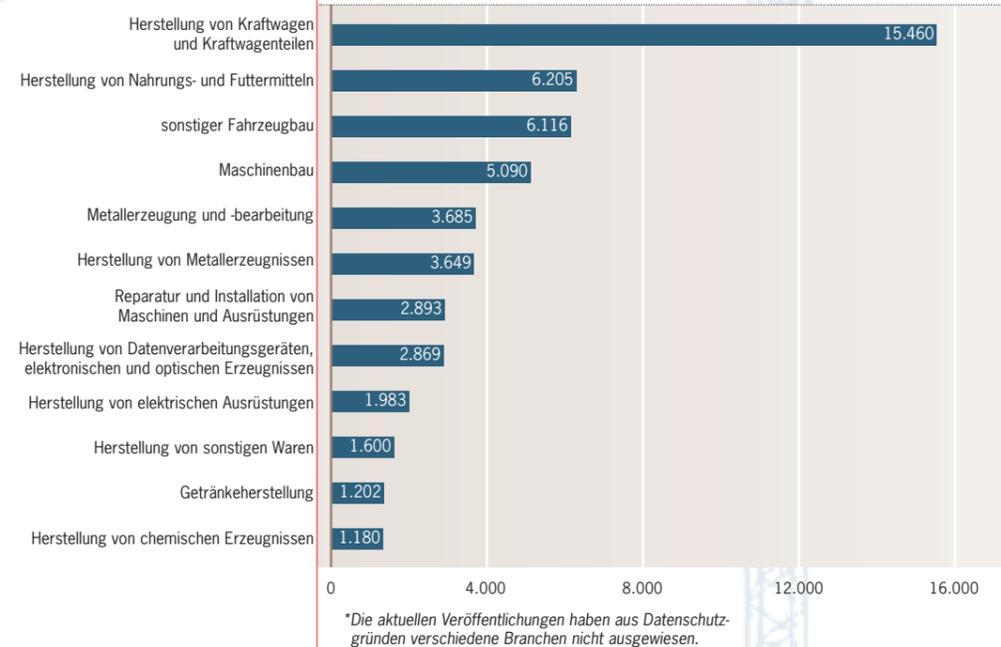
Produktivität und die hohen Löhne betrachtet. Zudem wird sich später zeigen, dass die Arbeitsverhältnisse im verarbeitenden Gewerbe weniger atypisch sind als in den Dienstleistungen (vgl. Kapitel 3, Seite 70).

Dringt man tiefer in die Branchenstruktur ein, zeigt sich ein differenziertes Bild. Die bekannten Schwerpunkte der bremischen Industrie zeichnen sich deutlich ab: Fast 30 Prozent der in der Industrie Beschäftigten arbeiten in der Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen und knapp 12 Prozent in der Nahrungs- und Futtermittelindustrie. In der Branche sonstiger Fahrzeugbau finden sich sowohl der Schiffbau als auch der Luft- und Raumfahrzeugbau – ein weiterer Schwerpunkt der Industrie im Land Bremen. Damit stellen Firmen wie Mercedes-Benz, Hella, OHB, Airbus, Vitakraft, Mondelez, Kellogg (und die jeweiligen kleineren Unternehmen und Zulieferer) die Hälfte aller in diesem Sektor Beschäftigten. Das Bild wiederholt sich, wenn man die wirtschaftliche Leistung analysiert. Zusammengefasst sind diese drei Branchen für mehr als 70 Prozent des Umsatzes<sup>1</sup> im verarbeitenden Gewerbe verantwortlich und auch hier dominiert eindeutig die Automobilbranche.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Auf den tieferen Branchenebenen gibt es nur Daten für den Umsatz. Dieser ist weniger aussagekräftig als die Wertschöpfung, aber zumindest ein guter Hinweisgeber. Der Umsatz beschreibt in der Regel den Wert der verkauften Waren. Das Unternehmen kauft Waren und Dienstleistungen ein, die zur eigenen Produktion benötigt werden (Vorleistungen). Diese verarbeitet es weiter und verkauft dann die eigenen Produkte zu einem bestimmten Preis. Die Summe aus den verkauften Waren ist der Umsatz beziehungsweise der Erlös. Er ist nicht mit dem Gewinn des Unternehmens und auch nicht mit den neu geschaffenen Werten (=Wertschöpfung) durch das Unternehmen zu vergleichen. Der Gewinn ergibt sich aus Umsatz minus Kosten (Personal und Vorleistungen). Der Umsatz ist bei der Beurteilung der Leistungsfähigkeit eines Unternehmens oder einer Branche problematisch, da er die Kosten der Vorleistungen nicht berücksichtigt. Wenn die Vorleistungen sehr teuer sind, hat das Unternehmen einen hohen Umsatz, es lässt sich aber keine Aussage zu Wertschöpfung oder Gewinnsteigerung treffen.

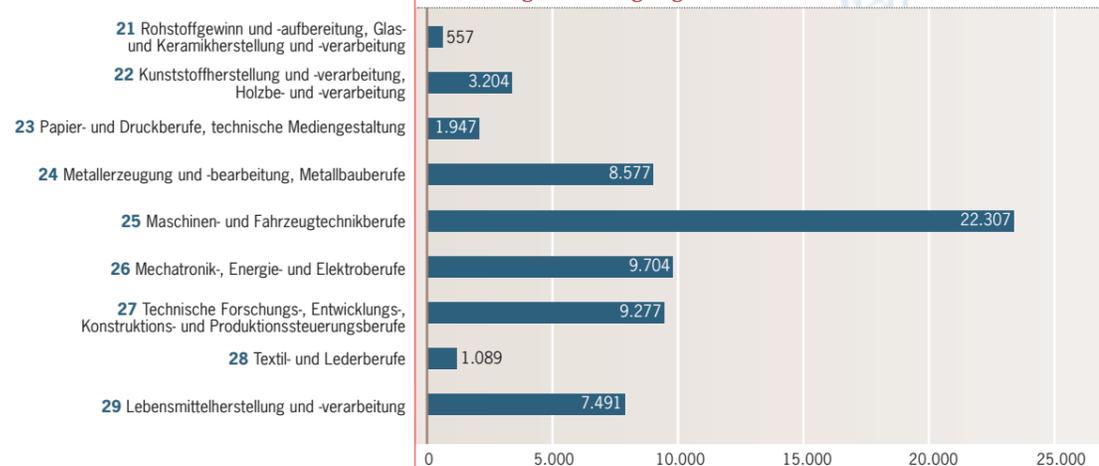
<sup>2</sup> Vgl. Statistisches Landesamt Bremen (2014).

**Abb. 22:**  
Die Branchengröße nach Beschäftigten im Land Bremen 2013\*



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

**Abb. 23:**  
Verteilung der Fertigungsberufe im Land Bremen 2013



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Neben diesen Branchen gibt es weitere Schwerpunkte wie den Maschinenbau (5.000 Beschäftigte), die Herstellung von Metallerzeugnissen und ihre Bearbeitung (zusammen 7.300 Beschäftigte) und den Bereich der Datenverarbeitungsgeräte und elektrischen sowie elektronischen Geräte (4.900 Beschäftigte).

Unabhängig von den Branchen lassen sich die Schwerpunkte auch anhand der Berufe erkennen. Die Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe bilden hier die größte Gruppe, gut ein Drittel aller in der Industrie Beschäftigten arbeitet in den entsprechenden Fertigungsberufen. Auch die Metallerzeugung und -bearbeitung und die Lebensmittelherstellung und -verarbeitung weisen die erwartete Größe auf.

Interessant ist der Bereich der Forschung und Entwicklung sowie der Konstruktion und der Produktionssteuerung. Fast 20 Prozent der Beschäftigten arbeiten hier, sie stellen damit immerhin die drittgrößte Berufsgruppe. Diese Berufe sind besonders wichtig, da sie für die Optimierung der Produktion und für Innovationen stehen – und damit für Wettbewerbsfähigkeit.

Überraschend ist das Ergebnis, da das Land Bremen im Bereich Forschung und Entwicklung (FuE) eigentlich ein durchwachsendes Bild aufweist. Wenn in Deutschland Forschung und Entwicklung stattfindet, dann vor allem in der Industrie: 86 Prozent der internen und externen Forschungsmittel werden bundesweit in der Industrie aufgewendet, 82 Prozent des Personals im Forschungs- und Entwicklungsbereich sind der Industrie zuzuordnen.

Sieht man sich die Verteilung der Mittel im Land Bremen an, bestätigt sich dieses Bild: Rund 78 Prozent aller internen FuE-Aufwendungen werden innerhalb der bremischen Industrie aufgewendet, wobei Bremens Stärke im Bereich der Spitzentechnologie liegt, etwa in der Raumfahrtindustrie: Im Bundesländervergleich ist Bremen hier mit 87 Prozent der industriellen Forschungsgelder führend.

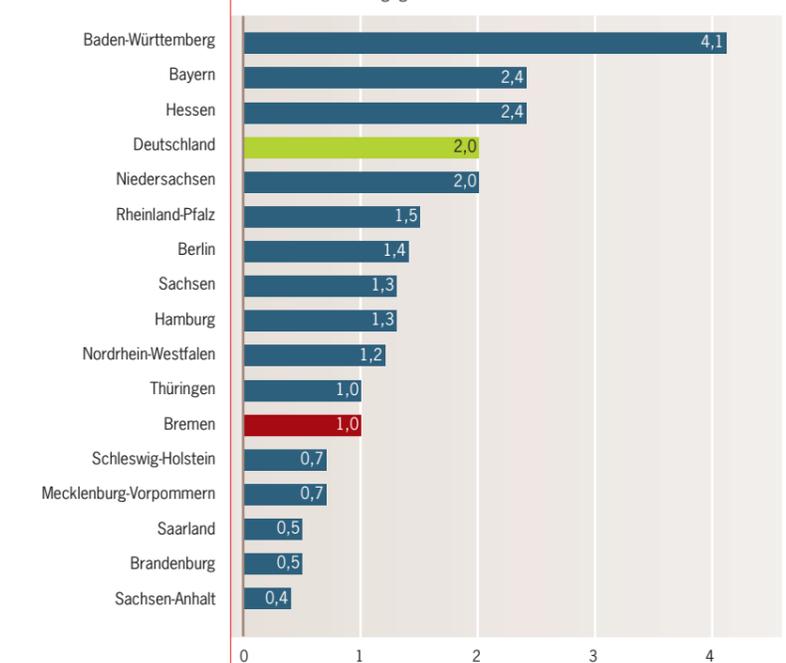
Im bundesweiten Vergleich wird aber auch deutlich: Die Summe der internen, also im Betrieb verausgabten Forschungsmittel und das eingesetzte Personal sind mit 269 Millionen Euro und knapp 1.400 Beschäftigten eher gering – insbesondere im Vergleich zu den bundesweit aufgewendeten 51 Milliarden Euro und 300.000 Beschäftigten. Bezogen auf das Bruttoinlandsprodukt liegt der Anteil verausgabter Mittel lediglich bei 1,0 Prozent (Bund:

1,97 Prozent), der Anteil des FuE-Personals an allen Beschäftigten im Land liegt bei 7,0 Prozent (Bund: 12,4 Prozent). Beide Kennziffern zeigen gegenüber 2001 keine Verbesserung auf. Der Bereich Forschung und Entwicklung ist also immer noch die Achillesferse der bremischen Wirtschaft.

Im Land Bremen scheint Forschung und Entwicklung vor allem an den Hochschulen, Forschungsinstituten und Transfereinrichtungen stattzufinden. Neben diesen staatlichen Forschungsausgaben sind jedoch vor allem die internen FuE-Aufwendungen von Bedeutung als ein wichtiger Gradmesser für die Innovationsfähigkeit eines Standortes. Außer bei den sogenannten Spitzentechnologien finden in Bremen zu wenig FuE-Aktivitäten statt. Und dies, obwohl die hiesigen Industrieschwerpunkte – etwa die Autoindustrie oder die Nahrungsmittelindustrie – eigentlich hohe Ausgaben im Bereich der Forschung und Entwicklung tätigen. Hier sind deutlich Defizite zu

**Abb. 24:** Forschungsintensität der Unternehmen am BIP nach Bundesländern 2011

Anteil der Forschungsgelder am BIP in Prozent



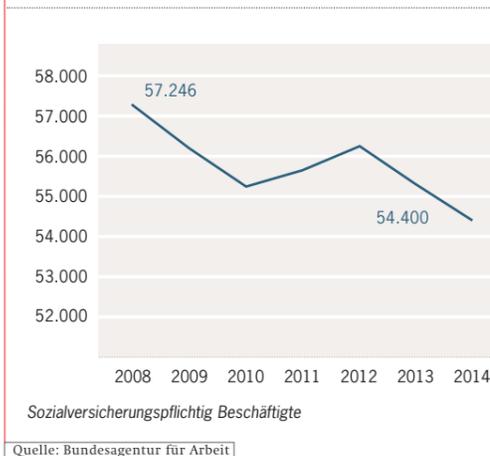
Quelle: Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft, FuE-Datenreport 2013, Analysen und Vergleiche, S. 21; eigene Darstellung

erkennen. Das geringe Niveau ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass die Fertigung zwar in Bremen, die Entwicklungsabteilungen aber eher bei den Konzernzentralen außerhalb Bremens zu finden sind.

Es gibt außerdem ein starkes Wachstum der wissensintensiven Dienstleistungsbranchen, unter anderem im Bereich Forschung und Entwicklung. Das Land Bremen liegt hier über dem Bundesdurchschnitt, hängt allerdings im Großstädtevergleich etwas zurück. Einrichtungen, die die Kooperation und den Wissenstransfer befördern sollen wie EcoMaT oder auch Forschungsinstitute wie das Fraunhofer-Institut sind wichtig und richtig. Es ist jedoch fraglich, ob sie die mangelnde interne Forschung ausgleichen können.

Der »interne Strukturwandel« der Industrie wurde bereits in Kapitel 1 (S. 13 ff.) ausführlich beschrieben. Auf regionaler Ebene lassen sich die gleichen Effekte beobachten, auch hier sind Automatisierung, Verlagerung ins Ausland oder an Zulieferer und der vermehrte Einsatz von Werkverträgen während des Produktionsprozesses Teil dieses »internen Strukturwandels«. So gibt es trotz guter Auftrags- und Gewinnlage beim Autozulieferer Hella betriebsbedingte Kündigungen, da Automatisierung und Auslagerung den Personalbedarf verringern. Hachez lagert Verpackungstätigkeiten nach Polen aus, da Synergien im internationalen

**Abb. 25: Beschäftigungsentwicklung im Land Bremen im verarbeitenden Gewerbe**



3 Vgl. Radio Bremen (2014).  
4 Vgl. Weser-Kurier (2014a).  
5 Vgl. Beneke (2014).  
6 Vgl. Weser-Kurier (2014b).

Konzern genutzt werden sollen.<sup>3</sup> Ähnliche konzerninterne Umstrukturierungen in Verbindung mit Personalabbau sind bei der Airbus Group zu beobachten.<sup>4</sup> Bei Beck & Co. bedeutet die Integration in einen internationalen Großkonzern auch eine zunehmende konzerninterne Konkurrenzsituation um Braukapazitäten. So konnten 2014 Entlassungen nur durch Lohnverzicht verhindert werden, der Personalabbau wird damit – wenn auch sozialverträglich – mittelfristig dennoch stattfinden.<sup>5</sup> Trotz der ausgelasteten Produktionsstätte und sogar Sonderschichten wird bei Mercedes-Benz keine Beschäftigung mehr aufgebaut. Zwar hilft es den Beschäftigten, wenn aktuell Leiharbeit in reguläre Beschäftigung überführt wird; ein darüber hinausgehender Arbeitsmarkteffekt ist aber nicht zu erwarten. Vielmehr werden bei den neuen Produktionslinien vermehrt Roboter eingesetzt und der Personalanteil weiter gesenkt.<sup>6</sup> Der hohe Output des Werkes hält aber immerhin die aktuellen Beschäftigtenzahlen stabil.

Diese Beispiele aus den großen Bremer Industrieunternehmen verdeutlichen ein typisches Dilemma: Die vorhandenen Arbeitsplätze sind produktiv, sie sind in der Regel gut bezahlt, häufig tariflich geschützt (vgl. Kapitel 3, Seite 74 ff.) und damit sehr bedeutsam für die Wirtschafts- und Arbeitsmarktstruktur im Land Bremen. Gleichzeitig zeigen sowohl die langfristige Entwicklung als auch die aktuellen Beispiele, dass die Industrie nicht mehr die Zahl an Arbeitsplätzen generiert, die in der Vergangenheit noch üblich waren. Sie sieht sich einem sowohl internationalen als auch konzerninternen Anpassungs- und Preisdruck ausgesetzt, dem zunehmend mit Personalabbau begegnet wird. Der Verlust wichtiger Branchen in der Vergangenheit und der rückläufige Bedarf an Personal führen somit zu einem schrumpfenden Anteil industrieller Beschäftigung im Land. Hochtechnologien wie die Luft- und Raumfahrt oder auch neue Industriezweige wie die Windenergiebranche können diesen Effekt wegen der geringen Größe der Belegschaften nicht ausgleichen. Der Abschwung in der Folge der Finanzkrise konnte kurzzeitig umgekehrt werden, ab 2012 hat aber ein weiterer Abwärtstrend eingesetzt.

Außerdem hat eine Zersplitterung der Belegschaften eingesetzt. Längst sind nicht mehr alle auf dem Werksgelände tätigen Personen auch Angestellte des Betriebes. Die Diskussion um Werk-

**Abb. 26: Beschäftigungsentwicklung im verarbeitenden Gewerbe im Land Bremen 2014**

C verarbeitendes Gewerbe	Differenz seit 2008	
	absolut	in Prozent
	-2.846	-5,0
26 Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen	-1.497	-33,4
10 Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	-816	-12,2
24 Metallerzeugung und -bearbeitung	-796	-17,5
29 Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen*	-487	-3,1
18 Herstellung von Druckerzeugnissen; Vervielfältigung von bespielten Ton-, Bild- und Datenträgern	-345	-33,6
11 Getränkeherstellung*	-207	-14,7
13 Herstellung von Textilien	-172	-23,9
22 Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	-80	-14,5
31 Herstellung von Möbeln	-51	-14,9
23 Herstellung von Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	-40	-6,0
16 Herstellung von Holz-, Flecht-, Korb- und Korkwaren (ohne Möbel)	-33	-11,6
28 Maschinenbau	-3	-0,1
21 Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen*	50	27,0
25 Herstellung von Metallerzeugnissen	82	2,3
32 Herstellung von sonstigen Waren	119	8,0
20 Herstellung von chemischen Erzeugnissen	155	15,7
30 sonstiger Fahrzeugbau	304	5,4
33 Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen	474	17,7
27 Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	971	110,3

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach WZ 2008  
\*Daten aus 2013, da für 2014 nicht verfügbar

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

verträge und Leiharbeit betrifft auch die Industrie und auch die großen Arbeitgeber im Land Bremen. Natürlich sind auch die ausgelagerten Tätigkeiten von der Industrie abhängig und nicht alle ausgelagerten Arbeitsplätze gehen verloren. Verloren geht aber das Schutzniveau und die Qualität der Arbeit, da die guten Arbeitsbedingungen nicht »ausgelagert« werden. Die Vorteile der *Guten Arbeit*, die im verarbeitenden Gewerbe zu finden sind, gehen damit verloren.

Im Vergleich mit dem Jahr 2008 erkennt man den Abbau von Arbeitsplätzen in erheblichem Umfang, mitunter ist ein Rückgang von 15 bis 30 Prozent in dem kurzen Zeitraum zu beobachten.

Demgegenüber ist nur in wenigen Branchen ein Anstieg zu sehen.

Besonders starke Verluste sind im Bereich Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Geräten zu sehen. Gleichzeitig gibt es einen Anstieg von fast 1.000 Personen im Bereich der elektrischen Ausrüstungen. Da diese beiden Bereiche produkttechnisch eng beieinanderliegen, könnte es sein, dass eine Verschiebung zwischen den Branchen stattgefunden hat. Aber auch die anderen Kernbranchen schwächeln. Nahrungs-, Futtermittel- und Getränkehersteller bauen über 1.000 Stellen ab, ein Minus von mehr als zehn Prozent. Ebenso gehen knapp 800 Arbeitsplätze in

Abb. 27:  
Entwicklung ausgewählter Branchen

C	verarbeitendes Gewerbe gesamt	Juni 2014		Differenz seit 2008		Niveau 2014		Differenz seit 2008	
		Bremen	Deutschland	Bremen	Deutschland	Bremen	Deutschland	Bremen	Deutschland
		54.400	21,9%	-2.846	17,8%	1,3%	-5,0%		
10	Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	5.847	1,9%	-816	1,9%	4,2%	-12,2%		
20	Herstellung von chemischen Erzeugnissen	1.141	1,0%	155	0,4%	-6,3%	15,7%		
24	Metallerzeugung und -bearbeitung	3.741	1,0%	-796	1,2%	-11,3%	-17,5%		
26	Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen	2.984	1,4%	-1.497	1,0%	-3,7%	-33,4%		
25	Herstellung von Metallerzeugnissen	3.714	2,6%	82	1,2%	0,2%	2,3%		
28	Maschinenbau	4.779	3,4%	-3	1,6%	4,4%	-0,1%		
29	Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen*	15.460	2,9%	-487	5,1%	4,2%	-3,1%		
30	sonstiger Fahrzeugbau	5.966	0,5%	304	1,9%	15,1%	5,4%		

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach WZ 2008, Stand Juni 2014  
\*Daten für diese Branche aus 2013, da für 2014 nicht verfügbar  
Quelle: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit

der Metallbearbeitung und -erzeugung verloren, immerhin jeder sechste Arbeitsplatz. Sogar die Automobilbranche kann trotz der Umsatzsteigerungen der vergangenen Jahre – und auch im Vergleich zum Jahr 2008 – die Beschäftigung nicht halten und reduziert die Zahl der Beschäftigten um 500 Personen.

Der Vergleich mit der bundesweiten Entwicklung offenbart ein weiteres Problem. Während die Industriebeschäftigung bundesweit seit 2008 mit 1,3 Prozent leicht angestiegen ist, ist sie in Bremen mit einem Minus von fünf Prozent rückläufig. Damit ist das Land Bremen von den positiven Effekten abgekoppelt und verliert sogar entgegen dem bundesweiten Trend.

#### Bremen von der bundesweiten Entwicklung abgekoppelt

Die Abbildung 27 zeigt ausgewählte Branchen, deren Entwicklung sich wesentlich von der bundesweiten unterscheidet. Positiv setzen sich die Branchen chemische Erzeugung und die Herstellung von Metallerzeugnissen ab. Hier ist die Zahl der entstandenen Arbeitsplätze aber nicht sehr hoch. Ansonsten nimmt lediglich die Branche sonstiger Fahrzeugbau (hier findet sich die Luft- und Raumfahrt) deutlich um 300 Beschäftigte zu, die geringere Rate hängt mit dem sehr hohen Ausgangsniveau von 1,9 Prozent an der Gesamtbeschäftigung zusammen.

#### Absolute Werte und prozentuale Steigerungen

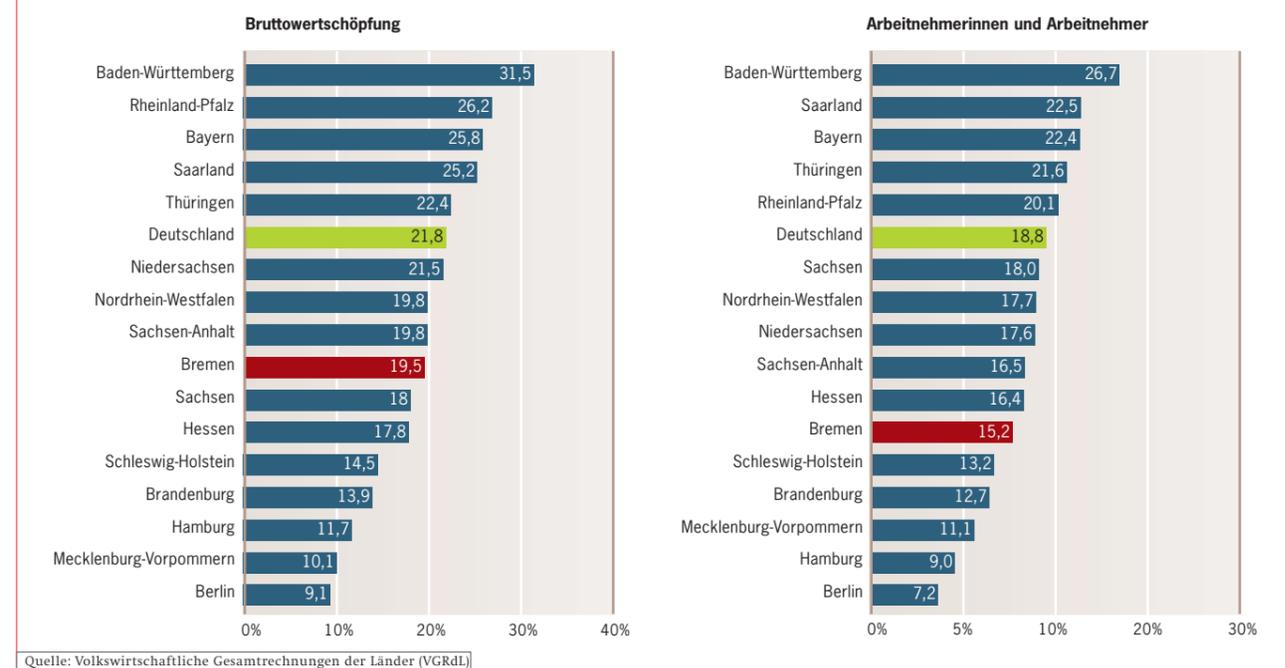
Der Vergleich von Deutschland und Bremen ist schwierig. Die absoluten Zahlen eignen sich nicht, da ein Plus von 10.000 Beschäftigten bundesweit einen ganz anderen Effekt als im Land Bremen bedeuten würde. Daher werden hier der prozentuale Anteil und die prozentuale Steigerung verwendet. Dabei ist zu berücksichtigen, dass das Ausgangsniveau wichtig ist. Von einem geringen Niveau lassen sich leichter große Steigerungen erzielen. Arbeiten hingegen bereits sehr viele Beschäftigte in einer Branche, so können auch viele neue Beschäftigte nur eine geringe prozentuale Steigerung ausmachen.

Aber gerade die Schwerpunktbranchen Automobilbau und die Nahrungs- und Futtermittelindustrie entwickeln sich gegen den bundesweiten Trend und bauen wie oben beschrieben Beschäftigung ab. In der Metallbearbeitung und -erzeugung ist der negative Trend stärker als auf Bundesebene, der Maschinenbau kann im Gegensatz zu Gesamtdeutschland die Beschäftigung nicht steigern, aber halten.

Es ist klar, dass hinter diesen Entwicklungen unterschiedliche Ursachen stehen: Automatisierung, Betriebsstättenverlagerungen ins Um- und Ausland oder schlicht Geschäftsaufgaben aufgrund mangelnder Wettbewerbsfähigkeit. Insofern muss bei den Zahlen immer bedacht werden, dass durch

Abb. 28:  
Anteil des verarbeitenden Gewerbes in den jeweiligen Bundesländern 2013

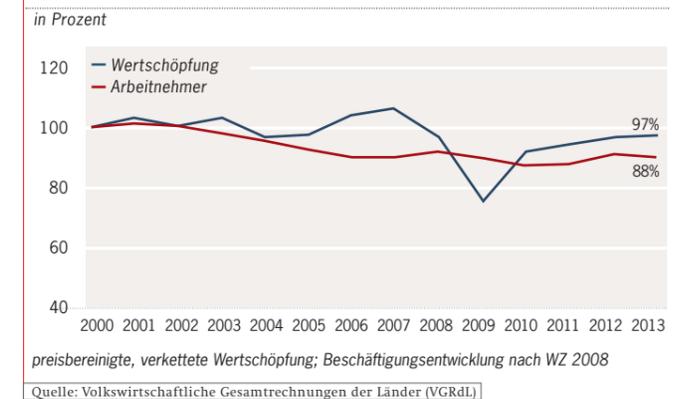
in Prozent, gemessen an der gesamten Wertschöpfung und allen Arbeitnehmern



Bremens Kleinheit die Entscheidungen einzelner Unternehmen beziehungsweise Betriebe die Branchen stark beeinflussen. Die Zahlen sind aber besorgniserregend. Zumal das Umfeld aktuell sehr förderlich ist: geringer Ölpreis, vorteilhafte Wechselkurse und eine sich erholende Wirtschaft. Als Resultat steigen bundesweit die Exporte an, gleichzeitig sind die Restriktionen der Banken bei der Kreditvergabe rückläufig.

Im bundesweiten Vergleich zeigt sich, dass Bremen mit der Situation nicht allein ist. Baden-Württemberg steht mit Abstand an der Spitze, hat aber trotz der bekanntermaßen sehr hohen Dichte an Industriebetrieben »nur« einen Anteil von 32 Prozent an der Wertschöpfung und gut 27 Prozent der Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe. Der Durchschnitt von 21,8 Prozent und die geringen Quoten der anderen Stadtstaaten machen deutlich, dass keine wesentlichen Steigerungen zu erwarten sind. Gerade bei den Arbeitnehmern weist das Land Bremen einen deutlichen Abstand zum bundesweiten Durchschnitt auf und die Trendentwicklung geht eher nach unten. Zudem verschlechtert

Abb. 29: Beschäftigungs- und Wertschöpfungsentwicklung im verarbeitenden Gewerbe

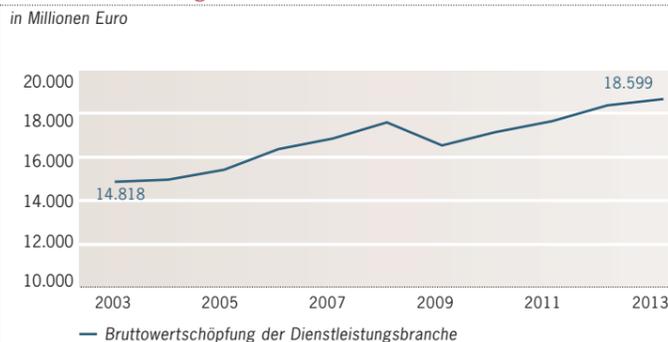


sich das Verhältnis von Wertschöpfung und Beschäftigten. Die eingangs beschriebene Automatisierung steigert die Produktivität natürlich auch hierzulande, der Bedarf an Beschäftigten sinkt. Für ein annähernd gleiches Niveau an Wertschöpfung sind heute 12 Prozent weniger Personen als im Jahr 2000 beschäftigt. Dieser Trend ist stabil über die vergangenen 15 Jahre. Man muss daher die Frage stellen, ob der aktuell starke Besatz mit Industrie-arbeiterinnen und -arbeitern neben den aktuellen Vorteilen am Arbeitsmarkt nicht auch ein Zukunftsrisiko birgt. Sollte Bremen das aktuelle Niveau nicht halten können, sondern sich auf die anderen Stadtstaaten oder Großstädte zubewegen, könnten künftig Probleme am Bremer Arbeitsmarkt entstehen.

**Abb. 30: Beschäftigungsentwicklung in den Dienstleistungsbranchen**



**Abb. 31: Entwicklung der Wertschöpfung in den Dienstleistungsbranchen**



Quelle: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder

### Die Wirtschaftsstruktur des Dienstleistungssektors

Die aktuelle Bedeutung der Dienstleistungsbranchen für das Land Bremen stellt sich wie folgt dar: Vier von fünf Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen (79,8 Prozent) arbeiten im Dienstleistungsbereich. Mit 18,6 Milliarden Euro wurden fast drei Viertel (72,6 Prozent) der Bruttowertschöpfung im Land Bremen in diesem Sektor erbracht. Die Abbildungen zeigen zudem den beachtlichen Anstieg in beiden Kennzahlen: 30.000 neu geschaffene Arbeitsplätze und ein Anstieg der Wertschöpfung um 25 Prozent seit dem Jahr 2003. Damit ist der Dienstleistungsbereich das Zugpferd der wirtschaftlichen Entwicklung im Land Bremen.

300.000 Beschäftigte lassen sich nicht unter einem Begriff zusammenfassen. Der genauere Blick zeigt die Vielfalt der Branchen. Neben der starken Logistik und dem Großhandel finden sich viele Dienstleister, die für Unternehmen arbeiten: Ingenieure, IT-Fachkräfte, Unternehmensberatungen, aber auch Gebäudereinigung, Sicherheitsdienste und viele mehr. Für Privatpersonen als Nachfrager spielen der Einzelhandel, die Banken, der öffentliche Nahverkehr sowie die Unterhaltungsbranche oder das Gastgewerbe eine wichtige Rolle. Außerdem findet sich auch der öffentliche Sektor hier wieder: die Verwaltung, der Gesundheitsbereich, Schulen, Heime und Ähnliches.

Bei der Betrachtung des tertiären Sektors stehen meistens die unternehmensnahen Dienstleistungen aufgrund ihres rasanten Wachstums und ihrer Verbindung zur Industrie im Fokus. Sie profitieren von der Auslagerungsdynamik anderer Unternehmen und bieten benötigte Kompetenzen in Spezialgebieten an. Daneben gibt es viele weitere bedeutende Branchen, die den Dienstleistungssektor entscheidend prägen. Sortiert man die Dienstleister im Land Bremen zunächst einmal nach der Anzahl der Beschäftigten, dominieren im Land Bremen ganz klar das Gesundheits- und Sozialwesen, der Handel sowie Verkehr und Lagerei. Allein diese drei Branchen vereinen mit fast 114.000 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mehr als ein Drittel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Land Bremen.

Die größte Dienstleistungsbranche ist das Gesundheits- und Sozialwesen mit über 40.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

In dieser Branche sind unter anderem die Krankenhäuser und Arztpraxen, aber auch die Pflege- und Altenheime sowie soziale Betreuungsdienste und -einrichtungen zusammengefasst.

Mit ebenfalls fast 40.000 Beschäftigten ist der Handel die zweitgrößte Branche. Gut die Hälfte dieser Beschäftigten ist im Einzelhandel zu finden, dazu 15.000 im Großhandel und fast 5.000 Personen im Bereich Handel und Reparatur von Kraftwagen.

Auch der Bereich Verkehr und Lagerei mit 34.000 Beschäftigten findet sich erwartungsgemäß unter den drei größten Branchen. Die Branche ist stark geprägt durch den Hafen, gut 10.000 Beschäftigte arbeiten für die Speditionen und ebenso viele im Warenumsatz und in der Kontrakt- und Automobillogistik (eine eingehendere Analyse des Logistiksektors ist in der Branchenstudie in Kapitel 4, Seite 98 ff. zu finden).

Auf die drei großen Branchen folgen weitere, laut Klassifikation wirtschaftliche Dienstleistungen. Sie umfassen den Großteil der unternehmensbezogenen Dienstleistungen, die jedoch auch nicht

als eine einheitliche Branche zu sehen sind. Unterschiedliche Tätigkeiten und Produkte finden sich hier. Es eint sie allerdings, dass ihre Kunden fast ausschließlich Unternehmen sind. Die Abbildung 34 zeigt, dass sich hinter den wirtschaftlichen Dienstleistungen Ingenieurbüros, Rechts- und Steuerberater, Büros der Unternehmensverwaltung, -führung und -beratung, aber auch die Bereiche Marketing, Forschung und Entwicklung verbergen. Außerdem gehören Leasingfirmen für Autos und Maschinen, aber auch Gebäudereiniger, Sicherheitsdienste und vieles mehr dazu. Ein Spezialfall ist die Leiharbeit, die kein spezifisches Produkt anbietet. Hier kommen Fertigungstätigkeiten zusammen mit Dienstleistungen wie etwa für die Pflege, Logistik oder die Entwicklung. Die Branche ist also quasi ein Querschnitt durch alle anderen. Zudem birgt sie einen Kern der atypischen Beschäftigung – auch deshalb wird sie stets separat ausgewiesen.

Neben dem Bestand an Beschäftigten ist für die Betrachtung der Wirtschaftsstruktur vor allem die Entwicklung der Branchen interessant.

**Abb. 32: Beschäftigung nach Branchen im Land Bremen 2014**

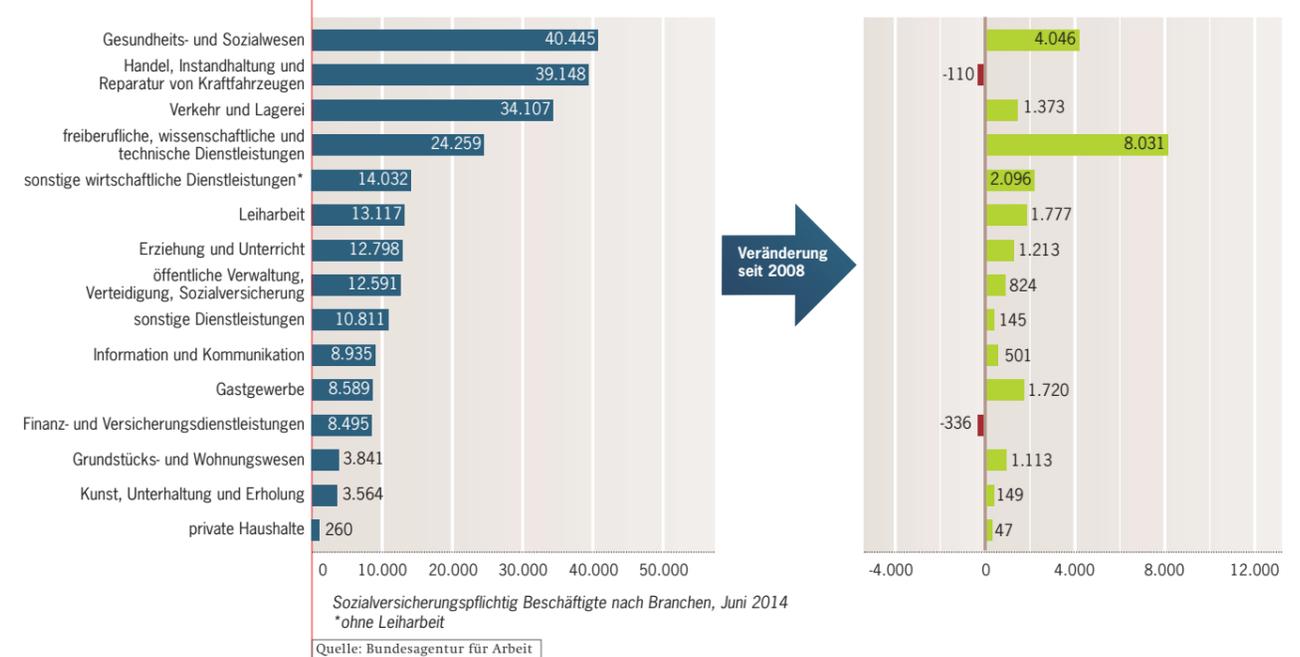
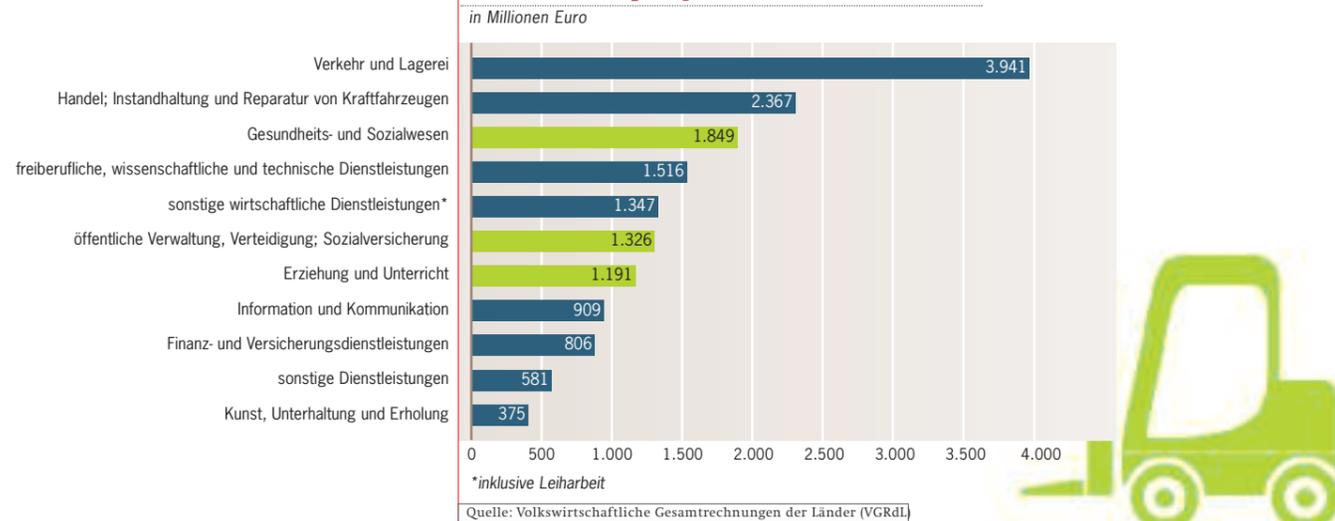


Abb. 33:  
Bruttowertschöpfung in den Branchen 2012



Vergleicht man das aktuelle Niveau mit dem Jahr 2008, erkennt man enorme Zuwächse. In nahezu allen Branchen ist sozialversicherungspflichtige Beschäftigung entstanden, insgesamt fast 23.000 Arbeitsplätze. Und genau hier spielen diese unternehmensbezogenen Dienste eine zentrale Rolle. Sie sind der Wachstumstreiber in den Dienstleistungen: ein Plus von 8.031 bei den freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen sowie 2.096 Stellen in den sonstigen wirtschaftlichen Branchen, aber leider auch 1.800 zusätzliche Leiharbeitsstellen in nur sechs Jahren. Damit ist hier mehr als die Hälfte der seit 2008 entstandenen Beschäftigung zu verorten. Wie oben beschrieben sollte man die Vielfalt der wirtschaftlichen Dienstleistungen einem differenzierten Blick auf die Teilbranchen unterwerfen. Die stärksten Zuwächse finden sich bei den Ingenieurbüros (+63 Prozent), der Unternehmensverwaltung beziehungsweise -beratung (+84 Prozent) und der Branche Forschung und Entwicklung (+87 Prozent). Sowohl in Köpfen als auch anteilig sind hier in den nur sechs Jahren gewaltige Anstiege zu verzeichnen. Leider ist auch der Trend zur Leiharbeit (Branche 78) ungebrochen. Sie ist nicht nur die sechstgrößte Dienstleistungsbranche im Land Bremen, es werden weiterhin immer mehr Menschen in diesen Arbeitsverhältnissen beschäftigt. Während der Anteil der Branche bei 4,1 Prozent liegt, sind im Land Bremen sogar 16.330 Personen als Leiharbeiter beschäftigt.<sup>7</sup>

Beide Werte sind im Vergleich zu Deutschland immer noch deutlich erhöht (siehe Kapitel 2, Seite 34 ff. und 40 ff.).

#### Wissensintensive Dienstleistungen in Bremen gut vertreten

Unabhängig von der Kundenstruktur haben sich die Tätigkeitsfelder der Dienstleister in den vergangenen Jahren weiter gewandelt. Von besonderer Bedeutung sind dabei die sogenannten wissensintensiven Branchen. Dazu zählen die oben genannte Unternehmens-, Rechts- und Steuerberatung, Verwaltung und Führung von Unternehmen, Ingenieurbüros, Forschung und Entwicklung, aber auch Werbung, Marktforschung sowie IT- und Informationsdienstleistungen und weitere wissenschaftliche und technische Tätigkeiten. Sie decken sich größtenteils mit den in der Statistik sogenannten freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen. Allerdings umfassen sie vor allem die Tätigkeiten, die einen hohen Anteil an Experten und Fachkräften benötigen und gleichzeitig eine beständige Weiterqualifikation der Beschäftigten notwendig machen. Sie gelten als bedeutsam für die Innovationsfähigkeit einer Region und ihrer Unternehmen und sind, wie oben beschrieben, ein wichtiger Baustein hinsichtlich der Produktentwicklung und der Prozessoptimierung. In den wissensintensiven Dienstleistungen

Abb. 34:  
Beschäftigte in unternehmensbezogenen Dienstleistungen im Land Bremen 2014

	nach WZ 2008		Beschäftigte 2014		Differenz seit 2008	
			absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	69	Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung	4.744	244	5,4	
	70	Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben; Unternehmensberatung	7.011	3.206	84,3	
	71	Architektur- und Ingenieurbüros; technische, physikalische und chemische Untersuchung	7.092	2.731	62,6	
	72	Forschung und Entwicklung	3.036	1.416	87,4	
	73	Werbung und Marktforschung	1.294	199	18,2	
	74	sonstige freiberufliche, wissenschaftliche und technische Tätigkeiten	850	203	31,4	
	75	Veterinärwesen	232	32	16,0	
sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	77	Vermietung von beweglichen Sachen	600	15	2,6	
	78	Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	13.117	1.777	15,7	
	79	Reisebüros, Reiseveranstalter und Erbringung sonstiger Reservierungsdienstleistungen	1.140	-175	-13,3	
	80	Wach- und Sicherheitsdienste, Detekteien	1.646	-14	-0,8	
	81	Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	6.731	1.139	20,4	
	82	wirtschaftliche Dienstleistungen für Unternehmen und Privatpersonen a.n.g.	3.915	1.131	40,6	

Quelle: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit

arbeiten in Bremen knapp zehn Prozent der Beschäftigten, ein Wert, der über dem bundesweiten Durchschnitt liegt. Das ist auch insofern bemerkenswert, da noch 2008 der Anteil in Deutschland und Bremen gleich hoch war. Die Beschäftigtenzahl im Land Bremen hat aber in nur sechs Jahren um 45 Prozent zugenommen. Bis auf die IT-Dienstleistungen sind alle anderen wissensintensiven Dienstleistungen stärker gewachsen als im bundesdeutschen Durchschnitt. Insbesondere der Bereich Forschung und Entwicklung ist mit einem Plus von fast 90 Prozent ein zentraler Wachstumstreiber, die Beschäftigtenzahlen haben sich hier verdoppelt. Gewinner sind dabei meist spezialisierte Unternehmen mit hoch qualifizierten Beschäftigten, der Anteil der Akademiker ist in diesen Branchen besonders hoch. Hier profitiert vor allem Bremen als Großstadt von ihrem Netzwerk- und Fachkräftepotenzial. Jedoch zeigt sich später, dass im Vergleich mit den anderen deutschen Großstädten immer noch ein Aufholbedarf Bremens besteht.

#### Industrie ist wichtiger, aber nicht einziger Nachfrager

Der Bereich der Dienstleistungen wächst stetig, gleichzeitig geht der Anteil der Industrie zurück. Vor dem Hintergrund der beschriebenen Auslagerung von Dienstleistungen stellt sich die Frage, inwiefern die neu entstandenen Jobs – vor allem

in den unternehmensnahen Dienstleistungen – auf die Industrie und deren Nachfrage zurückzuführen sind.

Im Schnitt kann man davon ausgehen, dass gut ein Drittel der Leistungen durch die Industrie eingekauft wird. Die bereits angeführten volkswirtschaftlichen Analysen auf Bundesebene lieferten eine Quote zwischen 20 und 40 Prozent.<sup>8</sup> Damit ist das verarbeitende Gewerbe ein wichtiger Nachfrager für unternehmensnahe Dienstleister. Im Umkehrschluss bedeutet das aber auch, dass gut zwei Drittel der Nachfrage aus dem Dienstleistungssektor oder von Privaten kommen. Marketingkampagnen werden natürlich auch von Verkehrsbetrieben, Kommunen oder dem Einzelhandel nachgefragt, Netzwerke und Softwareprodukte werden mittlerweile in allen Branchen eingesetzt, Finanz- und Versicherungsprodukte werden zu einem wesentlichen Teil von Privatpersonen erworben.

Für das Land Bremen bestätigt eine Mittelstandsumfrage des HWWI (Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut) und des ZEW (Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung) diese Zahlen.<sup>9</sup> 27 Prozent der Nachfrage kommen aus dem verarbeitenden Gewerbe, je nach Branche sind diese Zahlen sehr unterschiedlich. Die Informationsdienstleistungen werden zu 54 Prozent von der Industrie nachgefragt, die Logistik zu 28 Prozent und je 15 Prozent industrielle Nachfrage sind es bei den

<sup>7</sup> Die genannten 13.117 Beschäftigten sind die Leiharbeiter, die in der Branche beschäftigt sind. Demnach arbeiten sie in einem der 350 Betriebe im Land Bremen, die ausschließlich oder überwiegend Leiharbeit anbieten. Zusätzlich arbeiten mehr als 3.000 Personen als Leiharbeiter in Betrieben aus anderen Branchen. Im Land Bremen arbeiten insgesamt 16.330 Beschäftigte als Leiharbeiter.

<sup>8</sup> Vgl. Kapitel 1, S. 17 ff. und auch Kuhn (2010); Ludwig/Bratzsch/Loose (2011); Edler/Eickelpasch (2013).

<sup>9</sup> Vgl. HWWI/ZEW (2014).

Abb. 35: Anteil der einzelnen Kundenbranchen am gesamten Umsatz der jeweiligen Teilbranche im Land Bremen 2012\* in Prozent

Kundenbranchen	Logistik	Finanzen	Beratung	Kreativität	Technik	Information	Büro/ Produzenten	insgesamt
Hochtechnologiebranchen des verarbeitenden Gewerbes	13	0	4	7	7	40	7	13
sonstige (nicht forschungsintensive) Branchen des verarbeitenden Gewerbes	15	0	11	8	20	14	19	14
Energie- und Wasserversorgung, Entsorgung, Baugewerbe	3	1	6	1	7	0	1	3
Einzel- und Großhandel, Kfz-Handel und Reparatur	9	10	6	34	3	19	1	10
Land-, Wasser-, Lufttransport, Verkehrsdienstleistungen, Post	28	4	6	6	7	2	1	21
Banken, Versicherungen, sonstige Finanzdienstleistungen, Grundstücks- u. Wohnungswesen	1	9	9	9	5	1	3	2
Unternehmens-, Rechts, Wirtschafts-, Steuerberatung	0	0	1	0	0	1	0	0
Verlage, Film-/Tonstudios, Rundfunk, Werbung, Design, Fotografie	0	0	10	18	0	0	2	1
Architektur- und Ingenieurbüros, technische Labore, FuE-Dienstleistungen	0	0	3	1	3	1	0	0
Software, Datenverarbeitung, Web-Hosting, Telekommunikation, Informationsdienste	0	0	0	0	1	5	0	0
Vermietung von beweglichen Gütern, Arbeitnehmerüberlassung, Wach- und Sicherheitsdienste, Reinigung, Gebäudedienste, Büro- und Produzentendienste	0	0	0	1	0	0	21	2
Gastgewerbe, persönliche/künstlerische Dienstleistungen, Interessenvertretungen, Sport/Unterhaltung	0	0	6	1	0	2	5	1
Privatpersonen, Privathaushalte	2	73	5	1	10	0	12	7
öffentliche Verwaltung, Bildung, Gesundheit, Sozialwesen	2	0	19	7	32	10	8	5
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, Bergbau sowie unspezifische Angaben (z. B. 'diverse Branchen', 'alle Branchen', 'Unternehmen', 'Gewerbe')	25	1	12	6	5	3	19	20
insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100
unternehmensnahe Dienstleistungen (UDL)	30	13	30	35	17	11	28	27

\*Werte sind mit dem Umsatz der befragten mittelständischen Unternehmen gewichtete Mittelwerte auf Basis der Angaben zu den drei wichtigsten Kundenbranchen und den Anteilen dieser Kundenbranchen am Umsatz der Unternehmen

Quelle: HWWI/ZEW-Unternehmensbefragung zum Mittelstandsbericht Bremen (2013)

Beratungsunternehmen und den Kreativdienstleistungen. Die Finanzdienstleistungen weisen für Bremen null Prozent aus, dafür bündelt sich hier eine Nachfrage aus dem privaten Bereich von 73 Prozent. Die Befragung liefert damit wertvolle Hinweise für die Kundenstruktur der unternehmensnahen Dienstleistungen.<sup>10</sup>

### Private und Unternehmen fragen Dienstleistungen nach

Die Bremer Mittelstandsstudie liefert mit der Nachfrageanalyse für die Finanz- und Versicherungsdienstleistungen wichtige Hinweise auf den hohen Stellenwert privater Nachfrage. Während Ingenieure oder die Forschungs- und Entwicklungsabteilungen eher selten private Kunden haben, sieht das in anderen Bereichen anders aus. Der Handel hat Groß- und Privatkunden und für Software- oder Bankprodukte ist der private Markt sehr wichtig. Das Feld privater Nachfrage ist größer als man allgemein vermutet: Nahverkehr, Privatkunden im Banken- und Versicherungsbereich, Post- und Paketwesen, Gesundheitsversorgung, Pflegedienste, Ein-

zelhandel, Kino- oder Restaurantbesuche, Konzerte und vieles mehr. Dabei sind ganz unterschiedliche Entwicklungen von Vorteil für die personenbezogenen Dienstleistungen. So wandelt sich das Verhalten der Bevölkerung über die Zeit. Einerseits steigen die Konsumausgaben und andererseits nimmt die Erlebnisorientierung zu. Die Bedürfnisse der Menschen ändern sich dadurch und die Bandbreite der Profiteure ist groß: Kultur- und Reiseveranstalter, Gastronomie, Trendsportanbieter und -ausstatter, Fitnessstudios und viele mehr. Auch eine Veränderung des Erwerbsverhaltens wirkt sich auf den Dienstleistungssektor aus: Haushaltsdienstleistungen wie Kochen, Kinderbetreuung oder Putzdienste werden zunehmend nicht mehr von den Haushalten selber erbracht.

Wie relevant die Unterscheidung ist, zeigt die Entwicklung im Handel, der zweitgrößten Dienstleistungsbranche im Land Bremen: Während im Großhandel seit 2008 mehr als 2.000 Stellen abgebaut wurden, stieg die Zahl der Beschäftigten im Einzelhandel in der gleichen Größenordnung an. In anderen Bereichen lässt sich nicht so eindeutig nach Kunden trennen, so zum Beispiel in der Bran-

che Verkehr und Lagerei. Die Statistik weist nicht aus, welcher Anteil der Beschäftigten für den Personen- oder den Warenverkehr zuständig ist. In der Lagerei werden vor allem Unternehmensdienste erbracht, bei den Post- und Paketdienstleistungen lässt es sich nicht trennen. Insgesamt wächst der Logistiksektor innerhalb von sechs Jahren um 4,2 Prozent, wie unterschiedlich die Teil-Branchen davon profitieren, zeigt die Abbildung 36. Die Post- und Kurierdienste wachsen deutlich, ebenso die Lagerei und der Landverkehr, während in der Schifffahrt Beschäftigung abgebaut wird. Interessant ist, dass die anhand der Industrie ausführlich beschriebene Auslagerungsdynamik vor dem Dienstleistungssektor nicht haltmacht. DHL plant aktuell die Auslagerung von Beschäftigten in eine Tochterfirma, für die der Haustarifvertrag nicht gilt. Und auch Speditionen haben Subunternehmer. Eine Spezialisierung oder Automatisierung ist in diesen Bereichen durch den hohen Personalbedarf allerdings häufig nicht möglich. Die Kostenersparnisse werden folglich nicht über Produktivitätszuwächse erreicht, sondern über geringere Löhne oder Arbeitsverdichtung.

Eine gemischte Kundenstruktur haben auch die Branchen Information und Kommunikation sowie die Bank- und Versicherungsdienstleistungen. Die IT-Dienstleister gehören zu einer Querschnittsbranche, sie profitieren von den schnell wechselnden Anforderungen im IT-Bereich. Unternehmen können die notwendigen Spezialkompetenzen häufig nicht vorhalten und müssen Entwicklungen und Tätigkeiten extern vergeben. Das betrifft neben Softwareentwicklung auch die Bereitstellung von Infrastruktur oder Rechenkapazitäten, zum Beispiel Cloudanwendungen und Big Data. Gleichzeitig hat die mobile Kommunikation im privaten Bereich einen unglaublichen Schub erhalten: Die Entwicklung von Apps für Smartphones ist nur ein prominentes Beispiel. Die Daten zeichnen diese Entwicklungen nach: ein Plus von (fast) 30 Prozent seit 2008. Die Kehrseite ist im Bereich Verlagswesen und Telekommunikation zu erkennen. Die mobile Konkurrenz und eine zunehmende Auslagerung sorgen hier für negative Beschäftigungsentwicklungen.

Laut Umfrage des HWWI/ZEW werden 73 Prozent der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen im Land Bremen von Privatpersonen nachgefragt. Dies ist nicht übermäßig verwunderlich, die Finanzgeschäfte der hiesigen Industrie- und Groß-

Abb. 36: Entwicklung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung verschiedener Dienstleistungsbranchen im Land Bremen nach WZ 2008

	Juni 2014	Differenz zu 2008	
	absolut	in Prozent	
<b>G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen</b>	<b>39.148</b>	<b>-110</b>	<b>-0,3</b>
45 Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	5.099	71	1,4
46 Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	14.069	-2.249	-13,8
47 Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	19.980	2.068	11,5
<b>H Verkehr und Lagerei</b>	<b>34.107</b>	<b>1.373</b>	<b>4,2</b>
49 Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen	6.235	366	6,2
50 Schifffahrt	1.597	-244	-13,3
51 Luftfahrt	43	13	43,3
52 Lagerei sowie Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr	23.656	754	3,3
53 Post-, Kurier- und Expressdienste	2.576	484	23,1
<b>I Gastgewerbe</b>	<b>8.589</b>	<b>1.720</b>	<b>25,0</b>
55 Beherbergung	1.975	413	26,4
56 Gastronomie	6.614	1.307	24,6
<b>J Information und Kommunikation</b>	<b>8.935</b>	<b>501</b>	<b>5,9</b>
58 Verlagswesen	1.343	-337	-20,1
59 Herstellung, Verleih und Vertrieb von Filmen und Fernsehprogrammen; Kinos; Tonstudios und Verlegen von Musik	222	62	38,8
60 Rundfunkveranstalter	649	3	0,5
61 Telekommunikation	821	-424	-34,1
62 Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	5.625	1.278	29,4
63 Informationsdienstleistungen	275	-81	-22,8
<b>K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen</b>	<b>8.495</b>	<b>-336</b>	<b>-3,8</b>
64 Erbringung von Finanzdienstleistungen	5.176	-118	-2,2
65 Versicherungen und Pensionskassen	1.191	9	0,8
66 mit Finanz- und Versicherungsdienstleistungen verbundene Tätigkeiten	2.128	-227	-9,6

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Abb. 37: Entwicklung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung der öffentlichen Dienstleistungen nach WZ 2008

	Juni 2014	Differenz zu 2008	
	absolut	in Prozent	
<b>O öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung</b>	<b>12.591</b>	<b>824</b>	<b>7,0</b>
<b>P Erziehung und Unterricht</b>	<b>12.798</b>	<b>1.213</b>	<b>10,5</b>
<b>Q Gesundheits- und Sozialwesen</b>	<b>40.445</b>	<b>4.046</b>	<b>11,1</b>
86 Gesundheitswesen	21.392	1.004	4,9
87 Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	6.869	510	8,0
88 Sozialwesen (ohne Heime)	12.184	2.532	26,2

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

<sup>10</sup> Erfasst wurden nach gängiger Definition die Betriebe mit mehr als 9 und weniger als 500 Beschäftigten und einem Umsatz unter 50 Millionen Euro.

betriebe dürften eher im Bereich der Konzernzentralen und mit überregionalen Bank- und Versicherungsinstituten verhandelt werden. Es zeigt sich ein Beschäftigungsabbau von knapp vier Prozent. Mögliche Gründe hierfür sind die Verlagerung von Aufgaben an externe Dienstleister oder die interne Zusammenfassung von Tätigkeiten wie Überweisungsbearbeitung an nur einem Standort. Zudem lässt sich eine zunehmende Tendenz zur Vereinheitlichung von Finanzprodukten und der vermehrte Einsatz von Computern feststellen.

Bei diesen personenbezogenen Dienstleistungen ist die Unterscheidung in privatwirtschaftlich organisierte und öffentliche Dienstleister sinnvoll. Der Konsum von Waren ist dabei in bestimmten Bereichen von der öffentlichen Daseinsvorsorge zu trennen. Denn viele dieser Dienstleistungen decken wesentliche Grundbedürfnisse einer Gesellschaft ab: Gesundheitsversorgung, Schulen und Universitäten, Pflegeheime und soziale Dienste. Der Staat ist nicht ohne Grund ein zentraler Akteur in diesen nicht marktbestimmten Dienstleistungen, er soll den Zugang aller Menschen zu diesen wichtigen Bereichen sicherstellen.

Das Gesundheits- und Sozialwesen ist die größte Branche in Bremen. Hier arbeiten über 40.000 Menschen, gleichzeitig hat der Bereich in nur sechs Jahren mehr als 4.000 Stellen aufgebaut. Dies wird sicherlich durch den demografischen Wandel begünstigt, der einen deutlichen Effekt auf viele Servicedienstleistungen hat: Gesundheit und Pflege gewinnen enorm an Bedeutung. Aber auch eine Schwerpunktsetzung mit dem Ausbau der U3-Betreuung, die Zunahme der Schulsozialarbeit oder auch die Flüchtlingspolitik steigern die Beschäftigung im öffentlichen Sektor. Allerdings ist ein Teil der Beschäftigungszuwächse auf die Zerlegung von Vollzeit- in Teilzeitstellen zurückzuführen. Damit steigt zwar die Zahl der Beschäftigten, es gibt aber kein substantielles Wachstum. Dies ist insbesondere im Bereich der Pflege und der Gesundheitsversorgung zu beobachten.

#### Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besonders wichtig

Ein besonderes Kennzeichen der personenbezogenen Dienstleistungen ist die Beteiligung des Kunden an der Dienstleistung beziehungsweise seine Präsenz. Die Taxifahrt, die Beratung und der Kauf im Einzelhandel, der Restaurantbesuch, der

Arzttermin: Der Kunde ist bei der Erbringung der Dienstleistung anwesend und muss in irgendeiner Form mitwirken. Folglich sind diese Leistungen stärker ortsgebunden als unternehmensbezogene Dienstleistungen. Das Internet hebt einige dieser Einschränkungen auf: Im Einzelhandel, aber auch bei Bankgeschäften ist kein direkter Kundenkontakt mehr nötig. Der technologische Fortschritt hat auch hier Auswirkungen auf Angebot und Nachfrage. Im Gegensatz dazu wird bei der Kinderbetreuung, den Pflegediensten oder bei therapeutischen Maßnahmen besonders deutlich, wie personengebunden und damit individuell die Tätigkeiten sind. Diese personenbezogenen Dienstleistungen können nur schwer oder gar nicht standardisiert oder automatisiert werden, ein hohes Maß an Interaktion ist nötig.

Der Kunde wird nicht nur mit einem Produkt konfrontiert, sondern steht auch in direktem Kontakt mit dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin. Die positive Wahrnehmung des Produkts beziehungsweise des Unternehmens hängt unmittelbar an der Qualifikation, aber auch der Motivation der Mitarbeiter. Ein unfreundlicher Kontakt kann hier sehr weitreichende Folgen haben. Eine Investition in gute Arbeitsbedingungen hat folglich nicht nur positive Auswirkungen auf die Beschäftigten, sondern ist eigentlich zentral für den Unternehmenserfolg. Dennoch zeigen Umfragen, dass hier deutlicher Nachholbedarf in vielen Branchen besteht.

Auf der anderen Seite sind nur bedingt Produktivitätsgewinne möglich. Die Betreuungszeiten oder auch Taxifahrten können nicht beliebig verkürzt werden; Reinigungsarbeiten können zwar mit Maschinen beschleunigt werden, aber auch hier gibt es Grenzen. Sinken die zur Verfügung stehenden Mittel – typisches Beispiel ist die mangelnde Anpassung von Fallpauschalen oder Kostendruck durch den Auftraggeber – müssen die Kosten reduziert werden. Kosteneinsparungen können dann jedoch nur durch Leistungsreduktion, schlechtere Arbeitsbedingungen oder schlechtere Löhne erreicht werden. Die Auswirkungen auf die Arbeitsverhältnisse und Arbeitsbedingungen werden im nächsten Kapitel dargestellt. So viel sei vorweggenommen: Die Entlohnung ist häufig zu gering, die Personaldecke sehr dünn, es findet eine Verschiebung in Richtung prekärer Arbeitsverhältnisse statt. In der Folge ist die Belastung der Beschäftigten sehr hoch.

Abb. 38 Anteil der Betriebe nach Beschäftigtenzahl im Land Bremen 2013

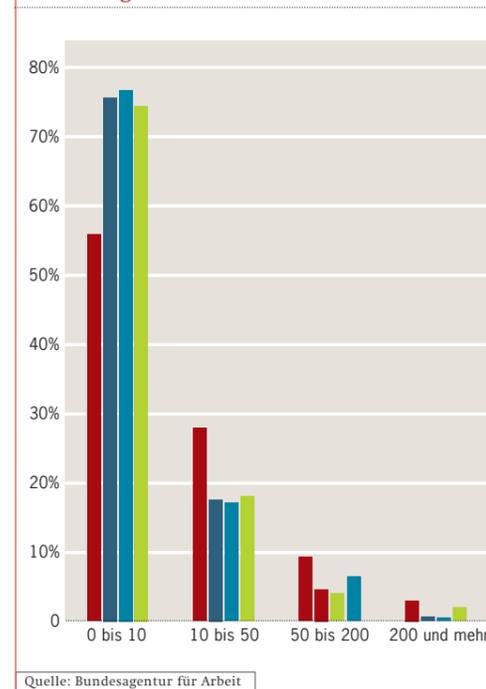
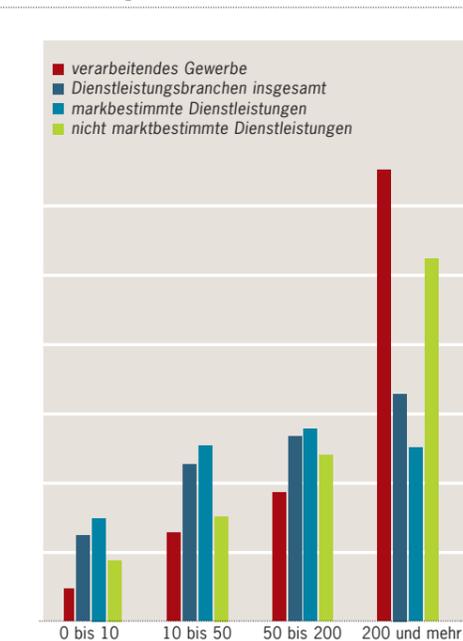


Abb. 39: Anteil der Beschäftigten nach Betriebsgröße im Land Bremen 2013



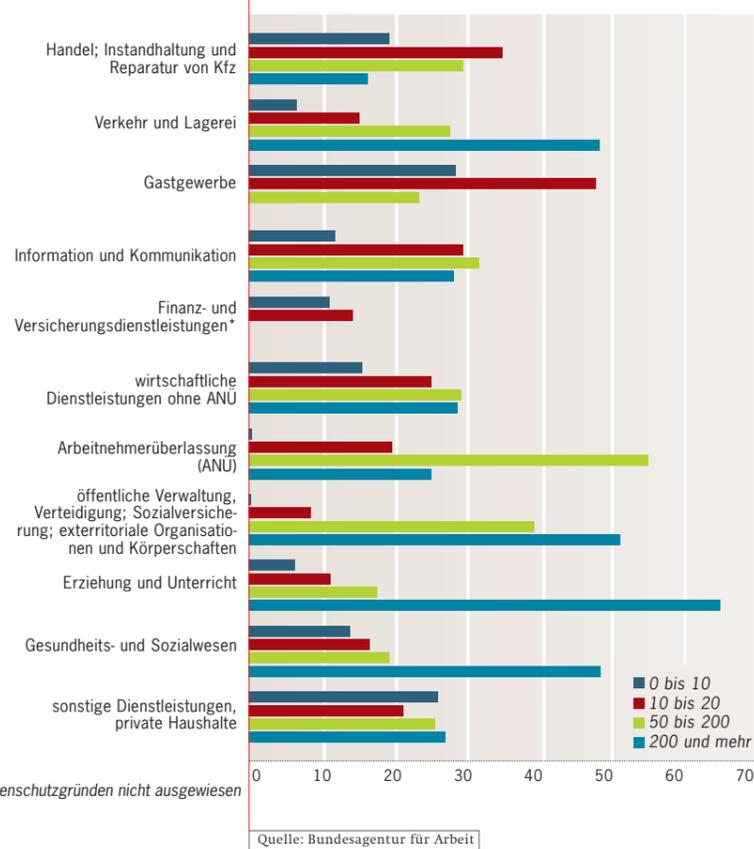
Im öffentlichen Sektor offenbart sich damit ein Dilemma der Landesregierung: einerseits das begrenzte finanzielle Budget und auf Bundesebene festgelegte Leistungen, andererseits die Verantwortung für die negativen Auswirkungen auf die Beschäftigten und die Bürgerinnen und Bürger (»Kunden«).

#### Struktur der Betriebe

Generell arbeiten in Bremen gut 40 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten, in den Kleinbetrieben bis 10 Mitarbeiter sind es gut 12 Prozent und in den Unternehmen bis 50 Mitarbeiter finden sich 21 Prozent der in Bremen Beschäftigten. Man erhält ein sehr buntes Bild, wenn man die Betriebsgrößen anhand der Branchengruppen darstellt. Im Vergleich zum verarbeitenden Gewerbe erkennt man bei den meisten Dienstleistungen

einen wichtigen Unterschied: die Bedeutung von Großbetrieben. Die oben bereits angesprochene Unterscheidung zwischen privat und öffentlich angebotenen Dienstleistungen zeigt sich dabei sehr deutlich auch bei der Betriebsgröße. Großbetriebe sind zwar bei den öffentlich angebotenen Dienstleistungen relevant, hier kommen die Verwaltung, aber auch Schulen, Universitäten oder Krankenhäuser zum Tragen. Bei den von Privatunternehmen angebotenen Dienstleistungen liegt der Anteil der Beschäftigten der Großbetriebe aber weit unter dem der Industrie. Dort sind gut die Hälfte aller Arbeitnehmer in Großbetrieben tätig, hier liegt die Quote so gut wie nie über 30 Prozent. Es liegt also ein struktureller Unterschied vor. In der Industrie werden Produktionsmittel wie etwa komplexe Fertigungsstrassen benötigt, dies ist bei den Dienstleistungen nicht in gleichem Maße der Fall. Bei großen Logistikunternehmen mit Sortieranlagen und einem überregionalem Angebot mag das

**Abb. 40: Betriebsgrößen in den Dienstleistungsbranchen im Land Bremen 2013**  
in Prozent, nach Anzahl der Beschäftigten



anders sein, allgemein sind die Markteintrittshürden aufgrund geringer anfänglicher Investitionen aber niedriger.

Das bedeutet aber auch, dass die Branchen andere Bedürfnisse haben und anders angesprochen werden müssen. Im Gegensatz zur Industrie vertritt nicht mehr ein Betriebsrat oder eine Geschäftsführung die Interessen einer ganzen Branche oder vieler Tausend Beschäftigter. Stattdessen sind die Bedürfnisse und Standortanforderungen so vielfältig wie die Betriebe. Dies ist beispielsweise in der Wirtschaftsförderung relevant, hier sind eine wesentlich kleinteiligere Förderpolitik und intensive Branchendialoge nötig.

Ein Blick in die Branchen bestätigt das Bild. Neben den nicht marktbestimmten Dienstleistungen fällt vor allem der Bereich Verkehr und Lagerei aus dem Rahmen. Nur dort dominieren Betriebe mit mehr als 200 Beschäftigten, 50 Prozent der

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeiten in großen Betrieben. Grund ist der Hafen: Die Bereiche Frachtumschlag, Kontrakt- und Automobillogistik, aber auch Post-, Kurier- und Expressdienste verzerren hier das Bild. Während es sich deutschlandweit um eine eher kleinteilige Branche handelt, weicht Bremen durch die Dominanz von Betrieben wie der BLG Logistics, dem Gesamthafenbetriebsverein GHBV, Dettmer Logistic, Tchibo und DHL von diesem Muster ab. Die restlichen Branchen weisen die oben bereits erwähnte Verbreitung von eher kleinen Betrieben auf. Der Einzel- und Großhandel hat hier einen hohen Anteil, gut 55 Prozent haben weniger als 50 Beschäftigte. Im Gastgewerbe liegt deren Quote sogar bei fast 80 Prozent, nur knapp 20 Prozent haben mehr als 50 Mitarbeiter.

Wegen zu kleiner Fallzahlen und deshalb geschützter Daten konnten die Finanz- und Versicherungsdienstleistungen nicht vollständig ausge-

wertet werden. Es dominieren große Betriebe wie die Bremer Landesbank und die Sparkasse Bremen, kleine Betriebe kommen auf nur 25 Prozent der Beschäftigten.

Insbesondere auf eine Region bezogen, ist die Existenz von Großunternehmen ein zweischneidiges Schwert. Auf der einen Seite bedeuten Großbetriebe immer auch eine große Anzahl von Beschäftigten inklusive der oben genannten Vorteile hinsichtlich Bezahlung, Tarifsystem und Betriebsrat/Mitbestimmung. Auf der anderen Seite schlagen diese Vorteile um, wenn ein großer Betrieb schließt. Die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt sind entsprechend dimensioniert und die häufig einseitig abhängigen Zuliefererbetriebe verschärfen das Problem.

Kleine und mittlere Betriebe sind flexibler und können Marktnischen oder -lücken bedienen, wie dies auch in der Bremer Werftenlandschaft zu beobachten ist. Gleichzeitig fällt es ihnen mitunter schwer, große Finanzierungen, Investitionen oder langfristige Entwicklungen zu stemmen. Oder die Aufträge können mangels ausreichender Kapazitäten oder Fertigungstiefe nicht angenommen werden. Es gibt folglich Vor- und Nachteile. Deshalb ist die Ausgewogenheit hinsichtlich der Betriebsgrößen für die Wirtschaftsstruktur wichtig. Das Land Bremen zieht aus seiner Gewichtung in Richtung Großbetriebe aktuell eher Vorteile, das kann sich bei entsprechender Auftragslage aber auch ändern.

### Strukturvergleich Deutschland und Bremen

Die Verteilung der Beschäftigten unterscheidet sich von der in Deutschland in verschiedenen Bereichen. Der Bereich Verkehr und Lagerei zeigt eine deutliche Übergewichtung, was vor dem Hintergrund des Hafen- und Logistikstandorts Bremen nicht überrascht. Der Anteil der Industrie ist mit knapp 18 Prozent geringer als in Deutschland, ebenso das Baugewerbe mit nur 3,8 Prozent. Einen Ausreißer nach oben kann man nur bei den wirtschaftlichen Dienstleistungen erkennen, leider aber auch in der Leiharbeit, die anderthalb mal so hoch ist wie im deutschen Durchschnitt. Ansonsten gibt es meist geringere Abweichungen.

Die Strukturunterschiede zwischen Deutschland und dem Stadtstaat Bremen sind jedoch so hoch, dass ein Vergleich mit Bundesländern und Großstädten sinnvoll ist.

Der Blick auf das verarbeitende Gewerbe zeigt ein durchwachsendes Bild: Im Bundesländervergleich liegt Bremen mit 17,8 Prozent deutlich unter dem Mittelwert und hinter den meisten Bundesländern. Die Stadtstaaten Berlin und Hamburg haben jedoch eine wesentlich geringere Quote und dieses Bild bestätigt sich im Großstädtevergleich. Hier hat die Stadt Bremen die zweithöchste Quote an Industriebeschäftigten nach Duisburg.

Während viele Branchen im Bundesländervergleich einen ähnlichen Anteil aufweisen, zeigt der Großstädtevergleich auch sonst deutliche Unterschiede. Insbesondere das hiesige Zugpferd der Beschäftigung, die ›freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen‹ haben mit 9,5 Prozent einen geringeren Anteil als in den meisten anderen Großstädten. Die positive Entwicklung der vergangenen Jahre scheint also vor allem eine – erfolgreiche – nachholende Entwicklung zu sein. Der geringe Anteil ist auch bei den Branchen Information und Kommunikation sowie den Versicherungs- und Finanzdienstleistungen zu finden, im Vergleich ist er jeweils nur halb so hoch. Allerdings gibt es hier weiterhin deutliche Defizite: Information und Kommunikation baut in nur geringem Maß Stellen auf, bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen ist sogar ein Rückgang zu beobachten. Damit liegen drei Kernbranchen des Strukturwandels hinter dem Niveau anderer Großstädte zurück, hier besteht Entwicklungsbedarf.

Die Zahlen aus dem Städtevergleich decken sich mit den Erwartungen an Großstädte und Metropolregionen.<sup>11</sup> Nachteilig für industrielle Schwerpunkte wirken sich die Flächenknappheit, der verkehrs- und platzbedingt schwierige Gütertransport und die aufgrund der Lebenskosten höheren Arbeitskosten aus. Vorteile sind hingegen die bessere Verfügbarkeit von Fachkräften, bessere Qualifizierungsmöglichkeiten sowie gute Rahmenbedingungen für Innovationsprozesse und Netzwerkpotenziale. Mit diesen Vor- und Nachteilen einhergeht eine im Schnitt geringere Quote von Industriebetrieben und eine stärkere Orientierung hin zu Dienstleistungen und wissensintensiven Tätigkeiten.

Die Städte profitieren dabei vom Trend der Reurbansierung, durch den insbesondere Hochqualifizierte und kreative Milieus zuwandern oder in der Stadt wohnen bleiben. Großstädte sind daher ›per se‹ besser gewappnet, um den Strukturwandel zu bewältigen.

<sup>11</sup> Vgl. Geppert/Gornig (2010), S. 7 ff.; Häußermann/Läpple/Siebel (2007), S. 364; Krätke (2007); Eickelpasch (2012), S. 25 f.

**Abb. 41:**  
**Anteil der Beschäftigten in den Branchen im Ländervergleich 2014**

Branchen	Deutschland	Bremen	Hamburg	Niedersachsen	Berlin	Schleswig-Holstein	Nordrhein-Westfalen	Hessen	Rheinland-Pfalz	Baden-Württemberg	Bayern	Saarland	Brandenburg	Mecklenburg-Vorpommern	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Thüringen
A Land-, Forstwirtschaft und Fischerei	0,8%	0,1%	0,1%	1,3%	0,0%	1,5%	0,5%	0,4%	1,0%	0,4%	0,5%	0,2%	2,8%	3,1%	1,4%	2,1%	2,0%
B, D, E Bergbau, Energie- u. Wasserversorgung, Energiewirtschaft	1,8%	1,6%	1,7%	2,1%	1,7%	1,8%	2,1%	1,6%	1,7%	1,2%	1,4%	1,8%	3,2%	2,2%	2,0%	3,0%	2,0%
C verarbeitendes Gewerbe	21,9%	17,8%	11,1%	21,8%	8,3%	15,6%	21,2%	18,4%	23,8%	30,3%	26,4%	26,5%	14,4%	11,8%	20,3%	17,8%	24,0%
dav. 10-15, Herstellung von überwiegend häuslich konsumierten Gütern 18, 21, 31 (ohne Güter der Metall-, Elektro- und Chemieindustrie)	3,9%	2,9%	1,6%	4,5%	2,4%	4,3%	3,7%	3,8%	4,7%	4,3%	4,5%	2,9%	2,9%	3,9%	4,0%	4,3%	4,2%
24-30, 32, 33 Metall- und Elektroindustrie sowie Stahlindustrie	14,2%	14,0%	7,9%	13,2%	5,3%	8,6%	13,4%	11,1%	11,5%	22,3%	17,6%	21,3%	8,0%	6,2%	13,3%	8,9%	14,7%
16, 17, 19, Herstellung von Vorleistungsgütern, insbesondere von 20, 22, 23 chemischen Erzeugnissen und Kunststoffwaren (ohne Güter der Metall- und Elektroindustrie)	3,8%	0,9%	1,6%	4,1%	0,6%	2,6%	4,1%	3,5%	7,6%	3,7%	4,3%	2,3%	3,5%	1,7%	3,1%	4,7%	5,1%
F Baugewerbe	5,6%	3,8%	3,3%	6,4%	4,5%	6,8%	4,9%	4,8%	6,3%	5,1%	5,7%	5,4%	8,0%	7,6%	7,0%	7,7%	7,5%
G Handel, Instandhaltung, Reparatur von Kfz	13,9%	12,8%	15,2%	14,5%	12,2%	17,7%	14,6%	13,8%	13,9%	13,3%	13,9%	14,0%	12,9%	12,8%	12,2%	12,7%	11,9%
H Verkehr und Lagerei	5,2%	11,1%	8,9%	5,0%	5,0%	5,1%	5,1%	6,8%	4,5%	4,0%	4,4%	4,0%	7,0%	5,4%	5,2%	5,7%	4,7%
I Gastgewerbe	3,1%	2,8%	3,7%	2,9%	4,8%	4,0%	2,4%	3,2%	3,1%	2,8%	3,4%	2,3%	3,5%	6,4%	3,2%	2,7%	2,7%
J Information und Kommunikation	3,1%	2,9%	6,1%	1,9%	5,6%	1,9%	3,1%	3,7%	2,3%	3,4%	3,5%	2,2%	1,5%	1,3%	2,4%	1,3%	1,7%
K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	3,3%	2,8%	5,4%	2,9%	2,6%	2,6%	3,5%	5,9%	2,6%	3,1%	3,7%	3,3%	1,6%	1,6%	1,9%	1,6%	1,7%
L, M Immobilien, freiberufliche wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	7,2%	9,2%	12,5%	6,2%	11,1%	5,6%	7,5%	8,8%	5,2%	7,2%	6,9%	5,5%	5,0%	4,9%	6,2%	4,4%	4,5%
N sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (ohne ANÜ) (ohne Arbeitnehmerüberlassung)	4,3%	4,7%	6,0%	3,7%	7,2%	4,8%	4,3%	5,0%	3,0%	3,1%	3,5%	4,0%	6,0%	6,7%	4,7%	5,9%	3,6%
782, 783 Arbeitnehmerüberlassung	2,6%	4,1%	3,1%	2,9%	2,2%	1,8%	2,8%	2,2%	2,4%	2,3%	2,4%	2,9%	2,0%	1,8%	3,3%	2,9%	3,8%
O, U öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Ext. Organisationen	5,7%	4,1%	4,4%	6,1%	6,7%	6,8%	5,2%	5,6%	6,9%	5,2%	4,7%	6,1%	9,0%	7,7%	6,3%	8,1%	6,9%
P Erziehung und Unterricht	3,8%	4,2%	3,4%	3,8%	6,2%	3,2%	3,7%	3,7%	4,1%	3,3%	3,4%	3,5%	3,3%	5,3%	5,5%	4,9%	4,3%
86 Gesundheitswesen	7,5%	7,0%	6,6%	7,8%	7,8%	7,7%	7,8%	6,8%	8,3%	7,0%	7,3%	8,3%	7,3%	8,5%	7,5%	7,8%	7,6%
87, 88 Heime und Sozialwesen	6,7%	6,2%	4,8%	7,4%	8,1%	8,9%	7,5%	5,7%	6,8%	5,3%	5,4%	7,1%	8,4%	8,7%	7,1%	8,0%	7,4%
R, S, T sonstige Dienstleistungen, private Haushalte	3,7%	4,8%	3,8%	3,4%	5,9%	4,2%	3,7%	3,6%	3,8%	3,1%	3,3%	3,0%	4,0%	4,0%	3,9%	3,3%	3,7%
Sektoren:																	
A Land-, Forstwirtschaft und Fischerei	0,8%	0,1%	0,1%	1,3%	0,0%	1,5%	0,5%	0,4%	1,0%	0,4%	0,5%	0,2%	2,8%	3,1%	1,4%	2,1%	2,0%
B – F produzierendes Gewerbe	29,3%	23,2%	16,1%	30,2%	14,5%	24,1%	28,2%	24,8%	31,9%	36,6%	33,5%	33,7%	25,6%	21,6%	29,3%	28,6%	33,5%
G – U Dienstleistungsbereich	69,8%	76,7%	83,8%	68,4%	85,5%	74,4%	71,3%	74,8%	67,1%	63,0%	65,9%	66,1%	71,6%	75,3%	69,3%	69,4%	64,5%

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

**Abb. 42:**  
**Anteil der Beschäftigten in den Branchen im Städtevergleich 2014**

Branchen	Durchschnitt	Bremen	Berlin	Hamburg	München	Köln	Frankfurt am Main	Stuttgart	Düsseldorf	Dortmund	Essen	Dresden	Leipzig	Nürnberg	Duisburg
A Land-, Forstwirtschaft und Fischerei	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%	0,2%	0,1%	0,3%	0,1%
B, D, E Bergbau, Energie- u. Wasserversorgung, Energiewirtschaft	1,7%	1,6%	1,7%	1,7%	1,6%	1,7%	1,2%	1,3%	1,4%	2,6%	3,8%	1,8%	1,9%	1,4%	1,7%
C verarbeitendes Gewerbe	11,3%	18,1%	8,3%	11,1%	12,4%	11,1%	7,2%	15,5%	9,4%	12,0%	8,7%	12,3%	9,8%	17,2%	22,6%
dav. 10-15, Herstellung von überwiegend häuslich konsumierten Gütern 18, 21, 31 (ohne Güter der Metall-, Elektro- und Chemieindustrie)	1,8%	2,4%	2,4%	1,6%	1,7%	1,9%	2,3%	0,8%	1,1%	1,5%	1,6%	2,6%	1,1%	1,9%	1,8%
24-30, 32, 33 Metall- und Elektroindustrie sowie Stahlindustrie	8,3%	15,0%	5,3%	7,9%	10,2%	7,1%	3,6%	13,7%	5,7%	9,2%	6,2%	9,1%	8,2%	14,8%	17,9%
16, 17, 19, Herstellung von Vorleistungsgütern, insbesondere von 20, 22, 23 chemischen Erzeugnissen und Kunststoffwaren (ohne Güter der Metall- und Elektroindustrie)	1,1%	0,8%	0,6%	1,6%	0,4%	2,1%	1,3%	0,9%	2,6%	1,3%	0,9%	0,6%	0,5%	0,5%	2,9%
F Baugewerbe	3,5%	3,7%	4,5%	3,3%	2,5%	2,9%	2,7%	3,2%	2,4%	4,6%	4,7%	4,4%	4,1%	3,0%	4,7%
G Handel, Instandhaltung, Reparatur von Kfz	12,2%	12,8%	12,2%	15,2%	11,1%	12,6%	8,2%	9,5%	13,5%	14,4%	13,4%	11,3%	11,6%	12,9%	12,4%
H Verkehr und Lagerei	6,4%	10,3%	5,0%	8,9%	2,5%	6,2%	14,2%	2,8%	5,2%	6,9%	5,1%	4,1%	5,6%	7,0%	8,3%
I Gastgewerbe	3,8%	2,8%	4,8%	3,7%	4,5%	3,5%	4,1%	2,9%	4,0%	2,4%	2,7%	4,5%	3,4%	3,0%	1,9%
J Information und Kommunikation	6,1%	3,2%	5,6%	6,1%	8,0%	8,2%	6,3%	6,4%	6,3%	4,1%	4,7%	4,3%	5,8%	7,6%	1,3%
K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	5,9%	2,9%	2,6%	5,4%	7,6%	7,7%	14,1%	7,1%	8,5%	5,1%	3,2%	2,4%	3,2%	5,6%	3,4%
L, M Immobilien, freiberufliche wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	12,3%	9,5%	11,1%	12,5%	15,8%	11,8%	13,1%	17,1%	15,9%	7,8%	13,8%	10,4%	9,9%	7,8%	6,2%
N sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (ohne ANÜ) (ohne Arbeitnehmerüberlassung)	6,4%	5,1%	7,2%	6,0%	6,0%	5,8%	7,6%	4,3%	6,0%	6,7%	7,9%	6,0%	8,5%	6,7%	5,4%
782, 783 Arbeitnehmerüberlassung	3,1%	4,2%	2,2%	3,1%	2,7%	3,5%	2,4%	2,7%	3,0%	2,6%	2,2%	3,2%	6,8%	4,6%	4,8%
O, U öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Ext. Organisationen	5,4%	3,7%	6,7%	4,4%	4,8%	4,4%	3,3%	6,5%	7,0%	5,7%	3,7%	8,8%	4,9%	5,6%	6,6%
P Erziehung und Unterricht	4,4%	4,6%	6,2%	3,4%	3,5%	4,5%	3,4%	4,1%	2,1%	5,6%	4,7%	8,0%	6,5%	2,2%	3,5%
86 Gesundheitswesen	6,9%	6,7%	7,8%	6,6%	7,0%	7,0%	4,4%	6,0%	6,1%	8,0%	9,2%	7,9%	8,0%	6,0%	8,2%
87, 88 Heime und Sozialwesen	5,6%	5,9%	8,1%	4,8%	4,2%	5,0%	3,5%	5,0%	4,4%	7,2%	8,0%	5,1%	6,0%	5,0%	5,3%
R, S, T sonstige Dienstleistungen, private Haushalte	4,8%	4,8%	5,9%	3,8%	5,6%	4,0%	4,2%	5,6%	4,5%	4,3%	4,2%	5,2%	3,9%	4,0%	3,4%
Sektoren:															
A Land-, Forstwirtschaft und Fischerei	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%	0,2%	0,1%	0,3%	0,1%
B – F produzierendes Gewerbe	16,5%	23,4%	14,5%	16,1%	16,5%	15,8%	11,2%	20,0%	13,3%	19,2%	17,2%	18,5%	15,8%	21,7%	29,1%
G – U Dienstleistungsbereich	83,4%	76,5%	85,5%	83,8%	83,5%	84,2%	88,8%	79,9%	86,6%	80,8%	82,8%	81,3%	84,1%	78,0%	70,8%

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Der Zwei-Städte-Staat Bremen kann Vorteile aus seiner erhöhten industriellen Quote ziehen. Zum Beispiel, wenn er über entsprechende Kooperationen und Netzwerke zukunftssträchtige Bereiche wie Robotik oder Materialforschung weiterentwickelt. Wie bereits angemerkt, kann der höhere Besatz mit Industriebeschäftigten aber auch eine Gefahr sein. Wenn sich die Beschäftigung in Richtung der anderen Großstädte entwickelt, gehen weitere Arbeitsplätze verloren. Und auch im Land Bremen zeigen die Beschäftigungstrends aktuell in diese Richtung. Das bedeutet nicht, dass sich die Industriebeschäftigung »im freien Fall« befindet. Auch wenn es immer wieder Debatten um die menschenleere Fabrik gibt, ist das kein Szenario für die nahe Zukunft. Jedoch ist auch kein steigender Bedarf an Arbeitskräften zu erwarten, was der langsame, aber stetige Abbau von Beschäftigung zeigt.

Im Dienstleistungsbereich weist Bremen zwar im Ländervergleich in wichtigen Zukunftsbranchen einen guten Beschäftigtenbesatz auf, im Städtevergleich jedoch zeigen sich die Defizite. Das aktuell noch geringere Niveau zeigt den Nachholbedarf in mehreren Branchen und damit auch die Potenziale für Beschäftigungsaufbau. Die Analyse der Kundenstruktur in Abbildung 35 hat gezeigt, dass es nicht ausreicht, auf einen indirekten Effekt aus der Industrieförderung zu setzen. Eine industrieunabhängige Betrachtung der (Dienstleistungs-)Branchen ist nötig.

Neben der Entwicklung über die Zeit ist auch ein Blick in die Zukunft wichtig und damit die Bedeutung der einzelnen Branchen für Wirtschaftsleistung und Arbeitsplätze. Natürlich lassen sich die zukünftigen Bedarfe an Arbeitskräften nur eingeschränkt vorhersagen. Die mit dem Strukturwandel einhergehenden Veränderungen in der Wirtschaft und die Entwicklungen der einzelnen Branchen lassen aber bestimmte Trends erkennen. So kann man davon ausgehen, dass die Bedeutung unternehmensnaher Dienstleistungen steigen wird, insbesondere die der wissensintensiven Dienstleistungen. Hier greifen auch die Vorteile der Großstadt, deren Netzwerkpotenziale und deren Fachkräfteangebot in der Regel besser als in der Fläche sind. Zudem ist das Angebot an Bildung und Weiterqualifikation in der Breite besser als in ländlichen Regionen. Ebenso kann man davon ausgehen, dass die positiven Effekte der sozialen Dienstleis-

tungen, des Städtetourismus und des Gesundheitsbereichs tendenziell eher in Metropolregionen wirksam werden. Diese Potenziale müssen aber auch entsprechend durch die Politik begleitet und gefördert werden.

Wie eine Branche tatsächlich »dasteht«, welche Wachstumseffekte sie generiert, ist nur in einer eingehenden Analyse zu klären. Bestimmte regionale Besonderheiten, Hemmnisse oder auch Vorteile sind über die statistischen Daten höchstens andeutungsweise zu erkennen. Hier ist eine qualitative Analyse notwendig. Es lohnt sich daher, die einzelnen Branchen genauer zu untersuchen.

## Literatur

- **Beneke, Maren (2014):**  
*Beck's-Mitarbeiter retten ihre Jobs. Dank Lohnverzicht sind betriebsbedingte Kündigungen bei AB InBev vom Tisch / Sozialverträglicher Stellenabbau.*  
In: *Weser-Kurier* vom 02.04.2014.
- **Edler, D./Eickelpasch, A. (2013):**  
*Die Industrie – ein wichtiger Treiber der Nachfrage nach Dienstleistungen.*  
In: *DIW Wochenbericht* 34/2013, S. 16–23.
- **Eickelpasch, Alexander (2012):**  
*Industrienahe Dienstleistungen – Bedeutung und Entwicklungspotenziale. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, WISO-Diskurs Juni 2012.*
- **Geppert, K./Gornig, M. (2010):**  
*Mehr Jobs, mehr Menschen: Die Anziehungskraft der großen Städte wächst.* In: *DIW Wochenbericht* 19/2010, S. 2–10.
- **Häußermann, H./Läpple, D./Siebel, W. (2007):** *Stadtpolitik*, Dezember 2007.
- **HWWI/ZEW (2014):**  
*Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut/Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung: Bericht über die Situation der mittelständischen Wirtschaft in der Freien Hansestadt Bremen 2013.* Hrsg.: *Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen*, Februar 2014.
- **Krätke, S. (2007):**  
*Europas Stadtsystem zwischen Metropolisierung und Globalisierung.*
- **Kuhn, A. (2010):**  
*Input-Output-Rechnung im Überblick.* Hrsg.: Statistisches Bundesamt, erschienen im April 2010.
- **Ludwig, U./Brautzsch, H.-U./Loose, B. (2011):**  
*Dienstleistungsverbund stärkt Bedeutung der Industrie.* In: *Wirtschaftsdienst* 9/2011, S. 648–650.
- **Radio Bremen (2014):**  
*Schokoladen-Hersteller Hachez will Stellen abbauen. Sendereihe buten un binnen Magazin vom 24. Juli 2014.*
- **Statistisches Landesamt Bremen (2014):**  
*Statistischer Bericht – Verarbeitendes Gewerbe sowie Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, Juli 2014.*
- **Weser-Kurier (2014a):**  
*Airbus streicht Stellen. 174 Stellen könnten am Bremer Standort wegfallen.*  
In: *Weser-Kurier* vom 28.02.2014.
- **Weser-Kurier (2014b):**  
*»Arbeitsplätze bis 2020 sicher« – Perspektiven des Bremer Mercedes-Werks.*  
In: *Weser-Kurier* vom 24.03.2014.

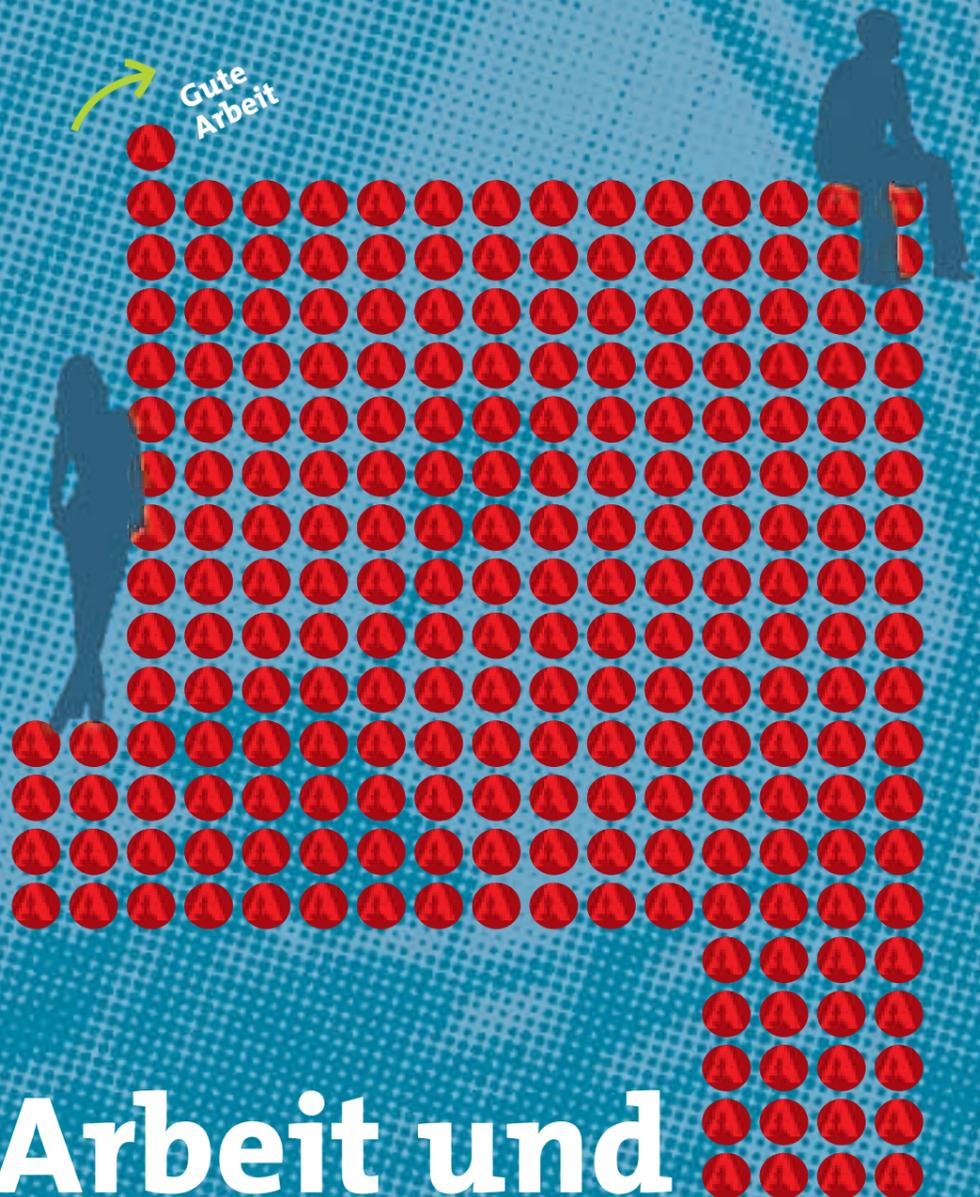
Gute Arbeit

Wandel

Arbeitsverhältnis

# Gute Arbeit und der Strukturwandel in der Arbeitswelt

# 3



## Wandel der Arbeitsverhältnisse

Man kann den Strukturwandel nur ganz erfassen, wenn man auch die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt betrachtet. Die wichtigste Trennlinie verläuft hier zwischen dem »normalen« Vollzeitarbeitsverhältnis und den zunehmenden prekären Arbeitsverhältnissen. Hierzu zählen Minijobs, Leiharbeitsverhältnisse, Teilzeit, wo sie ungewollt ist, und Befristungen.

Gleichzeitig variieren auch die Arbeitsbedingungen: Körperliche oder seelische Belastungen, Lohnhöhe, Aufstiegschancen sind höchst unterschiedlich.

Dabei gibt es einerseits eine Grenze zwischen verarbeitendem Gewerbe und Dienstleistungsbranchen und andererseits auch innerhalb der Dienstleistungsbranchen. Die Verschiebungen in der Wirtschaftsstruktur

und andere Effekte des Strukturwandels haben somit auch Auswirkungen auf die Beschäftigten. Ein Zuwachs an Arbeitnehmern ist nicht zwangsläufig positiv, zum Beispiel wenn er lediglich durch die Zerlegung von Vollzeitstellen in Teilzeit und Minijobs erfolgt oder sich die Arbeitsbedingungen verschlechtern.

Im Fokus der Diskussion über den Wandel in der Arbeitswelt steht vor allem die drastische Zunahme der atypischen Beschäftigung. Atypische Beschäftigung wird hier als abweichend vom Normalarbeitsverhältnis gesehen. Das Normalarbeitsverhältnis ist die unbefristete, sozialversicherungspflichtige Vollzeitstelle, die keine Leiharbeit ist. Mit einem typischen Normalarbeitsverhältnis verknüpft man bestimmte Bedingungen: Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin ist dauerhaft bei einem Arbeitgeber beschäftigt, das Gehalt ist geregelt und keinen starken Schwankungen unterworfen. Die Sozialversicherungen sichern den Arbeitnehmer vor Risiken wie Arbeitslosigkeit, Krankheit, Mutterschaft, Alter und Ähnlichem ab. Zudem ist er in wirtschaftlich schwächeren Zeiten über den Kündigungsschutz vor einem schnellen Verlust des Arbeitsplatzes geschützt. Gleichzeitig gibt es im Idealfall Aufstiegsmöglichkeiten und Weiterqualifizierungen innerhalb des Betriebes. Diese Bedingungen treffen in einem Normalarbeitsverhältnis nicht immer vollständig zu, aber sie werden auch nicht systematisch eingeschränkt wie in den atypischen Arbeitsverhältnissen.

Die mangelnde Sicherheit der Beschäftigten in atypischen Arbeitsverhältnissen nennt man »prekär«. Damit ist nicht nur ein geringes Einkommen gemeint, sondern die insgesamt unsichere Situation, in der sich die Beschäftigten befinden. Neben Problemen wie einem geringeren Einkommen, arbeitsrechtlichen Einschränkungen und wechselnder Arbeitgeber gibt es langfristige Unsicherheiten wie eingeschränkte Aufstiegsmöglichkeiten, unzureichende Möglichkeiten für die Familien- und Lebensplanung et cetera.

Im Zeitverlauf sind teils dramatische Entwicklungen bei den Arbeitsverhältnissen zu beobachten. Ein Hinweis dafür ist zunächst die Entwicklung des sogenannten Arbeitsvolumens.

Das Arbeitsvolumen erfasst die tatsächlich gearbeiteten Stunden der Arbeitnehmer in einem Jahr. Damit kann man im Gegensatz zu der reinen Zahl der Beschäftigten auch den Umfang der geleisteten Arbeit erfassen.

Die Zahl der Arbeitnehmer im Land Bremen stieg seit dem Jahr 2000 um fünf Prozent, gleichzeitig wuchs jedoch das Arbeitsvolumen um lediglich 1,3 Prozent.<sup>1</sup> Die Linien in Abbildung 1 belegen so den eindeutigen Trend kürzerer Arbeitszeiten. Diese Entwicklung ist auch auf Bundesebene

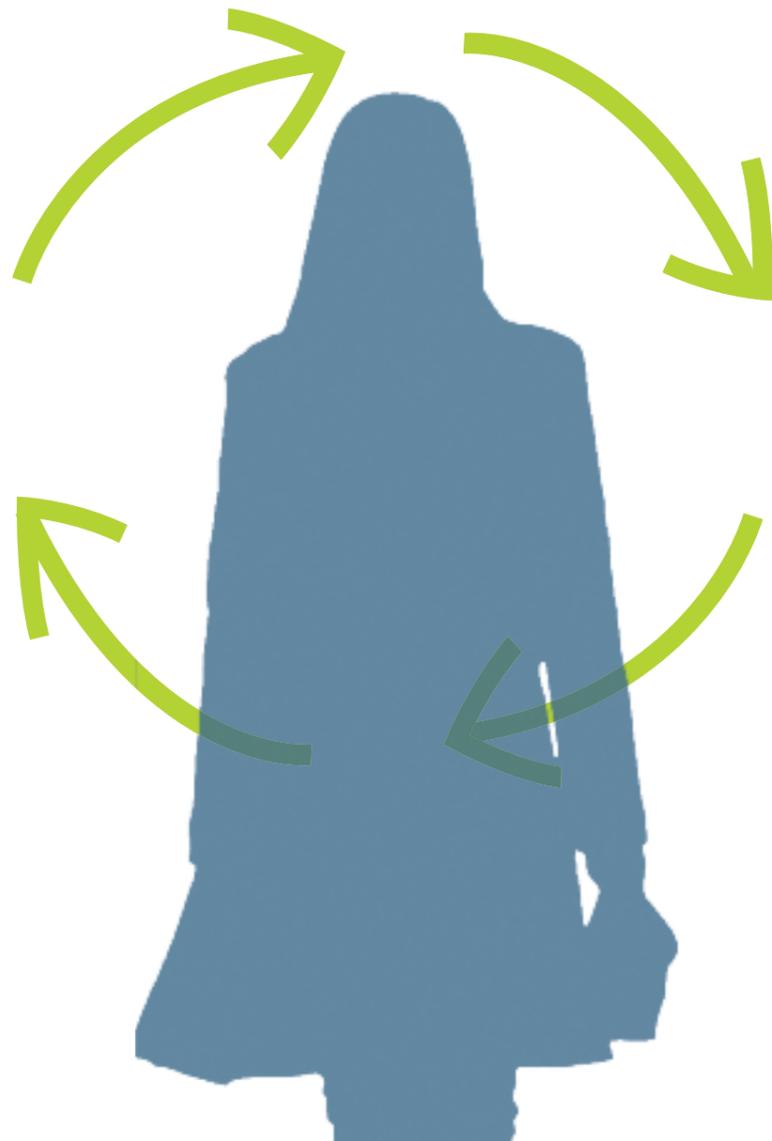
**Abb. 1:** Entwicklung des Arbeitsvolumens und der Beschäftigung



zu beobachten und ein deutlicher Hinweis darauf, dass sich die Verteilung von Arbeit geändert hat. Dafür gibt es mehrere Ursachen. So gibt es in vielen Branchen eine beständig steigende Produktivität. Durch den Einsatz von Maschinen und optimierte Arbeitsabläufe sinkt die notwendige Arbeitszeit für bestimmte Tätigkeiten. Beispiele wären der Einsatz von Robotern in der Fertigung, aber auch die durch Computer vereinfachte Konstruktion von Bauteilen. Wie bereits gezeigt (vgl. Kapitel 1, Seite 9 ff.), gibt es deutliche Unterschiede in der Produktivität zwischen den Sektoren, sie ist im produzierenden Gewerbe anderthalbmal so groß wie in den Dienstleistungsbranchen. Zwar steigt sie in den Dienstleistungen stärker an (8,8 statt knapp 6 Prozent), aber der Abstand zum produzierenden Gewerbe ist weiterhin groß.

Ein wesentlich stärkerer Effekt ist aber der Wandel der Arbeitsverhältnisse. Ausgehend von einem ehemals hohen Niveau an Vollzeitstellen in der Vergangenheit haben sich mehr und mehr abweichende Arbeitsverhältnisse etabliert. Die Arbeitsmarktreflexionen der Jahre 2002/2003 haben insbesondere den Boom der Leiharbeitsbranche nach sich gezogen. Aber auch Minijobs, Teilzeitstellen und Werkvertragsnehmer haben zahlenmäßig deutlich zugenommen. Auch damit sinkt die pro Arbeitnehmer gearbeitete Stundenanzahl, was bei steigenden Stundenlöhnen kein Problem wäre. Bei weiten Teilen der Beschäftigten bedeutet eine geringere Arbeitszeit jedoch auch ein geringeres monatliches Einkommen – gekoppelt an häufig unsichere Arbeitsverhältnisse.

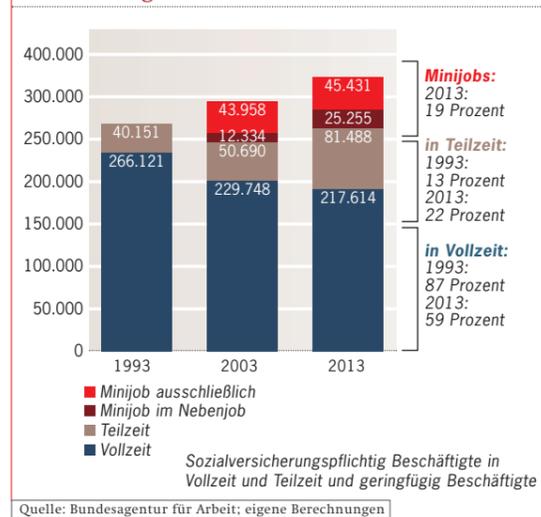
<sup>1</sup> Das Arbeitsvolumen ändert sich sehr langsam, deshalb wurde hier anhand der verfügbaren Daten der längstmögliche Zeitraum gewählt. Die Entwicklung des »Auseinanderdriftens« zeigt sich auch in den sonst in diesem Text verwendeten Zeiträumen von 10 beziehungsweise 5 Jahren.



Betrachtet man zunächst die schiere Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, ist das aktuelle Niveau mit 300.000 Beschäftigten mit dem Jahr 1993 zu vergleichen. Man erkennt aber schnell, dass eine Verschiebung zwischen Vollzeit und Teilzeit stattgefunden hat. Der Anstieg nach 2003 kam maßgeblich durch Teilzeitstellen zustande. Im Land Bremen ist sogar eine Verdoppelung innerhalb der vergangenen 20 Jahre festzustellen, mittlerweile gibt es hier über 80.000 Teilzeitstellen.

Ergänzt man die Betrachtung um die Minijobs, so wird die Entwicklung noch deutlicher. Der deutliche Anstieg der Beschäftigung in den vergangenen Jahren erscheint damit in einem anderen Licht. Den 217.600 Vollzeitstellen standen 81.500 Teilzeitstellen und 70.700 Minijobs<sup>2</sup> gegenüber. Damit arbeitet gut ein Drittel der Beschäftigten nicht mehr in Vollzeit und nur noch 59 Prozent aller besetzten Stellen sind Vollzeitstellen.

**Abb 2:**  
Entwicklung der Arbeitsverhältnisse



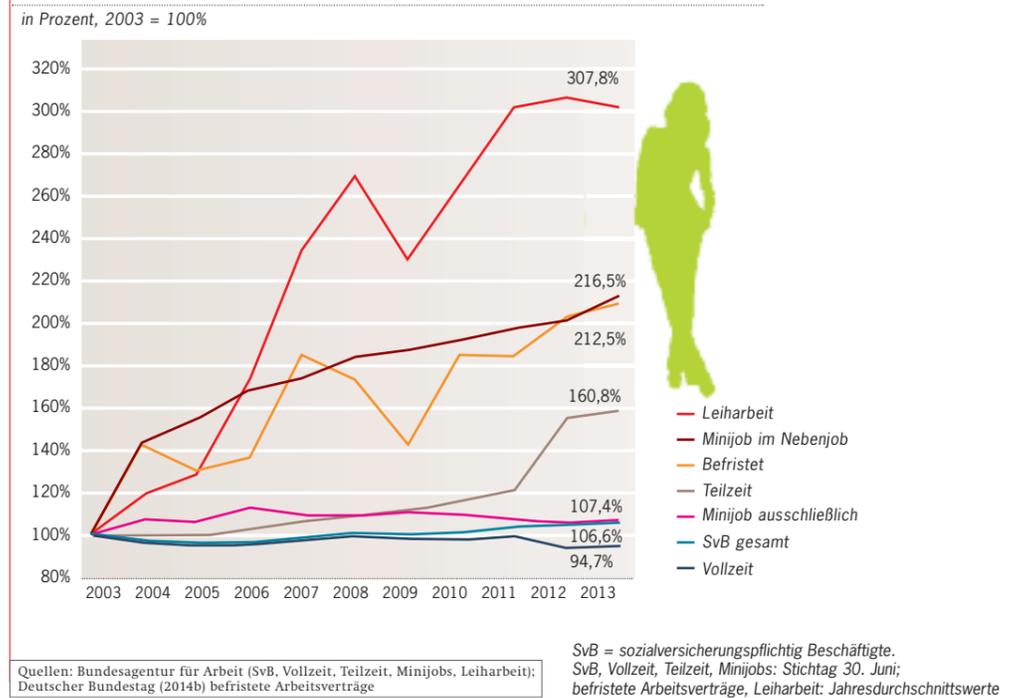
Eine Teilzeitbeschäftigung oder ein Minijob ist nicht immer unfreiwillig und auch nicht jede atypische Beschäftigung ist prekär. Diese Beschäftigungsformen sind teilweise von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gewünscht, beispielsweise für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder weil sie lediglich als Zuverdienst zum Familieneinkommen gesehen werden. Jedoch zeigen Befragungen, dass ein wesentlicher Teil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gerne mehr

arbeiten würde, aber nicht kann: Allein 1,6 Millionen Teilzeitbeschäftigte in Deutschland würden gerne mehr arbeiten, im Schnitt 15 Stunden mehr pro Woche.<sup>3</sup> Deutschlandweit arbeiten außerdem mehr als zwei Drittel der Teilzeitbeschäftigten unter 20 Stunden. Hier handelt es sich also nicht um eine geringfügige Stundenreduktion. Teilzeitarbeitsverhältnisse und erst recht Minijobs bergen darüber hinaus zahlreiche Risiken. Die Beschäftigung ist häufig nicht stabil, oft ist der Stundenlohn schlechter und die Möglichkeiten zur Qualifizierung oder zum beruflichen Aufstieg sind schlechter. Teilzeitbeschäftigung ist meist weder existenz- noch rentensichernd, vielmehr müssen die Sozialsysteme über aufstockende Leistungen oder Renten aus der Grundsicherung die Folgen auffangen.

Neben Teilzeitarbeitsverhältnissen und Minijobs zählen Leiharbeit und befristete Jobs als prekär beziehungsweise atypisch. Bereits in Kapitel 2, Seite 34 ff. wurde der starke Anstieg der Leiharbeitsstellen seit der Deregulierung 2003 angesprochen. So sind im Land Bremen aktuell knapp 16.500 der Beschäftigten als Leiharbeiterin oder Leiharbeiter angestellt. Weitere wichtige Zahlen liefert eine Auswertung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.<sup>4</sup> Demnach hat auch die Befristung von Stellen rasant zugenommen, alleine im Land Bremen sind aktuell 23.000 Menschen befristet beschäftigt. Diese Arbeitsverhältnisse treffen vor allem die Neueinstellungen: 42 Prozent der neuen Arbeitsverträge sind befristet. Gerade Berufsanfänger und ehemals Arbeitsuchende sind besonders von den atypischen Beschäftigungsverhältnissen betroffen, der erhoffte ›Klebeffekt‹ lässt sich nicht wirklich nachweisen. Nur sieben Prozent der Arbeitslosen, so die Auswertung, werden über eine Leiharbeitsstelle in den regulären Arbeitsmarkt integriert. Dabei ist eine Stundenausweitung im Minijob oder gar über ihn hinaus in sozialversicherungspflichtige Teil- oder Vollzeit äußerst schwer zu erreichen, auch werden nur 37 Prozent der Befristungen durch einen unbefristeten Vertrag verlängert.<sup>5</sup> Damit entfällt auch das – schlechte – Argument einer sogenannten ›verlängerten Probezeit‹ für einen großen Teil der Betroffenen.

Schaut man sich die Entwicklung seit 2003 für alle Arbeitsverhältnisse an, erkennt man stark abweichende Entwicklungen. Wie bereits gezeigt, sinken die Vollzeitstellen leicht und auch die ›aus-

**Abb. 3:**  
Wandel der Arbeitsverhältnisse im Land Bremen seit 2003



schließlich‹ Minijobs sind im Zeitvergleich nicht übermäßig gestiegen. Die Zahl der Leiharbeiter, der befristeten Stellen und eben auch Teilzeit und Minijobs im Nebenjob haben dagegen sehr hohe Wachstumsraten. In der Konsequenz bietet der Arbeitsmarkt nur noch 60 Prozent Vollzeitstellen, darunter 40.000 Stellen entweder in Leiharbeit oder befristet.

#### Unterschiede in den Sektoren und Branchen

Die hohen Beschäftigungszuwächse zeichnen zunächst ein positives Bild für viele Dienstleistungsbranchen. Dahinter verbergen sich jedoch auch negative Entwicklungen, da das ehemals weitverbreitete Modell einer existenzsichernden Vollzeitstelle an Bedeutung verliert. Und der Vergleich der Branchen zeigt: Atypisch ist typisch für die Dienstleistungen: Im verarbeitenden Gewerbe liegt die Vollzeitquote bei 90 Prozent, Teilzeit ist in geringem Umfang, Minijobs so gut wie gar nicht vorhanden.

Deshalb liegt das Arbeitsvolumen pro Arbeitnehmer trotz der meist geringeren tariflichen Arbeitszeit in der Industrie höher. Im verarbeitenden

Gewerbe beträgt die durchschnittliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers 1.415 Stunden, im Dienstleistungsbereich lediglich 1.274 Stunden.

Die Betrachtung der Arbeitsverhältnisse in den Branchen zeigt, wie stark sich die Industrie abhebt, aber auch wie groß die Unterschiede innerhalb des Dienstleistungssektors sind. Das verarbeitende Gewerbe liegt mit fast 90 Prozent Vollzeitstellen und fast 100 Prozent sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung mit deutlichen Abstand vor allen anderen Branchen. In der Industrie ist ein Großteil der Arbeitsplätze in einem gut regulierten Umfeld zu finden, hier kommt den Beschäftigten die Existenz von Betriebsräten, Gewerkschaften und Tarifverträgen zugute. Es folgen die öffentliche Verwaltung, Verkehr, Lagerei, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, sie haben eine im Vergleich immer noch hohe Vollzeitquote von 70 Prozent mit einem Anteil an sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen von immerhin noch 90 Prozent und mehr.

Die relativ hohe Teilzeitquote in den anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes hat unterschiedliche Ursachen. Einerseits erleichtern viele Regelungen die freiwillige Teilzeit in der öffent-

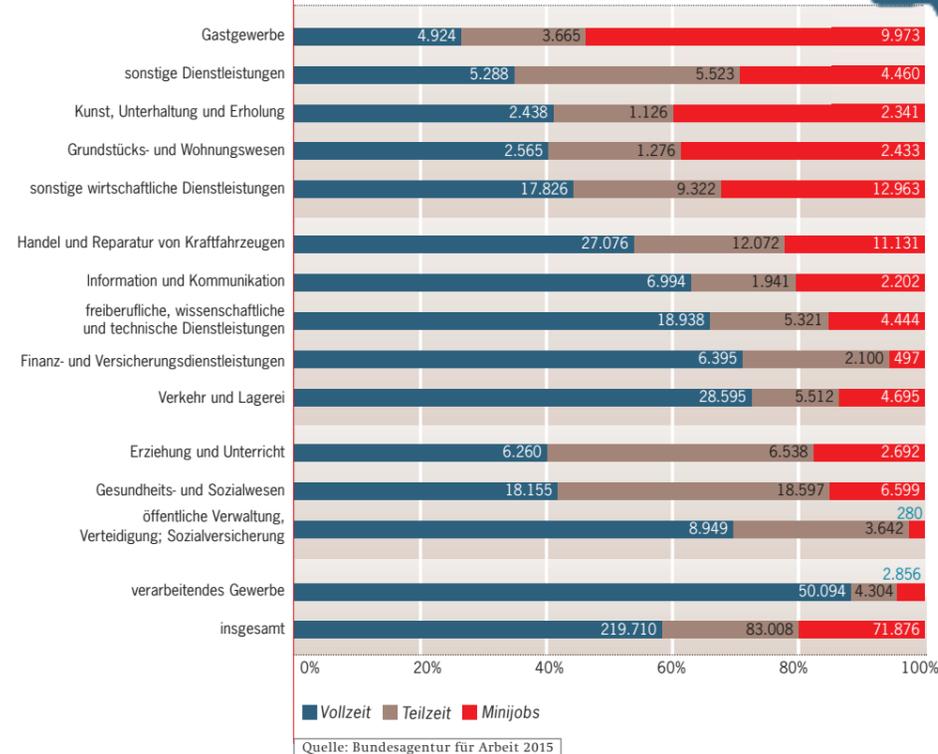
<sup>2</sup> Das Arbeitsverhältnis Minijob existierte schon vor 1999, wurde aber mangels Relevanz nicht von der Bundesagentur für Arbeit erfasst.

<sup>3</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt (2015).

<sup>4</sup> Vgl. Deutscher Bundestag (2015).

<sup>5</sup> Vgl. Deutscher Bundestag (2014a), S. 4.

**Abb. 4: Die Arbeitsverhältnisse in den einzelnen Branchen 2014, Land Bremen**



lichen Verwaltung, aber auch im Schuldienst. Außerdem sind die Einbußen beim Lohn geringer, da die Tarifbindung unterschiedliche Stundenlöhne im Vergleich zu Vollzeitstellen verhindert. Auf der anderen Seite aber ist auch unfreiwillige Teilzeit hier weitverbreitet. Bestimmte Berufe im Erziehungs-, Pflege- und Gesundheitsbereich werden fast nur noch in Teilzeit angeboten. Im öffentlichen Sektor liegt damit ein durchwachsendes Bild vor: Der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten ist hoch, die Teilzeitquote allerdings auch.

Betrachtet man die anderen Dienstleistungsbranchen, fällt vor allem die breite Streuung auf. Der Anteil an Minijobs, Teilzeit und Vollzeit variiert stark zwischen den Branchen. Die Vollzeitquote fällt relativ schnell auf 50 Prozent und darunter. Gleichzeitig steigt der Anteil der Minijobs in den Branchen, sie machen zwischen 20 und 40 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse aus.

Bedenklich sind die Branchen, in denen ein Drittel bis zu über 40 Prozent der Beschäftigten in

einem atypischen Arbeitsverhältnis arbeiten (müssen). Einsamer ›Spitzenreiter‹ ist hier das Gastgewerbe, das mit 50 Prozent Minijobs besonders betroffen ist. Ein Teil der Beschäftigten sind zwar Studierende und arbeiten damit nur übergangsweise in dieser Branche. Insgesamt ist nur noch jeder vierte Job überhaupt eine Vollzeitstelle. Viele Branchen haben also offensichtlich ein massives Problem, existenzsichernde Jobs bereitzustellen.

Dabei sind die Minijobs noch stärker als die Teilzeit ein typisches Dienstleistungsphänomen, 90 Prozent aller Minijobs finden sich hier. Das produzierende Gewerbe beschäftigt in Bremen fast keine Minijobber und Minijobberinnen, eine Veränderung über die Zeit ist hier kaum auszumachen. Trotz der oben skizzierten Veränderungen in den Produktionsprozessen sind die Arbeitsverhältnisse in den Großbetrieben der Industrie noch größtenteils ›normal‹. Auch wenn natürlich die Möglichkeit besteht, dass Minijobber in den Dienstleistungsbranchen erfasst sind, aber über Werkverträ-

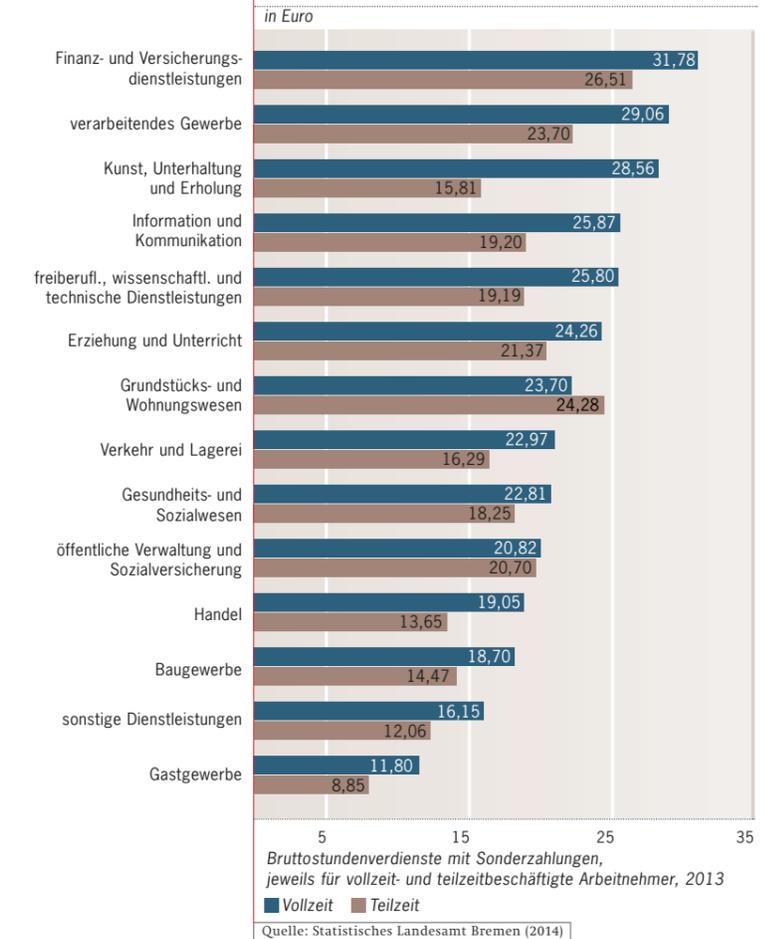
ge in Industriebetrieben arbeiten. Teilweise werden gerade diese ›kleinen‹ Tätigkeiten mit kurzen Einsatzzeiten wie Reinigungs- oder Kantinendienste an externe Dienstleister vergeben. Die Industriebetriebe lagern so mit den Tätigkeiten auch die atypische Beschäftigung aus.

Wenn die Arbeitszeit niedriger ist, sinkt das monatliche Bruttoeinkommen. Verstärkt wird dies durch den Abstand der Entlohnung zwischen Vollzeit und Teilzeit. Die Stundenlöhne unterscheiden sich in fast jeder Branche. Und das nicht unerheblich, die Unterschiede betragen je nach Branche bis zu 30 Prozent. Damit liegt der Monatslohn deutlich unter dem einer Vollzeitstelle und die Gefahr steigt, dass er nicht existenz- und rentensichernd ist. Die Struktur der Arbeitsverhältnisse hat damit nicht nur negative Auswirkungen auf die Beschäftigten selber, sondern belastet auch die Sozialversicherungssysteme sowohl heute als auch in der Zukunft.

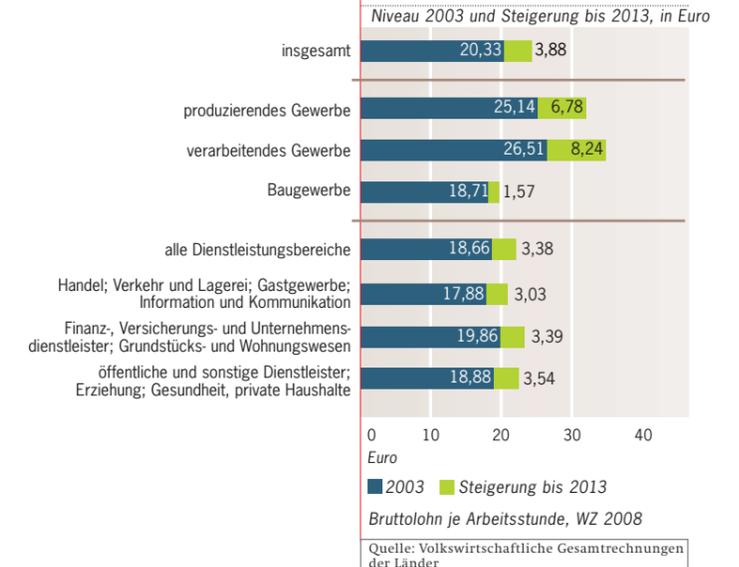
Wie bereits im Kapitel 2, Seite 29 ff. zur Wirtschaftsstruktur gezeigt, gibt es auch bei der Entlohnung bedeutsame Unterschiede zwischen Dienstleistungen und Industrie; allerdings werden auch die Unterschiede innerhalb der Dienstleistungen deutlich. Auch hier richtet sich der Blick zunächst auf die Stundenlöhne, da die unterschiedlichen Arbeitsverhältnisse die Monatslöhne verzerren. Das verarbeitende Gewerbe hat mit knapp 35 Euro Stundenlohn einen deutlichen Abstand zu den Dienstleistungen mit circa 22 Euro. Aber nicht nur der durchschnittliche Stundenlohn ist 1,5-mal so hoch, auch der Anstieg in den vergangenen zehn Jahren ist mit 8,24 Euro gut 2,5-mal höher als der Zuwachs bei den Dienstleistungen. Das Baugewerbe fällt sehr stark gegenüber der Industrie ab und liegt eher auf dem Niveau der Dienstleister.

Fächert man die Branchengruppen weiter auf in einzelne Branchen, sind die Unterschiede interessanterweise nicht mehr so ausgeprägt wie in Abbildung 6. Wir betrachten die Bruttomonatsverdienste eines Vollzeitbeschäftigten.<sup>6</sup> Insbesondere das verarbeitende Gewerbe streut sehr viel stärker als vermutet. Zwar liegt es im Schnitt noch deutlich über den meisten Dienstleistungsbranchen, dies ist aber vor allem auf die Kraftwagenfertigung, die Metallbearbeitung und die chemische Industrie zurückzuführen. Schwächer hingegen zeigen sich die Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren, die Fleisch- und Fischverarbeitung sowie die Her-

**Abb. 5: Lohnabstand zwischen Vollzeit und Teilzeit 2013 im Land Bremen**

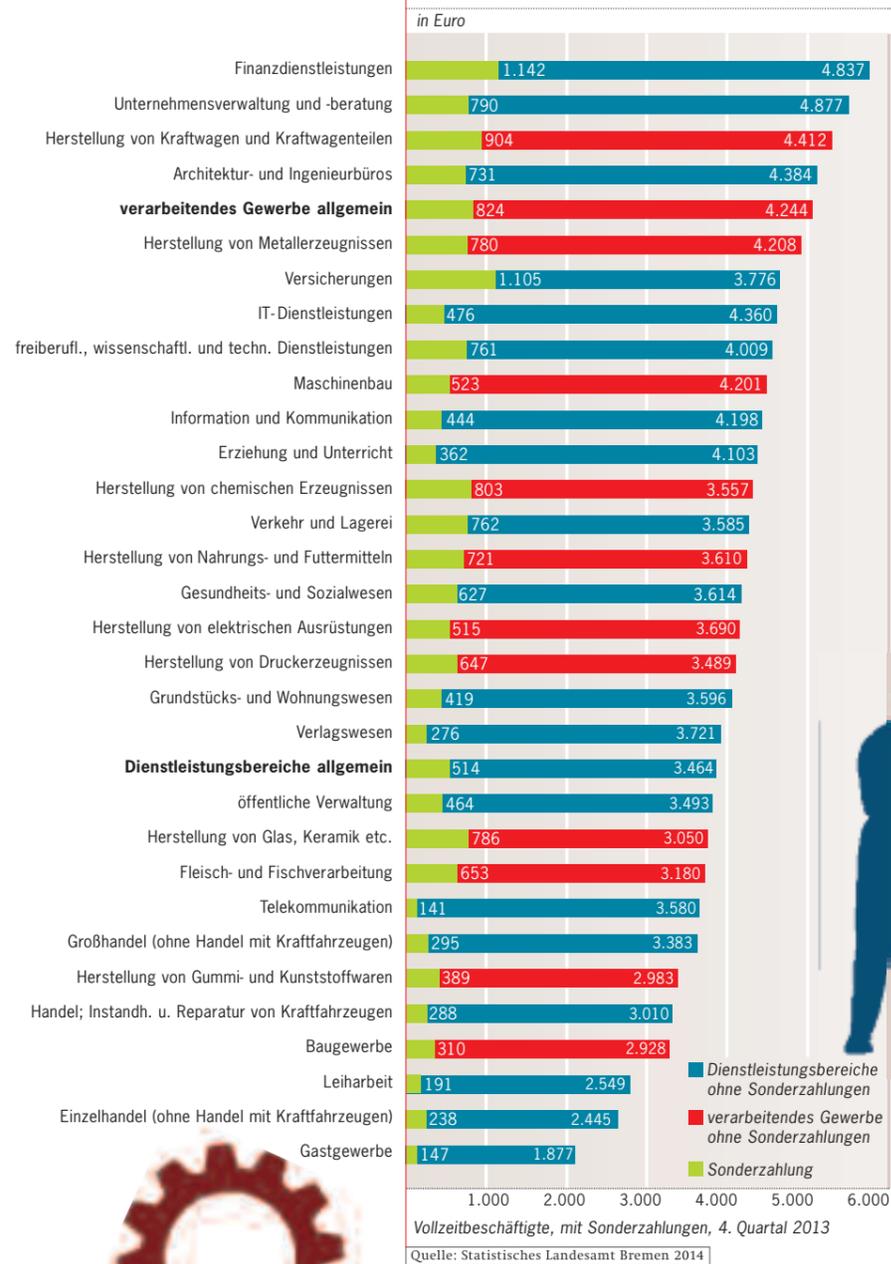


**Abb. 6: Unterschiede der Bruttostundenlöhne**



<sup>6</sup> Die Vollzeitstätigkeit ist – wie vorher beschrieben – längst nicht in allen Branchen das vorherrschende Modell. Um zu ermitteln, wie niedrig die Verdienste in einer Branche sind, müssen die Art der Arbeitsverhältnisse und der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse eigentlich mit eingerechnet werden.

**Abb. 7: Bruttomonatsverdienste nach Branchen im Land Bremen 2013**



stellung von Glas und Keramik. Eine sogar noch breitere Streuung liefern die Dienstleistungsbranchen: von knapp 4.900 Euro in den Finanzdienstleistungen und der Unternehmensberatung bis zu 1.900 beziehungsweise 2.450 Euro im Gastgewerbe und dem Einzelhandel. Zusätzlich schwankt die Höhe der Sonderzahlungen: von knapp 150 beziehungsweise 250 Euro im Gastgewerbe und Einzelhandel bis zu 900 oder knapp 1.150 Euro im Automobilbau und den Finanzdienstleistungen. Dazwischen liegen weitere gut entlohnte Beschäftigte wie Ingenieure, IT-Fachleute oder Lehrer, aber auch geringere Verdienste im Großhandel oder der Telekommunikation. Im Schnitt wird im verarbeitenden Gewerbe gut 25 Prozent mehr verdient, der Abstand verringert oder vergrößert sich aber, je nachdem welche Branchen man miteinander vergleicht.

Vor dem Hintergrund des Strukturwandels gilt es, einen Blick auf die Leiharbeit zu werfen: Auch wenn gut die Hälfte der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter in der Fertigung arbeitet, ist der Monatsverdienst nur halb so hoch wie im verarbeitenden Gewerbe. Damit bestätigen sich Befürchtungen, wonach Leiharbeit die Tarif- oder Betriebslöhne unterläuft.

Die Entwicklung der Arbeitsverhältnisse in Verbindung mit den genannten Löhnen beziehungsweise Lohnunterschieden macht deutlich, dass der Wandel in der Arbeitswelt umfassende Auswirkungen auf die Beschäftigten hat. Viele der heute bestehenden Arbeitsverhältnisse bieten weder ein existenzsicherndes Einkommen, Aufstiegschancen im Betrieb, stabile Zukunftsaussichten noch eine ausreichende soziale Absicherung in der Rente oder bei Arbeitslosigkeit.

#### Monatsverdienste differenziert betrachten

Die Bruttomonatsverdienste in Abbildung 7 zeigen nur einen Durchschnittswert für alle Verdienste in der Branche. Natürlich gibt es innerhalb der Branchen deutliche Schwankungen der Gehälter. Ausgedrückt wird dies in der Statistik durch sogenannte Leistungsgruppen, sie werden nach Qualifikation, Führungsaufgaben und Berufserfahrung unterschieden. Sie ermöglichen eben diesen Blick auf die Gehaltsstruktur innerhalb der Branchen. In der höchsten Leistungsgruppe des Automobilbaus beträgt der Bruttomonatslohn beispielsweise monatlich 8.654 Euro (9.246 Euro mit Sonderzahlungen), in der niedrigsten Gruppe hingegen 2.779 Euro (3.400 Euro mit Sonderzahlungen). Man erkennt den deutlichen Abstand zwischen den Gruppen sowohl im Bruttolohn als auch in den Sonderzahlungen. Ähnlich sieht es bei den Dienstleistungen aus: In den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen verdient die höchste Leistungsgruppe 7.491 Euro (8.564 Euro mit Sonderzahlungen), im unteren Bereich sind es 2.480 Euro (3.188 Euro mit Sonderzahlungen).

Insbesondere die Niedriglohnbranchen machen deutlich, wie stark die Spreizung innerhalb der Branchen ist. Wenn der Durchschnitt noch relativ akzeptabel erscheint, erkennt man bei genauerem Hinsehen, wie gering die monatlichen Verdienste eines Vollzeitbeschäftigten am unteren Ende der Gehälter sind: 1.861 Euro in Post- und Kurierdiensten, 1.649 Euro im Einzelhandel, 1.565 Euro im Gesundheits- und Sozialwesen, aber auch nur 1.705 Euro in der Herstellung von Kunststoff- und Gummwaren.

Die Sonderzahlungen sind die Bezüge, die neben den regelmäßigen monatlichen Zahlungen geleistet werden. Bezogen auf den Bruttomonatsverdienst erscheinen sie hoch, da im vierten Quartal vor allem Boni und Weihnachtsgeld eingerechnet werden. Sie stellen daher nicht den durchschnittlichen Monatsverdienst über das ganze Jahr da. Sie anzugeben macht dennoch Sinn, da sie wesentlicher Bestandteil der Verdienste sind. Für die Beschäftigten macht es einen Unterschied, ob sie eine Umsatzbeteiligung, Prämien oder Weihnachtsgeld bekommen. Und auch hier ist der Abstand in den Branchen erheblich: 191 Euro in der Leiharbeit und 147 Euro im Gastgewerbe stehen hier 1.142 Euro in den Finanzdienstleistungen und 904 Euro bei der Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen gegenüber.

## Gute Arbeit

Neben der hohen Bedeutung der Einkommen für die Beschäftigten, gibt es zahlreiche andere Bedingungen, die das Arbeitsverhältnis positiv oder negativ beeinflussen.

Hinter dem Begriff ›Gute Arbeit‹ verbirgt sich dementsprechend der Wunsch nach einem Arbeitsverhältnis, das eine faire Bezahlung, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Sicherheit in der beruflichen Perspektive und eine nicht gesundheitsschädliche Tätigkeit sicherstellt. Sie sind Kernpunkte der Vertretung von Arbeitnehmerinteressen. Nachdem *Gute Arbeit* in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit quasi als Luxusthema angesehen wurde (der politische Kontrapunkt lautete ›Hauptsache Arbeit‹), hat sich die Wahrnehmung in den vergangenen Jahren deutlich geändert – zumindest was den öffentlichen Diskurs angeht. Dazu beigetragen hat nicht zuletzt die starke Zunahme psychischer Belastungen und in der Folge körperliche und psychische Erkrankungen, aber auch der dringender werdende Wunsch nach der Vereinbarkeit von Familie beziehungsweise Privatleben und Beruf, der für die Fachkräftegewinnung eine immer größere Rolle spielt.

Der Wandel der Arbeitsverhältnisse hat die Qualität der Arbeitsplätze deutlich verändert und die Debatte um *Gute Arbeit* weiter befeuert. Was genau an diesen Arbeitsverhältnissen ist risikobehaftet, was genau verschlechtert die Situation der Beschäftigten? Die mangelnde Entlohnung, schlechtere Aufstiegsmöglichkeiten und geringe Rentenzahlungen sind da nur ein Teil der Antwort. Außerdem muss klar sein, dass mangelhafte Arbeitsbedingungen nicht nur bei atypischer Beschäftigung auftreten. Der Strukturwandel hat auch Branchen verändert, in denen lange Zeit relativ gute Arbeitsbedingungen vorherrschten. Zudem gibt es seit jeher auch unbefristete Vollzeitverhältnisse, die beispielsweise schlecht bezahlt werden oder eine sehr hohe psychische Belastung verursachen.

### Der Begriff Gute Arbeit

Häufig wird, um *Gute Arbeit* zu beschreiben, zunächst eine sogenannte Negativdefinition verwendet. Wenn Überstunden nicht bezahlt werden, die Belastungen sehr hoch sind oder gar zum Burn-out führen, kann nicht von *Guter Arbeit* gesprochen werden. Umgekehrt, also positiv formuliert, geben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Befragungen Kriterien an, die sie für notwendig erachten, um von *Guter Arbeit* sprechen zu können:

Ein festes, verlässliches Einkommen, unbefristet beschäftigt zu sein, kreative Fähigkeiten in die Arbeit einbringen und entwickeln können, Sinn in der Arbeit zu erkennen, Anerkennung zu erhalten, soziale Beziehungen zu entwickeln und die Achtung beziehungsweise der Schutz der Gesundheit.<sup>7</sup>

Aus den positiven Aspekten, aber auch möglichen Belastungen, hat der DGB einen ›Gute-Arbeit-Index‹ entworfen. Dieser beruht auf einem Katalog an Fragen zu den Arbeitsbedingungen der Beschäftigten.

Die Befragungen liefern ein eindeutiges Bild, welche Themen für die Beschäftigten besonders wichtig sind:

Abb. 8: Gute Arbeit aus Sicht der Beschäftigten

1. Festes, verlässliches Einkommen
2. Sicherheit des Arbeitsplatzes
3. Arbeit soll Spaß machen
4. Behandlung durch Mensch als Vorgesetzten
5. Unbefristetes Arbeitsverhältnis
6. Förderung gegenseitiger Unterstützung unter Kollegen
7. Gesundheitsschutz bei Arbeitsplatzgestaltung
8. Arbeit soll als sinnvoll empfunden werden
9. Stolz auf seine Arbeit sein können
10. Vielseitige/abwechslungsreiche Arbeit
11. Einfluss auf die Arbeitsweise
12. Vorgesetzte sorgen für eine gute Arbeitsplanung
13. Eigene Fähigkeiten weiterentwickeln können
14. Vorgesetzte vermitteln Lob/Anerkennung, konstruktive Kritik
15. Verantwortungsvolle Arbeitsaufgaben
16. Vorgesetzte kümmern sich um fachliche/berufliche Entwicklung
17. Vorgesetzte haben Verständnis für individuelle Probleme
18. Regelmäßige Einkommenssteigerung
19. Arbeitsfehler analysieren, um Ursache zu beheben
20. Vorgesetzte unterstützen bei der Arbeit

Quelle: Pickshauss (2007), S. 20.

Abb. 9: Cluster *Guter Arbeit*



Quelle: eigene Darstellung

Interessant ist dabei, dass vor allem die Planbarkeit und Sicherheit des Einkommens beziehungsweise des Arbeitsverhältnisses mit den Punkten 1, 2 und 5 als wichtige Punkte genannt werden. Die Höhe des Einkommens rangiert auf den hinteren Plätzen. Zusätzlich ist der Sinn und Spaß bei der Arbeit relevant, aber auch die Führungskultur und das Betriebsklima. Mit der Reichweite der Befragungen sowie der zugrunde liegenden Methodik liefert der DGB einen entscheidenden Beitrag zur Debatte um *Gute Arbeit* – nicht zuletzt geben die Befragungen auch Aufschluss über Arbeitsbedingungen und ›Problemzonen‹ in diversen Branchen. Für die einzelnen Branchen gilt dabei, dass prekäre Beschäftigungsverhältnisse im Einzelhandel, physische Belastungen durch Schichtarbeit, hoher Zeitdruck in der Pflege, aber auch geringe Qualifizierungsangebote in der IT-Branche keine spezifisch bremischen Probleme sind. Die Befragungen auf Bundesebene sind daher in der Regel übertragbar. Die Bekämpfung der Missstände ist aber dann doch eher an die Unternehmen vor Ort geknüpft. Hier liefern Einschätzungen von Betriebsräten und Gewerkschaftern wichtige Hinweise, denn die Branchenkenner wissen meist sehr genau um die örtlichen Probleme. Diesen Vorteil nutzt die Arbeitnehmerkammer und befragt die Betriebsräte im Land

Bremen. Dabei stehen wirtschaftliche Lage und Beschäftigungsentwicklungen im Fokus, aber auch aktuelle Themen wie Gesundheitsschutz, Leiharbeit oder Pendlerbewegungen (vgl. Kasten ›Die Situation des betrieblichen Gesundheitsschutzes im Land Bremen, S. 76).<sup>8</sup>

Das oben stehende ›Ranking‹ der Kriterien *Guter Arbeit* entspricht der Zusammenfassung der Wünsche aller befragten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Zu bedenken bleibt also, dass die subjektive Zufriedenheit auf einem jeweils individuellen Ranking beruht. Sinn oder Einkommen oder Flexibilität oder Abwechslung mögen unterschiedlich hoch bewertet werden und können sich teilweise ausgleichen: Bei guter Bezahlung oder einer hohen Wertschätzung werden Einschränkungen in anderen Feldern als nicht so negativ wahrgenommen. Angelehnt an die Veröffentlichungen des DGB und der verschiedenen Gewerkschaften, der INQA (Initiative neue Qualität in der Arbeitswelt) und vieler mehr hat die Arbeitnehmerkammer die wichtigsten Faktoren *Guter Arbeit* in sechs Clustern zusammengefasst.

Eine solche Aufstellung an Unterpunkten kann nie abschließend sein, ausführliche Listen für die einzelnen Bereiche können in der Fachliteratur nachgelesen werden.<sup>9</sup>

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein gutes Beispiel für die Schwierigkeit, alle Begriffe der *Guten Arbeit* in der Grafik unterzubringen. Sie könnte als ein eigenes Themenfeld behandelt werden. Für viele Beschäftigte ist sie ein zentrales Element von *Guter Arbeit*. Die Vereinbarkeit ergibt sich jedoch aus vielen Unterpunkten, die in der Abbildung 9 genannt sind. Ich benötige ein ausreichendes Einkommen, um die Familie zu finanzieren;

die Arbeitszeiten müssen familienfreundlich gelegt werden können; ich benötige die Akzeptanz der Führungsebene für eventuelle Ausfälle bei der Krankheit des Kindes; die Familienplanung braucht einen sicheren Arbeitsplatz und der Stress sollte nicht so hoch sein, dass an ein Miteinander mit dem Kind nach Feierabend nicht mehr zu denken ist. Deshalb wird die Vereinbarkeit als ein Querschnittsthema aller sechs Faktoren dargestellt.

#### Die Situation des betrieblichen Gesundheitsschutzes im Land Bremen

Schwerpunktthema der Betriebsrätebefragung der Arbeitnehmerkammer war im Jahr 2014 der betriebliche Gesundheitsschutz. Ein Thema, das innerbetrieblich von hoher Relevanz ist. Aus Sicht der Beschäftigten ist ihre Gesundheit von elementarer Bedeutung für alle Lebensbereiche. Auf der anderen Seite besteht für die Unternehmen neben den Produktivitäts- und Kostenzielen ein hohes Interesse an vernünftigen Arbeitsbedingungen und gesunden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die wesentlich für einen störungsfreien Produktionsprozess sind. Doch nach wie vor sind die Belastungen der Beschäftigten hoch:

In rund 38 Prozent aller Unternehmen sind die körperlichen Belastungen hoch oder sehr hoch. Und beim Abbau körperlicher Belastungen hat es in den vergangenen Jahren kaum Fortschritte gegeben. Noch alarmierender sind die Befunde hinsichtlich der psychischen Belastungen: Rund 75 Prozent aller Betriebsräte geben an, dass die Betroffenheit durch psychische Belastungen in ihrem Betrieb oder in Teilen des Betriebs stark oder sehr stark ist. Zeit- und Termindruck, ein zu hohes Arbeitsvolumen und schlechtes Führungsverhalten sind häufig genannte Ursachen. Eine Entwicklung, die sich widerspiegelt in den Ursachen für Fehlzeiten und auch für Erwerbsminderungen. Der Handlungsdruck ist dementsprechend groß und wird seitens Politik und auch der Arbeitgeber weitestgehend anerkannt.

Auf der rechtlichen Ebene sind die wesentlichen Rahmenbedingungen gesetzt, um dieser Entwicklung Rechnung zu tragen: Die klare Verpflich-

tung des Arbeitgebers zum betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz inklusive der Ermittlung psychischer Belastungen ist ebenso gegeben wie die Verpflichtung des Betriebsrates, hieran mitzuwirken. Das Betriebsverfassungsgesetz räumt weitreichende Mitbestimmungsrechte ein. Und mit der ›Gefährdungsbeurteilung‹ ist ein Instrumentarium vorhanden, mit dem der Gesundheitsschutz im Betrieb entwickelt und gemanagt werden kann. Die betriebliche Realität aber zeigt deutliche Defizite: In einem nicht unerheblichen Teil der Unternehmen fand laut unserer Befragung in den vergangenen Jahren keine Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich körperlicher Belastungen statt; hinsichtlich psychischer Belastungen gab es sogar in der überwiegenden Mehrzahl der Betriebe keine Gefährdungsbeurteilung. Unkenntnis beziehungsweise die Einschätzung, dass ›Gefährdungsbeurteilungen‹ unwichtig sind, werden als Hauptgründe genannt. Zugleich zeigt unsere Befragung aber auch einen zweiten Aspekt auf: Präventionsmaßnahmen vielfältiger Art werden in den Unternehmen durchaus durchgeführt – allerdings setzen sie eher bei der Eigenverantwortung der Beschäftigten an. So sinnvoll solche Maßnahmen sein können, solange sie ergänzend zur Analyse und Veränderung der Arbeitsbedingungen sind, so sehr laufen sie doch Gefahr, zu einer Art Ersatzhandlung zu werden: Den Beteiligten im Unternehmen wird vermittelt, dass der Betrieb beim betrieblichen Gesundheitsschutz aktiv sei. Der zentrale Faktor ›Arbeitsbedingungen‹ gerät dabei leicht aus dem Blickfeld.

#### Zusammenhang *Gute Arbeit* und Strukturwandel

*Gute Arbeit* unterliegt dabei keineswegs nur betrieblichen Einflüssen – sie wird selbstverständlich strukturell geprägt. So bleibt die Verschiebung von Arbeitsplätzen in den Dienstleistungssektor nicht ohne Auswirkungen. Die Ausweitung des Niedriglohsektors beziehungsweise der Boom der atypischen Arbeitsverhältnisse hat die Qualität von Arbeit in vielen Bereichen verschlechtert.

#### Atypische Arbeitsverhältnisse fördern schlechte Arbeitsbedingungen

Wendet man die oben genannten Kriterien für *Gute Arbeit* auf die ›neuen‹ Formen von Beschäftigung an, erkennt man schnell die damit verbundenen Probleme. Der Strukturwandel in der Arbeitswelt zeigt dabei sehr deutlich, weshalb zum Beispiel Leiharbeit als problematisch angesehen werden muss.

Im Vergleich mit einem Beschäftigten eines Betriebes, in dem der Leiharbeiter eingesetzt ist, zeigen sich in allen Feldern schlechtere Bedingungen: Das Einkommen berechnet sich meist nicht nach den Bedingungen des Betriebes, es ist geringer und häufig nicht über einen Tarifvertrag abgesichert. Ein Aufstieg ist quasi nicht möglich, da der Arbeitnehmer nicht im Betrieb angestellt ist und nur für eine bestimmte Funktion ausgeliehen wird. An Qualifizierung ist häufig nicht zu denken, aus Sicht des ausleihenden Betriebes lohnen sich diese Investitionen nicht. Der Verleiher wiederum hat wechselnde Kunden, so dass eine bedarfsgerechte Qualifizierung seiner Angestellten aus der Sicht des Verleihbetriebs nicht sinnvoll erscheint. Die Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter werden von der Führung nicht als ›eigenes‹ Personal wahrgenommen und die Kollegen sehen in ihnen unter Umständen Konkurrenten. Die Arbeitsplatzsicherheit hängt nicht einmal vom eigenen Unternehmen ab, sondern wesentlich stärker von der Auf-

Abb. 10: Einschränkungen der Cluster *Guter Arbeit* durch Leiharbeit



tragslage des entleihenden Betriebs. Selbstverständlich beschreibt dies nicht die Situation jedes einzelnen Leiharbeiters, Abweichungen nach Betrieben und in Einzelfällen sind natürlich gegeben. Es zeigt sich aber eindrucksvoll, wie die Art des Arbeitsverhältnisses die (Un-)Möglichkeiten *Guter Arbeit* beeinflusst. Während die Befragungen viele branchenspezifische Aussagen zu *Guter Arbeit* zulassen, zeigt sich hier ein strukturelles Problem, eine durch das Arbeitsverhältnis ausgelöste Belastung des Arbeitnehmers.

Ähnliches lässt sich in anderen Beschäftigungsformen beobachten. Auch wenn der Minijob ein reguläres Arbeitsverhältnis ist, zeigt die Realität häufig ein anderes Bild. Arbeitnehmer werden als Beschäftigte zweiter Klasse wahrgenommen, Urlaubsansprüche oder Ansprüche auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall werden de facto nicht eingelöst. Zudem werden Minijobber und Minijobberinnen häufig je nach Bedarf als Springer oder in Randzeiten eingesetzt. Das bedeutet wiederum mangelnde Planungssicherheit, Belastung durch wechselnde Arbeitszeiten, schlechte Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und wenig Kontakt mit Kollegen. Gleichzeitig bedeuten die wenigen Arbeitsstunden pro Woche ein geringes Einkommen, Weiterbildung oder Aufstieg sind in der Regel nicht vorgesehen.

Minijobs waren als einfache, unkomplizierte Möglichkeit eines Nebenjobs gedacht, Leiharbeit sollte Produktionsspitzen abdecken. Es zeigt sich aber, dass die atypischen Arbeitsverhältnisse immer mehr Verbreitung im regulären Arbeitsmarkt finden, sie sind damit ein strukturelles Problem für die Qualität von Arbeit.

### Industrie Arbeitsplätze mit guten Arbeitsbedingungen nehmen ab

Industrie Arbeitsplätze konnte man, begründet in einer langen Tradition der Mitbestimmung als einen »Hort« der *Guten Arbeit* bezeichnen. Man findet ein Umfeld vor, das »verstanden« hat, dass und inwiefern *Gute Arbeit* über Motivation, Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und Zufriedenheit förderlich für den Betrieb ist. Effektive Produktionsprozesse und damit eine gesteigerte Produktivität und Innovation sind das Ergebnis. Die zunehmende Konkurrenz auf dem Weltmarkt, die zunehmende Automatisierung, wie auch die deutlich dominanter gewordene Finanzwirtschaft mit ihren Renditeerwartungen, sorgen aber auch bei den Industriebetrieben für eine Veränderung der Wahrnehmung von Arbeitsbedingungen: Immer stärker rücken die Lohnkosten in den Fokus der Betriebe.

Der Einsatz von Leiharbeitern und Werkverträgen erscheint da aus betriebswirtschaftlicher Sicht legitim und geboten für eine »flexible« Personalpolitik. In der Realität geht es aber sehr häufig nicht um kurzfristige Auftragsspitzen, sondern darum, die Lohnkosten dauerhaft zu senken – nichts anderes als die Flucht aus dem geltenden Tarifvertrag. Die guten Arbeitsbedingungen gelten dann nur noch für die Stammbeschäftigten. Die Konsequenzen tragen die »flexiblen« Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Belastung stark ansteigt und die in unsicheren und schlechter bezahlten Arbeitsverhältnissen tätig sind. Der Strukturwandel wirkt damit doppelt auf die Qualität der Arbeitsplätze ein: Er verursacht einen abnehmenden Bedarf an Industriebeschäftigten durch die Automatisierung und die Verlagerung ins Ausland, andererseits wird Beschäftigung aus dem »geschützten« Industrieunternehmen aus Kostengründen ausgelagert.

Die negativen Auswirkungen der Leiharbeit sind durch staatliche Regulierungen teilweise zurückgedrängt worden. So gilt nach langem gewerkschaftlichem Kampf seit Anfang 2012 für die Zeitarbeitsbranche ein gesetzlicher Mindestlohn und mit dem Entzug der Tariffähigkeit für die »christliche« Gewerkschaft CGZP durch das Bundesarbeitsge-

richt im Jahr 2010 verlor die Leiharbeitsbranche außerdem den Tarifpartner, der bislang bereit war, »günstige« Tarife abzuschließen. Aufgrund der starken Mitbestimmung konnten in der Metall- und Elektroindustrie zusätzlich die Equal-Pay-Regelung, zeitliche Fristen und Quoten, die den Anteil von Leiharbeitern an der Gesamtbelegschaft begrenzen, durchgesetzt werden. Damit finden Leiharbeiter und Leiharbeiterinnen in der Industrie häufig bessere Bedingungen vor als in anderen Branchen.

Alles in allem wird Leiharbeit damit aber auch unattraktiver; Werkverträge sind das »Nachfolgemodell« der Umgehung bestehender Tarifverträge.

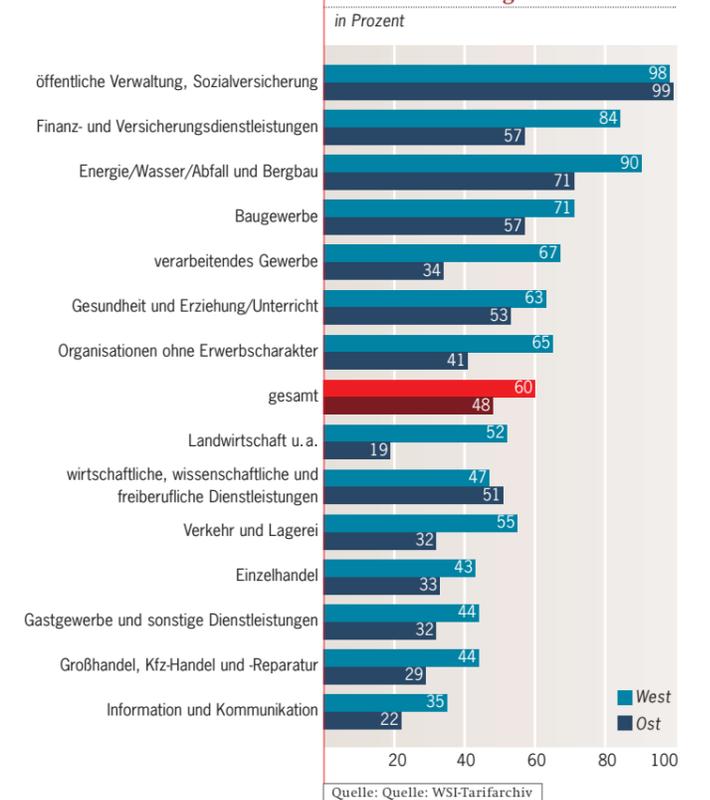
Die guten Arbeitsbedingungen in den Industriebetrieben wurden häufig von Gewerkschaften, Betriebsräten und Politik erkämpft, aber auch die Arbeitgeber haben die Vorteile erkannt. Insbesondere Branchen mit einer längeren Geschichte an Produktionsforschung unternehmen viel, um die Zufriedenheit von Mitarbeitern zu fördern: Sie federn die Monotonie der Tätigkeit ab, versuchen übermäßige Belastungen zu vermeiden, bieten Qualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten oder belohnen innovative Verbesserungsvorschläge. Dennoch werden die positiven Auswirkungen *Guter Arbeit* zu wenig betont und wahrgenommen. Dabei zeigen Studien beispielsweise die negativen Auswirkungen atypischer Beschäftigungsverhältnisse auf die Innovationsfähigkeit<sup>10</sup>. Erwiesen ist auch, dass Gesundheitsprävention und Arbeitsschutz effektiv den Krankenstand reduzieren. Außerdem spielt die Zufriedenheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eine wichtige Rolle in Bezug auf Effektivität und Produktivität. Als Leiharbeiter mit einem nur kurzen Aufenthalt in einem Betrieb kann ich keine Produktionsabläufe verbessern, eine Minijobberin mit wenigen Stunden pro Woche und ohne Einbindung in eine Belegschaft wird sich weniger mit dem Unternehmen identifizieren. Ein zufriedener und motivierter Mitarbeiter hingegen identifiziert sich mit dem Unternehmen und dem Produkt und ist daher leistungsfähiger. Dies verstärkt sich mit dem Anteil, den die Mitarbeiter am Produkt haben.

### Mangelnde Mitbestimmung und Tarifbindung

Wie bereits erwähnt, wurde die hohe Tarifbindung der Industrie vermerkt. Allerdings ist diese über die Jahre zurückgegangen. Aktuell sind gut zwei Drittel der Beschäftigten tarifvertraglich abgesichert. Allerdings gilt das nur im Westen; im Osten Deutschlands liegt die Quote bei nur einem Drittel und damit sogar unter dem Durchschnitt über die Branchen hinweg. Der Bindungsgrad ist in den Dienstleistungen sehr unterschiedlich. Die öffentliche Verwaltung liegt mit fast 100 Prozent unangefochten an der Spitze, danach variieren die Quoten stark – nach Branchen und nach Ost- und Westdeutschland und liegt zum Beispiel im Handel nur noch bei gut 40 Prozent (im Westen, im Osten 30 Prozent). Am unteren Ende sieht man die Branche

10 Vgl. Kleinknecht et al (2013).

Abb. 11: Tarifbindung der Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen 2013



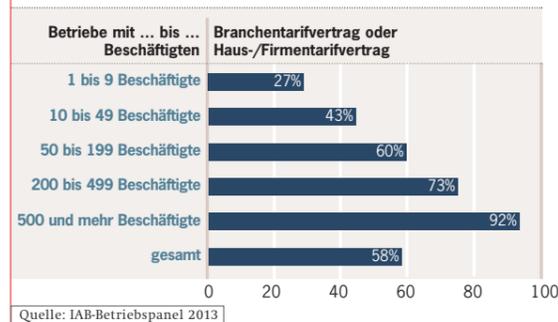
Information und Kommunikation, hier ist lediglich ein Drittel der Beschäftigten im Westen tarifgebunden, im Osten ist es nur noch jeder Fünfte. Große Betriebe wie die Telekom verzerren zudem das Bild, in der Breite ist nur noch ein Bruchteil der Betriebe in ein Tarifgefüge eingebunden.

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Frage der Mitbestimmung, auch hier schwankt der Anteil der Beschäftigten mit Betriebsrat zwischen den Branchen stark. Sind es in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie im verarbeitenden Gewerbe noch zwei Drittel der Beschäftigten, sinkt der Anteil deutlich auf lediglich 30 Prozent im Handel und 13 Prozent im Gastgewerbe.<sup>11</sup> Die Zahlen sind generell niedriger als die der Tarifbindung, deutschlandweit sind lediglich 25 Prozent der Beschäftigten durch einen Betriebsrat vertreten, darunter nur zehn Prozent der privatwirtschaftlichen Betriebe.

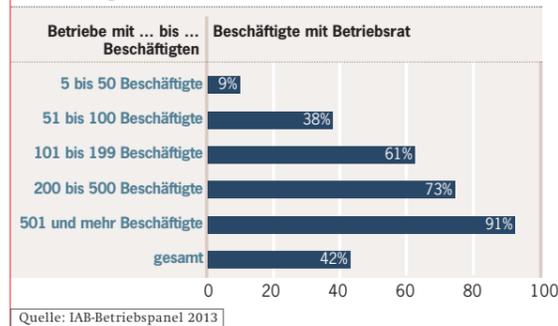
Zwischen Tarifparteien oder dem Betriebsrat und der Geschäftsführung wird mehr verhandelt als nur Lohn und Entgelt. In den Verträgen und Vereinbarungen finden sich zahlreiche weitere Regelungen, die sich auf Arbeitsbedingungen auswirken, Arbeitszeiten und Weiterbildung regeln oder betriebliche Leiharbeitsquoten festlegen. Damit sind sowohl die Betriebsräte als auch die Tarifbindung ausgesprochen wichtig für die Realisierung *Guter Arbeit* im Betrieb.

Die Verschiebung von Beschäftigung in den Dienstleistungsbereich wirkt hier wieder auf zwei Ebenen. Zum einen bezogen auf die Betriebsgröße, da die Wahrscheinlichkeit eines Betriebsrates oder Tarifvertrages mit der Zahl der Mitarbeiter zunimmt; Dienstleistungsunternehmen weisen aber tendenziell kleinere Betriebsgrößen auf. Außerdem ›verlieren‹ die traditionell gewerkschaftlich starken Branchen Beschäftigung, so dass mehr Beschäftigte in Branchen arbeiten, die einen eher geringen Organisationsgrad haben.

**Abb. 12: Anteil der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben nach Betriebsgröße 2013, Deutschland**



**Abb. 13: Verbreitung von Betriebsräten nach Betriebsgröße 2013, Deutschland**



## Literatur

### ■ Deutscher Bundestag (2014a):

Drucksache 18/1029 vom 03.04.2014. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Sabine Zimmermann (Zwickau), weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. – Drucksache 18/696 – Befristung von Arbeitsverträgen <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/010/1801029.pdf>.

### ■ Deutscher Bundestag (2014b):

Drucksache 18/2621 vom 24.09.2014. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Sabine Zimmermann (Zwickau), weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. – Drucksache 18/2320 – Befristete Arbeitsverhältnisse in den Bundesländern.

### ■ Deutscher Bundestag (2015):

Drucksache 18/4638 vom 16.04.2015. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Susanna Karawanskij, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. – Drucksache 18/4383 – Die Entwicklung des Normalarbeitsverhältnisses in den einzelnen Bundesländern <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/046/1804638.pdf>.

### ■ DGB (2015):

DGB-Index Gute Arbeit <http://www.dgb-index-gute-arbeit.de/downloads/publikationen>.

### ■ Fuchs, Tatjana (2006):

Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen, Konzeption und Auswertung einer repräsentativen Untersuchung. INQA-Bericht 19, 2006.

### ■ Hans-Böckler-Stiftung (2013):

Tarifbindung Beschäftigte [http://www.boeckler.de/pdf/ta\\_tarifbindung\\_beschaeftigte\\_2013.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/ta_tarifbindung_beschaeftigte_2013.pdf)

### ■ Kleinknecht, Alfred et al. (2013):

Schadet die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes der Innovation? In: WSI Mitteilungen 4/2013, S. 229–238.

### ■ Pickshaus, Klaus (2007):

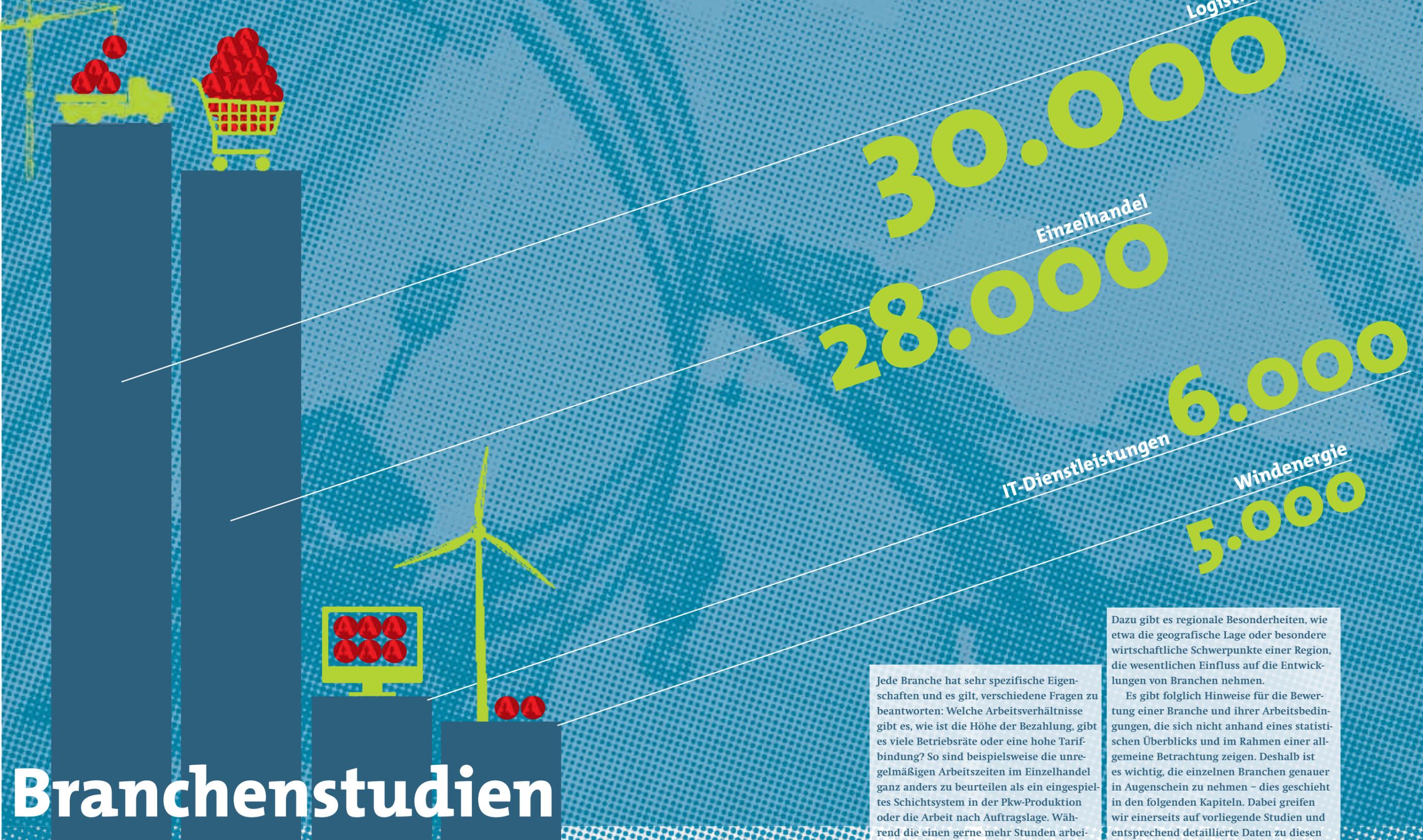
Was ist gute Arbeit? In: IG Metall Projekt ›Gute Arbeit‹. Handlungshilfen und Materialien für die betriebliche Praxis, S. 16–31 <http://www.gew-berlin.de/public/media/GuteArbeitHandbuch.pdf>.

### ■ Statistisches Bundesamt (2015):

Fast 3 Millionen Erwerbstätige wollen mehr arbeiten, Pressemitteilung vom 24. Juni – 230/15 [https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/06/PD15\\_230\\_133.html](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/06/PD15_230_133.html)

### ■ Statistisches Landesamt Bremen (2014):

Statistischer Bericht Die Arbeitnehmerverdienste im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich, 4. Quartal und Jahr 2013, erschienen im April 2014.



# Branchenstudien

# 4

Allen Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern möchten wir an dieser Stelle ausdrücklich für ihre Zeit und Offenheit danken. Die vorliegenden Studien und insbesondere die Einblicke in den Arbeitsalltag wären ohne sie nicht möglich gewesen.

Jede Branche hat sehr spezifische Eigenschaften und es gilt, verschiedene Fragen zu beantworten: Welche Arbeitsverhältnisse gibt es, wie ist die Höhe der Bezahlung, gibt es viele Betriebsräte oder eine hohe Tarifbindung? So sind beispielsweise die unregelmäßigen Arbeitszeiten im Einzelhandel ganz anders zu beurteilen als ein eingespieltes Schichtsystem in der Pkw-Produktion oder die Arbeit nach Auftragslage. Während die einen gerne mehr Stunden arbeiten würden, klagen andere über Überstunden. Ähnliches gilt für Aufstiegsmöglichkeiten, Mitbestimmung oder die Sicherheit des Arbeitsplatzes und viele weitere Faktoren. Gleichzeitig treffen die dem Strukturwandel zugrunde liegenden Trends die Branchen positiv oder negativ.

Dazu gibt es regionale Besonderheiten, wie etwa die geografische Lage oder besondere wirtschaftliche Schwerpunkte einer Region, die wesentlichen Einfluss auf die Entwicklungen von Branchen nehmen.

Es gibt folglich Hinweise für die Bewertung einer Branche und ihrer Arbeitsbedingungen, die sich nicht anhand eines statistischen Überblicks und im Rahmen einer allgemeinen Betrachtung zeigen. Deshalb ist es wichtig, die einzelnen Branchen genauer in Augenschein zu nehmen – dies geschieht in den folgenden Kapiteln. Dabei greifen wir einerseits auf vorliegende Studien und entsprechend detaillierte Daten zu diesen Branchen zu. Andererseits sprechen wir mit den Leuten, die den Alltag in der Branche wie auch deren Chancen und Risiken für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kennen: Gewerkschaften, Betriebsräte, Branchen-Experten, Personalverantwortliche in den Unternehmen selbst.

Im Land Bremen sind gut 28.000 Menschen im Einzelhandel tätig. 70 Prozent oder knapp 20.000 von ihnen sind weiblich. Der Einzelhandel ist damit nach dem Bereich ›Gesundheit und Soziales‹ die zweitgrößte Branche, in der die Frauen im Land Bremen eine Beschäftigung finden. Entwicklungen oder politische Entscheidungen, die sich negativ auf die Arbeitsbedingungen auswirken, betreffen dementsprechend mehr als jede zehnte sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frau. Vor allem seit Inkrafttreten des Hartz-II-Gesetzes im Jahr 2003, mit dem gezielt Anreize zur Schaffung von Minijobs gesetzt wurden, haben sich die Einkommensmöglichkeiten und die Beschäftigungsperspektiven hier allerdings deutlich verschlechtert: Die Ausweitung der Minijobs hat zu einem systematischen Abbau von Vollzeitstellen beigetragen. Mit dieser Strategie haben die Einzelhändler auf den starken Konkurrenzdruck reagiert, der in der Branche herrscht. Dieser wurde sowohl durch eine Veränderung des Konsumverhaltens und der Geschäftsstrategie der Betriebe als auch durch politische Entscheidungen, zum Beispiel durch die Liberalisierung des Ladenschlussgesetzes, beeinflusst.

### Lohnentwicklung und Konsumverhalten

Kaum eine andere Branche ist so stark von der Einkommensentwicklung abhängig wie der Einzelhandel. Je höher das verfügbare Einkommen ist, desto größer ist der Kuchen, um den die Einzelhändler konkurrieren. Allerdings hat sich gerade in den ver-

gangenen zehn Jahren die äußerst zurückhaltende Entwicklung der Reallöhne in Deutschland (vgl. Abbildung 1) bemerkbar gemacht. Die Lohnsteigerungen waren so gering, dass sie in der Regel nicht einmal die Inflationsrate kompensieren konnten. 2012 hatten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer trotz der Lohnerhöhungen seit 2010 weniger Einkommen als noch Mitte der 1990er-Jahre. Erschwerend kommt hinzu, dass auch der Anteil der Konsumausgaben, der dem Einzelhandel zugutekommt, immer weiter gesunken ist. Während er zu Beginn der 1990er-Jahre noch bei 40 Prozent lag, beträgt er mittlerweile nur noch 30 Prozent. Dies hängt mit den insgesamt gestiegenen Lebenshaltungskosten zusammen: Die Ausgaben für Energie, Wohnung, Freizeit und Gesundheit sind in den vergangenen Jahren deutlich gewachsen. Der potenzielle Umsatz, um den der Einzelhandel konkurriert, ist hierdurch tendenziell noch weiter geschrumpft.

Auch wenn die Reallöhne in den vergangenen Jahren wieder zugelegt haben, hat sich dies nur bedingt positiv auf den stationären Einzelhandel ausgewirkt, denn dieser leidet zudem unter dem Boom des Internet-Shoppings. Insgesamt liegt der Anteil des Online-Handels am Gesamtumsatz gegenwärtig zwar ›nur‹ bei etwa 9,0 Prozent, er variiert zwischen den verschiedenen Einzelhandelskategorien allerdings stark. Bei Textilien und Schuhen ist er mit 20 Prozent am höchsten, ähnlich hoch ist er auch im Computer-Bereich sowie bei Büchern und Medien. Im Lebensmitteleinzelhandel spielt das Online-Geschäft bisher die geringste Rolle. Mit 0,5 Prozent ist der Anteil am Gesamtumsatz mit Abstand am niedrigsten. Perspektivisch wird der Online-Anteil aber in allen Einzelhandelsbereichen weiter zunehmen. Allein im Laufe des Jahres 2013 ist er um 14 Prozent gewachsen. Insgesamt wurden 2014 fast 43 Milliarden Euro im Online-Geschäft umgesetzt.<sup>1</sup>

Aber nicht nur der zunehmende Online-Handel, sondern auch der wachsende Niedriglohnsektor und eine Veränderung des Konsumverhaltens haben sich negativ auf die Umsätze im Einzelhandel ausgewirkt. Die Menschen kaufen nicht nur weniger, sondern auch billiger ein. Selbst Konsumentinnen und Konsumenten mit besserem Einkommen greifen häufig auf Lebensmittel aus dem Discounter zurück, kaufen dafür aber qualitätsorientiert im Luxusartikel-Bereich ein. Sie verfolgen

dementsprechend ein gespaltenes Konsumverhalten. Durch diese Polarisierung zwischen Preis- und Qualitätseinkäufen wurden gerade im mittleren Warenssegment Umsatzeinbußen konstatiert.

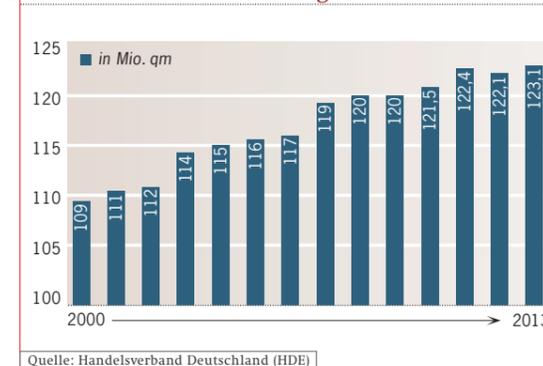
### Konzentrationstendenzen der Einzelhändler und Verkaufsflächenwachstum

Es haben sich aber nicht nur die Bedingungen auf der Nachfrageseite verändert, sondern auch die Strukturen und Geschäftsstrategien der Angebotsseite, also der Unternehmen. Angesichts des verschärften Preiswettbewerbs hat die Zahl der kleineren, inhabergeführten Geschäfte abgenommen. Gleichzeitig konnten große Ketten, allen voran Discounter, ihren Marktanteil infolge des Verdrängungswettbewerbs erheblich ausbauen. Mittlerweile ist der Konzentrationsprozess so weit fortgeschritten, dass ein Prozent der gesamten Unternehmen im deutschen Einzelhandel 63 Prozent des Gesamtumsatzes erwirtschaften. Zu den größten Handelsunternehmen zählen die Rewe-Gruppe (36,5 Mrd. Euro Umsatz), die Metro AG (26,1 Mrd. Euro Umsatz), die Schwarz-Gruppe (25,3 Mrd. Euro Umsatz) und die Aldi-Gruppe (21,9 Mrd. Euro Umsatz).<sup>2</sup> Auch der Löwenanteil der Beschäftigten verteilt sich auf wenige Großunternehmen. Fast 50 Prozent der im Einzelhandel tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeiten in den 650 größten Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten.<sup>3</sup>

Parallel zu diesem Konzentrationsprozess haben auch die Verkaufsflächen in Deutschland zugenommen (Abbildung 2). Dies hängt damit zusammen, dass der Einzelhandel immer stärker auf Angebotsformate setzt, die eine große Fläche benötigen. Außerdem führt auch die zunehmende Anzahl an Franchise- und Filialunternehmen zu einem Anstieg der Verkaufsflächen. 40 Prozent des Flächenzuwachses sind allerdings auf die Zunahme der Einkaufszentren zurückzuführen.<sup>4</sup> Da sich aber der Einzelhandelsumsatz nicht in dem gleichen Umfang entwickelt hat wie der Flächenzuwachs, ist die Flächenproduktivität, also der Umsatz pro Quadratmeter, tendenziell gesunken. Auch dies erhöht den Preisdruck auf die Unternehmen.

Im Land Bremen standen zum letzten Erhebungszeitraum im Jahr 2006 gut 860.000 Quadratmeter an Einzelhandelsfläche zur Verfügung. Das

Abb. 2: Verkaufsflächenentwicklung in Deutschland



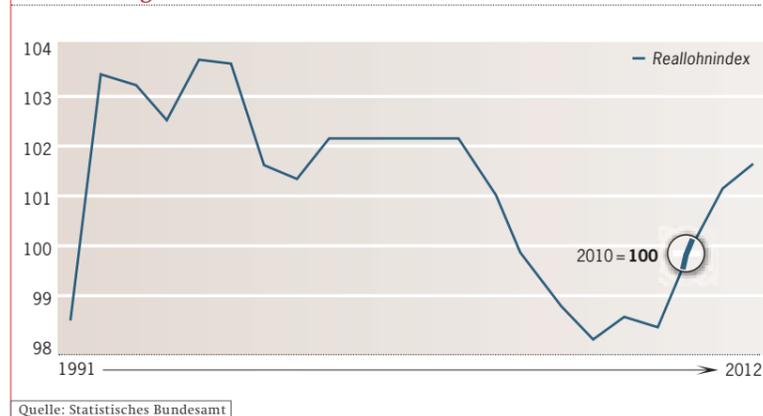
entsprach einer einwohnerbezogenen Verkaufsflächenausstattung von 1,6 Quadratmetern. Der Wert lag damit leicht über dem Bundesdurchschnitt von 1,4 Quadratmetern. Auch hier war in den vergangenen Jahren ein Zuwachs zu beobachten. Alleine im Jahr 2008 sind zwei neue Einkaufszentren eröffnet worden: zum einen die Waterfront mit mehr als 44.000 Quadratmeter Verkaufsfläche und zum anderen das deutlich kleinere Mediterraneo in Bremerhaven.

### Politische Einflussnahme

Auch politische Entscheidungen, allen voran die Liberalisierung des Ladenschlussgesetzes, haben den Wettbewerb im Einzelhandel weiter verschärft. Mit dem Inkrafttreten der Föderalismusreform I im Jahr 2006 wurde das Ladenschlussgesetz aus der Gesetzgebungskompetenz des Bundes herausgenommen und liegt nun in der Zuständigkeit der Länder. Seitdem wurde fast flächendeckend in den meisten Bundesländern die sogenannte ›6x24-Regelung‹ eingeführt. Auch in Bremen dürfen die Geschäfte seit 2007 an den sechs Werktagen 24 Stunden geöffnet haben. Bereits vor Inkrafttreten des Gesetzes wurde es vor allem von Gewerkschaften heftig kritisiert und als arbeitnehmer- und mittelstandsfeindlich bezeichnet. Befürworter der Liberalisierung haben sich hingegen darauf berufen, dass es dem Einzelhandel freigestellt ist, ob und in welchem Ausmaß er von der ›6x24-Regelung‹ Gebrauch macht. Diese Freiwilligkeit ist allerdings mehr als relativ, denn die Öffnungszeiten werden vom Handel als Instrument zur Verbesse-

<sup>1</sup> Vgl. IFH (2014).

Abb. 1: Entwicklung der Reallöhne in Deutschland



<sup>2</sup> Vgl. Nitt-Drießelmann (2013), S. 13.

<sup>3</sup> Vgl. Nitt-Drießelmann (2013), S. 17.

<sup>4</sup> Vgl. Nitt-Drießelmann (2013), S. 21.

# Einzelhandel

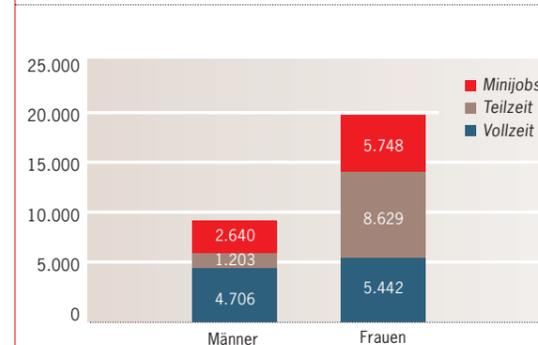
rung ihrer eigenen Wettbewerbssituation eingesetzt. Um attraktiv für die Kunden zu sein, ergänzen sie den Preiswettbewerb um einen Wettbewerb hinsichtlich möglichst langer Öffnungszeiten. So wollen sie sich im Kampf um Umsätze und Marktanteile einen Vorteil verschaffen. Aber dort, wo es Vorreiter gibt, gibt es auch Nachahmer. Damit wird das Umsatzplus, das die Vorreiter noch für sich verbuchen können, schnell zur Kostenfalle für alle. Die Gespräche mit den Einzelhandelsbeschäftigten lassen vermuten, dass es sich selten lohnt, die Geschäfte bis 22 Uhr zu öffnen. Ein Aussteigen ist aber häufig aus wettbewerblichen Gründen nicht mehr drin.

Der Einzelhandel hat auf diese vielfältigen Veränderungen der Rahmenbedingungen und der Konkurrenzsituation mit einem verschärften Preiswettbewerb reagiert. Um hier mitzuhalten, wurde in erster Linie an der Personalkostenschraube gedreht. Mit den entsprechenden Folgen für die Beschäftigten.

## Beschäftigungsstruktur im Land Bremen

Eine wichtige Strategie war hierbei die Schaffung einer flexiblen, schlanken und kostengünstigen Personalstruktur. Dies erfolgte durch das Ersetzen von existenzsichernden Vollzeitstellen durch Teilzeit- und Minijobs. Im Land Bremen ist dieser Prozess mittlerweile so weit fortgeschritten, dass von den 28.000 Beschäftigten im Einzelhandel unter den weiblichen Beschäftigten nur noch jede vierte Frau und jeder zweite Mann eine Vollzeitstelle hat. Dass die im Einzelhandel beschäftigten Männer

Abb. 3: Beschäftigungsstruktur im Bremer Einzelhandel Land Bremen 2014



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

5 Vgl. Dütthmann (2011).

einen höheren Anteil an Vollzeitstellen aufweisen, obwohl sie in der Branche unterrepräsentiert sind, hängt damit zusammen, dass sie in der Regel die Führungspositionen besetzen. So ist der Anteil männlich besetzter Abteilungsleitungen mehr als doppelt so hoch wie der weiblich besetzter Abteilungsleitungen. Bei Rewe, einem der größten Einzelhändler in Deutschland, sind beispielsweise zwar rund 70 Prozent aller Beschäftigten weiblich, der Frauenanteil in Führungspositionen beträgt aber nur 37 Prozent.<sup>5</sup>

Die Diskrepanz aus dem hohen Frauenanteil in der Branche und dem geringen Frauenanteil auf der Führungsebene, wird durch die Beschäftigungsstruktur und den hohen Anteil an Teilzeitstellen unter den weiblichen Beschäftigten noch manifestiert, denn eine Teilzeitstelle wird häufig als Ausschlusskriterium für die Besetzung leitender Positionen angesehen.

Trotz ihrer Dominanz auf der Führungsebene wird aber auch für Männer die Beschäftigungssituation im Einzelhandel immer prekärer: Mittlerweile sind mehr als 30 Prozent der im Einzelhandel tätigen Männer geringfügig beschäftigt. Minijobs und Teilzeitstellen sind auch für sie schon lange keine Randerscheinungen mehr.

## Grauzone Werkvertrag

Jenseits von nicht existenzsichernden Teilzeitstellen und geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen gewinnen im Einzelhandel aber auch Leiharbeit und Werkverträge zunehmend an Bedeutung. Wie hoch der Anteil dieser Arbeitsverhältnisse an der Gesamtbeschäftigung ist, ist allerdings schwer nachzuvollziehen, denn statistisch sind sie einzelnen Branchen nicht zuzuordnen. Nachdem bis zur Einführung des Mindestlohns in der Leiharbeit diese Form der prekären Beschäftigung im Fokus der Öffentlichkeit stand, wird mittlerweile immer öfter auf die Vergabe von Werkverträgen ausgewichen. Hierbei werden ganze Aufgabenpakete, wie etwa der Kassenbetrieb, an Dienstleister vergeben. Die Einarbeitung und die Zeiterfassung erfolgen dementsprechend nicht mehr über den Einsatzbetrieb beziehungsweise über den Auftraggeber. Häufig sind die Betriebsräte des Einsatzunternehmens weder über die Anzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer informiert, die im Rahmen des Werkvertrags eingesetzt werden, noch über die

Abb. 4: Beschäftigungsentwicklung im Bremer Einzelhandel



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

absolvierten Arbeitsstunden, die Eingruppierung oder das Einkommen. Die Werkvertragsbeschäftigten haben demzufolge keine Ansprechpartner in ihrem Einsatzbetrieb, ebenso wenig gilt für sie der für die Leiharbeit abgeschlossene Mindestlohn.

Der zuständige Arbeitgeberverband Instore und Logistik Services (ILS)<sup>6</sup> stellt die Branche folgendermaßen dar:

„Es ist ein eigenständiges Dienstleistungsgewerbe mit rund 100.000 Beschäftigten entstanden, das mit hohen Qualitätsansprüchen der Kunden seine Aufgaben auch im Sinne der Verbraucher erfüllt. Die mehr als 100 Unternehmen der Instore Logistik Branche tragen durch ihre Leistung dazu bei, effektivere und effizientere Prozesse im Handel zu implementieren und eine verbraucherfreundliche Preisgestaltung zu ermöglichen.“<sup>7</sup>

Die »verbraucherfreundliche Preisgestaltung« wirkt sich auch auf die Bezahlung der Beschäftigten aus. Genaue Aussagen über die Stundenlöhne der Werkvertragsnehmer sind zwar schwer zu treffen, eine Orientierung gibt allerdings der vom ILS und der Gewerkschaft DHV<sup>8</sup> abgeschlossene Tarifvertrag. Dieser sieht einen Stundenlohn von 6,63 Euro in Westdeutschland und 6,12 Euro in Ostdeutschland vor. Zum Vergleich: Nach dem Tarifvertrag von ver.di würden Beschäftigte für diese Tätigkeiten einen Stundenlohn von 9,25 Euro beziehen. In einem Branchenbericht des ILS wird darauf hingewiesen, dass es sich bei einem Großteil der hier Beschäftigten aufgrund des hohen Flexibilitätsbedarfs und der kurzen Einsatzzeiten bei den Tätigkeiten zu 70 bis 80 Prozent um geringfügig Beschäftigte handelt. Eingesetzt werden diese Beschäftigten in vielen Einzelhandelsketten, wie Rewe oder Real. Rossmann hat sogar bestätigt, dass sie in jeder zweiten Filiale Werkvertragsnehmer einsetzen. Die Einführung des Mindestlohns wird sich gerade

in dieser Branche bemerkbar machen. Gegenüber dem hier geltenden Tarifvertrag beinhaltet er eine Lohnerhöhung von 28 in Westdeutschland und 39 Prozent in Ostdeutschland. Der Arbeitgeberverband rechnet mit einer »drastischen Marktberichtigung«, weil sich die hier angebotenen Dienstleistungen deutlich verteuern. Außerdem wird sich »der Trend zu längeren Arbeitszeiten weg vom Minijob verstärken.«<sup>9</sup>

## Beschäftigungsentwicklung nach 2007

Zwischen 2007 und 2014 sind im Land Bremen im Einzelhandel 1.955 zusätzliche Arbeitsplätze entstanden. Das entspricht einem Zuwachs von 11 Prozent. Ein differenzierter Blick auf die Arbeitsplatzentwicklung nach Beschäftigungsform trübt dieses Bild allerdings erheblich. Wie aus Abbildung 4 zu ersehen ist, hat sich der Beschäftigungszuwachs in den vergangenen Jahren weitgehend auf Teilzeitstellen beschränkt, obwohl es in diesem Zeitraum nicht nur zu einer Ausweitung der Ladenöffnungszeiten gekommen ist, sondern gleichzeitig die Verkaufsflächen durch die Eröffnung der Waterfront und des Mediterraneo deutlich zugenommen haben.

Dass Vollzeitstellen im Einzelhandel zunehmend zur Ausnahme werden, bestätigen auch die Interviews mit den Betriebsräten:

„Vollzeit wird eigentlich gar nicht mehr eingestellt. An der Kasse haben wir natürlich noch ältere Kollegen, die Vollzeit haben. Aber wenn die gehen, werden die dann höchstens durch eine Teilzeit- oder vielleicht – wenn wir ganz viel Glück haben – durch zwei Teilzeitkassiererinnen ersetzt. Aber am liebsten würden sie nur eine Teilzeitkraft einstellen und den Rest an Stunden irgendwie einsparen.“

Betriebsrätin eines SB-Warenhauses

6 Der ILS ist ein 2010 gegründeter Arbeitgeberverband, der die Interessen von Unternehmen, die im Bereich Instore und Logistik, also in der Warenverräumung, im Regalservice, Lagerarbeiten, Promotion und anderem tätig sind, vertritt. Der Verband umfasst 23 Mitglieder mit ca. 50.000 Beschäftigten. Sie repräsentieren damit etwa die Hälfte der Beschäftigten der gesamten Branche. Insgesamt sind hier etwa 120 Unternehmen tätig. Ziel des ILS ist es, tarifliche Mindeststandards zu vereinbaren, die Mitgliedsunternehmen der Branche als verlässliche und solide Arbeitgeber darzustellen und sie von den »schwarzen Schafen« abzuheben.

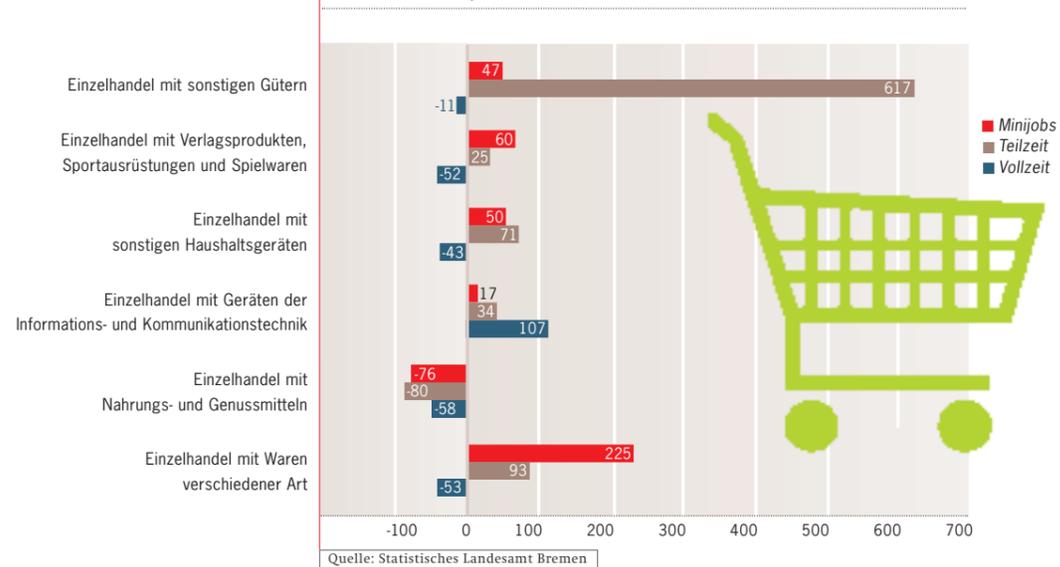
7 ILS: die Branche.

8 Die DHV ist eine Mitgliedsgewerkschaft des Christlichen Gewerkschaftsbundes (CGB). Sie vertritt nach eigenen Angaben 80.000 Mitglieder aus kaufmännischen und verwaltenden Berufen.

9 Vgl. ILS.

# Einzelhandel

Abb. 5: Beschäftigungsentwicklung im Bremer Einzelhandel  
Bremen-Stadt, 2007–2011



Der Trend zur Teilzeitbeschäftigung wird häufig damit begründet, dass die Geschäftsführer daran interessiert sind, möglichst viele Hände zu haben und dementsprechend flexibel zu sein. Er verdeutlicht aber auch, mit welcher dünner Personaldecke die Einzelhändler planen:

›Unser Chef sagt dann immer – das sagen sie alle, das kriegen sie wahrscheinlich auf irgendwelchen Geschäftsleitertreffen eingebläut – wir brauchen Hände. Es nützt mir nichts, wenn ich hier eine Vollzeitkraft habe, die dann morgen eine Woche krank ist. Wenn ich auf dem Platz zwei Teilzeitkräfte hätte, dann hätte ich wenigstens immer noch die eine, die dann kommen würde.‹

Mitarbeiterin eines SB-Warenhauses

Während zunächst vor allem Frauen vom Abbau der Vollzeitstellen betroffen waren, wird die Beschäftigungssituation im Einzelhandel auch für Männer immer prekärer, denn durch die zunehmende Automatisierung der Warenwirtschaft werden immer mehr der männlich besetzten Führungspositionen wegrationalisiert.

Die Entwicklungen der vergangenen Jahre haben dazu geführt, dass Bremen im Vergleich mit anderen Bundesländern inzwischen den niedrigsten Anteil an Vollzeitstellen im Einzelhandel aufweist. Hier sind mittlerweile ein Drittel der Einzelhandelsbeschäftigten Minijobber.

## Liberalisierung der Ladenöffnungszeiten: Katalysator für die Prekarisierung

Die fast vollständige Freigabe der Ladenöffnungszeiten im Jahr 2007 hat den Prekarisierungsprozess noch weiter befeuert. Dies belegt auch ein Blick auf die Beschäftigungsentwicklung in den unterschiedlichen Einzelhandelsbereichen in den ersten vier Jahren nach der Liberalisierung des Ladenschlussgesetzes (Abbildung 5). Gerade die Segmente, die unter besonders starkem Wettbewerbsdruck stehen, haben am stärksten auf das neue Ladenschlussgesetz reagiert. Dies betrifft vor allem den Lebensmittel Einzelhandel und Verbrauchermärkte sowie SB-Warenhäuser.

Denn während die meisten Geschäfte in der Innenstadt oder kleinere Lebensmittelfachgeschäfte auch weiterhin maximal bis 20 Uhr öffnen, bieten gerade die großen Märkte mittlerweile Öffnungszeiten an, die deutlich über 20 Uhr hinausgehen. Supermärkte, Discounter und SB-Warenhäuser werden statistisch in der Rubrik ›Einzelhandel mit Waren verschiedener Art‹ erfasst.

Auffällig ist zunächst der starke Zuwachs von Teizeitstellen in der Rubrik ›Einzelhandel mit sonstigen Gütern‹ ins Auge. Da hier vor allem der Einzelhandel mit Textilien, Schmuck, Schuhen und Kosmetik erfasst wird, ist diese Entwicklung weitgehend auf die Eröffnung des Einkaufszentrums ›Waterfront‹ zurückzuführen.

Im Bereich ›Einzelhandel mit Waren verschiedener Art‹ ist die Beschäftigung zwar angestiegen, allerdings kam es gleichzeitig verstärkt zu einem Ersetzen von Vollzeit- durch Teilzeitstellen und Minijobs. Auch nach 2011 sind hier vor allem Teilzeitstellen entstanden. Umgekehrt wurden in dem Bereich ›Einzelhandel mit Nahrungs- und Genussmitteln‹, in dem kleine Fachgeschäfte wie Bäcker, Fleischer, Gemüsehändler und so weiter erfasst werden, sowohl Vollzeit- und Teilzeitstellen als auch Minijobs abgebaut. Für die Märkte, die von der Möglichkeit verlängerter Öffnungszeiten Gebrauch gemacht haben, scheint sich der Handlungsdruck zur Flexibilisierung und Senkung der Personalkosten weiter erhöht zu haben. Vielfach wird deshalb auf Aushilfen beziehungsweise geringfügig entlohnte Beschäftigte zurückgegriffen. Einige Märkte decken den zusätzlichen Personalbedarf in den späten Abendstunden aber auch durch Leiharbeitsfirmen ab oder vergeben entsprechende Werkverträge – das Ergebnis eines Dilemmas, in dem sich viele Betriebsräte heute befinden:

›Wir haben seit 2009 jetzt bis 22 Uhr auf. Wir haben aber die Besetzung der Spätöffnung so geregelt, dass keiner gezwungen wird, bis 22 Uhr zu arbeiten, weil wir viele Alleinerziehende haben. Und wenn die Kinder haben, die älter als zehn Jahre sind, dann gibt der Tarifvertrag da nichts mehr her und wir können die nicht schützen. Die Mütter müssten dann bis 22 Uhr kommen und ihre Kinder hängen dann mit 12 oder 13 Jahren bis 22 Uhr auf der Straße. Deshalb haben wir die verlängerten Öffnungszeiten nur mit der Freiwilligkeit vereinbart. Dadurch haben wir uns natürlich auch Leiharbeiter ins Haus geholt. Das war halt die bittere Pille, die wir schlucken mussten.‹

Mitarbeiterin eines SB-Warenhauses

In welchem Ausmaß im Einzelhandel mittlerweile Leiharbeiter eingesetzt werden, ist statistisch nicht zu erfassen. Abbildung 5 zeigt daher nur einen Ausschnitt des Prekarisierungsprozesses, der durch die Liberalisierung des Ladenschlussgesetzes angestoßen wurde. Die Interviews mit den Betriebsräten weisen aber auf ein weiteres, nur schwer messbares Problem hin: In einigen Fällen ist es gerade durch den verstärkten Einsatz von Leiharbeitern oder Werkverträgen sukzessive zu einem Abbau der Stammbesetzung gekommen. In einem Fall ist der Abbau so stark gewesen, dass er eine Verkleine-

rung und Schwächung des Betriebsrates zur Folge hatte. Dies verdeutlicht, dass der Prekarisierungsprozess auch jenseits der messbaren Datenlage zu einer schleichenden Erosion der Arbeitsbedingungen beiträgt, denn je schwächer der Betriebsrat wird, desto schwieriger wird es, die Interessen der Belegschaft durchzusetzen.

## Tarifflocht im Einzelhandel

Angesichts des zunehmenden Wettbewerbs suchen auch immer mehr tarifgebundene Betriebe nach Möglichkeiten, um ihre Personalkosten zu senken oder flexibler zu gestalten. Teilweise wird auf das Instrument der Provision zurückgegriffen. Manche Märkte nehmen aber auch die tariflichen Eingruppierungen neu unter die Lupe – immer mit dem Hintergedanken, hierdurch die Personalkosten senken zu können. Dies beinhaltet auch Einschnitte beim Qualifikationsniveau der Beschäftigten insgesamt, denn um Kosten zu sparen wird versucht, den Anteil an qualifiziertem Personal möglichst gering zu halten und so weit wie möglich auf Aushilfen zurückzugreifen.

Im schlimmsten Fall steigen Einzelhändler, die sich besonders stark unter Druck fühlen, komplett aus dem Tarifvertrag aus – wie beispielsweise Karstadt. Dieser Schritt ist einerseits eine Reaktion auf die noch nicht abgeschlossene Sanierung des Konzerns, andererseits aber auch auf den in dieser Branche herrschenden Wettbewerb. Karstadt ist hier bei Weitem kein Einzelfall. Zwischen 2000 und 2011 ist der Anteil der Beschäftigten, die in dieser Branche in tarifgebundenen Unternehmen arbeiten, in Westdeutschland von 70 Prozent auf 54 Prozent und in Ostdeutschland von 43 Prozent auf 32 Prozent gesunken – und er wird sicherlich weiter fallen. Die Niedriglöhne im Einzelhandel werden in Deutschland mittlerweile mit 1,5 Milliarden Euro über Hartz IV subventioniert.<sup>10</sup>

Wie stark sich der Druck auf die Löhne im Einzelhandel durch die verlängerten Öffnungszeiten erhöht hat, haben die Arbeitgeberverbände auch dadurch belegt, dass sie 2013 – außer in Hamburg in ganz Deutschland alle Entgelt- und Manteltarifverträge gekündigt haben – und zwar vor allem mit dem Ziel, die Spätzuschläge streichen zu wollen. Offensichtlich sind viele Einzelhändler dem Kostendruck, der durch die Spätöffnungen entstanden ist, nicht gewachsen.

# Einzelhandel

«Die tarifgebundenen Betriebe wie Real zum Beispiel sagen natürlich aus ihrer Sicht: Wir müssen uns dem Wettbewerb stellen, also müssen wir diese Öffnungszeiten mitgehen. Aber wir müssen den Kostendruck weg haben und deswegen wollen wir, dass wir zukünftig keine Zuschläge mehr bezahlen müssen. Dann können wir die Öffnungszeiten beibehalten und es wird günstiger. Nur, es ist einfach alles auch der Gesamtsituation geschuldet. Manche Dinge scheinen so kompliziert zu sein, aber wenn man darüber nachdenkt, sind sie eigentlich ganz einfach. Es gibt für diese Menge an Fläche in diesem Bundesland zu wenig Kaufkraft und nicht nur in diesem. Das ist doch die schlichte Wahrheit.»

Mitarbeiterin eines Warenhauses

Dieser Versuch der Arbeitgeber verdeutlicht, dass wiederum die Beschäftigten zu weiteren finanziellen Zugeständnissen gezwungen werden sollen und es besteht die Gefahr, dass weitere existenzsichernde Arbeitsplätze der Entwicklung zum Opfer fallen.

Aber nicht nur durch das Ladenschlussgesetz, auch durch die Ansiedlungspolitik erhöht sich der Druck auf die Branche:

«Dass in Bremen im Ansgariviertel weiter an einer Ausweitung der Verkaufsflächen gearbeitet wird, ist gruselig. Wir haben unendlich viel Flächenbesatz, sinkende Löhne, weil ganz viele Unternehmen in irgendwelchen Sanierungen sind und Gehälter gekürzt werden. Dadurch wird die Kaufkraft natürlich geschwächt. Wir haben einen hohen Anteil prekärer Beschäftigung, auch das drückt natürlich auf die Kaufkraft. Aber alles wird munter weiterbetrieben. Es werden dann zwar teilweise durch neue Verkaufsflächen ein paar Arbeitsplätze geschaffen, aber es kommt dann genau Folgendes zustande: Unternehmen, die es ohnehin nicht so einfach haben, geraten unter Druck und machen eben Tarifflucht oder verändern ihre Beschäftigtenstruktur.»

Mitarbeiterin eines Warenhauses

## Einkommensentwicklung

Die Tendenzen zur Prekarisierung und Tarifflucht im Einzelhandel sind vor allem deshalb problematisch, weil das Einkommensgefüge bereits jetzt weit unter dem Durchschnitt liegt.

Im Land Bremen ist der Einzelhandel nach dem Gastgewerbe die Branche mit dem niedrigsten Brutto-Durchschnittslohn. Das Einstiegsgehalt einer

Verkäuferin liegt selbst in tarifgebundenen Betrieben bei einer Vollzeitstelle nicht weit über 1.500 Euro brutto. Im Durchschnitt verdienen Verkäuferinnen und Verkäufer 2.047 Euro, sofern sie zu den 38 Prozent gehören, die in tarifgebundenen Betrieben arbeiten. In nicht tarifgebundenen Betrieben liegt das Durchschnittsgehalt einer Vollzeitkraft bei rund 1.800 Euro. Angesichts des hohen Anteils an Teilzeitstellen erklärt es sich, weshalb nur ein Bruchteil der Arbeitsplätze im Einzelhandel existenzsichernd ist. Auch die Einkommenszuwächse infolge der Berufserfahrung sind eher zu vernachlässigen. Das Gehalt einer Verkäuferin liegt auch nach 20 Jahren nur rund 330 Euro brutto über dem Einstiegsgehalt.

Die Höhe des Einkommens variiert dabei, je nachdem in welchem Einzelhandelsbereich die Beschäftigung angesiedelt ist. Auch die Größe des Betriebs ist ein wichtiger Faktor. Grundsätzlich gilt: Je größer der Betrieb ist, desto höher ist auch die Bezahlung. Differenziert nach Sparten wird im Einzelhandel mit Zeitungen, Schreibwaren und Bürobedarf am besten (rund 2.200 Euro) und im Einzelhandel mit Textilien am schlechtesten (rund 1.650 Euro) gezahlt. Fast 70 Prozent der im Einzelhandel beschäftigten Verkäuferinnen arbeiten allerdings in Supermärkten und Discountern. Hier verdient eine Vollzeitkraft im Durchschnitt rund 1.850 Euro.<sup>11</sup> Auch das Einstiegsgehalt nach Absolvieren der dreijährigen Ausbildung zur/zum Einzelhandelskauffrau/-mann liegt mit 1.300 bis 1.700 Euro in etwa auf dem Niveau der Verkäuferin. Disponenten, Lagerleiter und Fahrer verdienen etwa 2.000 Euro brutto. Die Gehälter von Filialleiterinnen und Filialleitern können um die 3.000 Euro brutto betragen. Sie variieren aber stark nach Unternehmen und Region.<sup>12</sup>

Angesichts der Versuche der Arbeitgeber, Beschäftigungsverhältnisse zu destabilisieren, wächst im Einzelhandel auch der Anteil der Niedriglohnempfänger. Einer Antwort der Bundesregierung auf die Anfrage der Linken zum Thema «Lohn-dumping im Einzelhandel und die Verantwortung der Politik» vom 28.5.2013 zufolge, ist der Anteil der Niedriglohnempfänger im Einzelhandel seit 2001 unter den Frauen von 31 Prozent auf 36 Prozent im Jahr 2010 angestiegen. Unter den männlichen Beschäftigten war der Sprung sogar noch größer (von 18 Prozent auf 28 Prozent). Jeder dritte Beschäftigte verdient weniger als zehn Euro pro

Stunde, mehr als jeder fünfte sogar weniger als 8,50 Euro. Hierbei sind die über Werkverträge Beschäftigten noch nicht enthalten.<sup>13</sup>

## Zur Situation der Auszubildenden

Trotz der sich weiter verschlechternden Arbeitsbedingungen entscheiden sich nach wie vor viele junge Menschen dafür, eine Ausbildung im Einzelhandel zu absolvieren. Umgekehrt bietet der Einzelhandel im Vergleich zu anderen Branchen auch die meisten Ausbildungsstellen an. Nach Angaben des HDE (Handelsverband Deutschland) liegt die Ausbildungsquote im Einzelhandel bei acht Prozent und damit über dem bundesdeutschen Durchschnitt der Gesamtwirtschaft.<sup>14</sup>

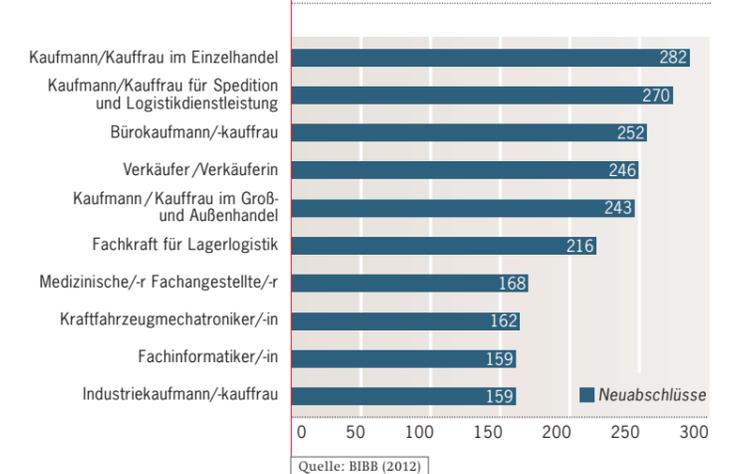
Vor allem Frauen interessieren sich nach wie vor für Berufe im Einzelhandel. Unter den bei der Agentur für Arbeit gemeldeten Bewerberinnen für Berufsausbildungsstellen gab jede zehnte an, sich als Kauffrau im Einzelhandel bewerben zu wollen. Auf der Beliebtheitskala erreicht dieser Ausbildungsberuf damit Rang zwei, dicht gefolgt von dem Ausbildungsberuf «Verkäuferin», der auf Platz vier gelandet ist. 8,3 Prozent aller Bewerberinnen planten einen Einstieg in diesen Beruf.<sup>15</sup> Demnach gaben 18 Prozent der hier gemeldeten Bewerberinnen den Einzelhandel als Zielberuf an.

Da die bei der Agentur gemeldeten Ausbildungsstellen und Ausbildungsbewerberinnen und bewerber die Ausbildungssituation aber nur in Teilen abbilden, lohnt es sich, außerdem einen Blick auf die Zahlen des Bundesinstituts für Berufsbildung zu werfen. Auch unter den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen erreicht der Einzelhandel Spitzenpositionen (siehe Abbildung 6).

Ein Blick auf die Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Zeitverlauf zeigt, dass die zweijährige Ausbildung zum/zur Verkäufer/Verkäuferin gegenüber der dreijährigen Ausbildung zum/zur Einzelhandelskauffrau/-frau stark an Bedeutung gewonnen hat.

Nach Aussage von ver.di hängt dies mit den Arbeitsbedingungen im Einzelhandel zusammen. Die schlechten Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten, die hohe Arbeitsbelastung und die flexiblen Arbeitszeiten schrecken viele Bewerber, die eine kaufmännische Ausbildung anstreben, ab. Sie entscheiden sich deshalb lieber für eine Ausbildung in der Industrie. Qualifizierte Auszubildende zu fin-

Abb. 6: Stark besetzte Ausbildungsgänge – TOP 10 im Land Bremen 2012



den, scheint daher aus Sicht der Einzelhandelsbetriebe zunehmend ein Problem zu sein.

«Ja, es hat schon eine Zeit gedauert, Auszubildende zu finden. Aber vielleicht sind auch manchmal die Ansprüche der Unternehmer sehr hoch, wenn man dann so hört: Na ja, die haben nur Hauptschule ... Ja bitte, was erwartet man denn? Ich muss mich nicht 13 Jahre in der Schule quälen und ein Abi hinlegen, um dann hier irgendwo von 21.00 bis 22.00 Uhr an der Kasse zu sitzen und die Lücken zu füllen, weil keine Kassiererinnen mehr da sind. Da muss man seine Erwartungshaltung auch mal ein bisschen zurückschrauben.»

Mitarbeiterin eines SB-Warenhauses

Abb. 7: Abgeschlossene Ausbildungsverträge Kaufmann/Kauffrau und Verkäufer/Verkäuferin im Land Bremen



13 Vgl. Deutscher Bundestag (2013), S. 7.

14 Vgl. HDE.

15 Vgl. Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven (2013).

11 Vgl. Bispinck u.a. (2013), S. 6.

12 Vgl. FOCUS Online.

# Einzelhandel

Ausbildungsplatzbewerber, die nicht den Vorstellungen der Betriebe entsprechen, werden häufig nur für die kürzere, zweijährige Ausbildung eingestellt. Problematisch sind vor allem die Arbeitsbedingungen und die Verdienstmöglichkeiten, die die Auszubildenden bei ihrem Einstieg in das Berufsleben erwarten. Nach Aussage von ver.di werden Auszubildende – wenn sie denn übernommen werden – durch die Bank befristet und in Teilzeit eingestellt. Offensichtlich passen die Erwartungen, die viele Einzelhändler an ihre Auszubildenden haben, nicht zu den Konditionen, die sie ihnen bieten können.

## Qualifikationsniveau im Einzelhandel

Obwohl es immer weniger existenzsichernde Arbeitsplätze im Einzelhandel gibt, hat die Qualifikation beziehungsweise die Beratungskompetenz des Personals weiterhin eine herausragende Bedeutung. Vor allem vor dem Hintergrund, dass der klassische Einzelhandel gegenüber dem Internet gerade in diesem Bereich punkten kann. Angesichts der hohen Ausbildungsquote ist es nicht überraschend, dass der Einzelhandel einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Beschäftigten mit Berufsausbildung aufweist (62 Prozent gegenüber 58 Prozent im Branchendurchschnitt). Entsprechend gering ist allerdings der Anteil hoch qualifizierter Beschäftigter, also Beschäftigter mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss. Während dieser Anteil im Durchschnitt bei zehn Prozent liegt, beträgt er im Einzelhandel nur drei Prozent.

Um Personalkosten zu sparen, wird im Einzelhandel nicht nur die Personaldecke ausgedünnt, sondern es werden auch Tätigkeitsfelder und die erforderlichen Qualifikationen entmischert. Das Arbeitsspektrum eines einzelnen Beschäftigten erstreckt sich nicht mehr über einfache und anspruchsvolle Arbeiten, sondern sie werden auseinanderdividiert, um eine der Tätigkeit entsprechende »passgenaue« Bezahlung zu ermöglichen. Dies hat zur Folge, dass die Qualifikationsanforderungen zwischen den einzelnen Arbeitsfeldern stark schwanken. Für einfache Tätigkeiten, wie das Einräumen von Waren oder für Kassiertätigkeiten werden zunehmend geringfügig entlohnte Beschäftigte, Leiharbeiter oder Werkvertragsnehmer eingesetzt – mit entsprechend geringer Bezahlung. Je höher der Anteil geringer qualifizierter Beschäftig-

ter in einem Betrieb ist, desto stärker steigen allerdings die Anforderungen an die qualifizierten Beschäftigten, die zu »Ankerbeschäftigten« werden, weil sie für den reibungslosen Ablauf des gesamten Betriebes zuständig sind.

Nach Aussage des HDE wird aufgrund der Internationalisierung der großen Handelsunternehmen und immer komplexeren Steuerungssystemen der Bedarf nach Führungskräften in Zukunft weiter steigen – und damit auch der Anteil der besser verdienenden Beschäftigten.

Perspektivisch wird diese Entwicklung dazu beitragen, dass sich die Belegschaft in den Einzelhandelsbetrieben weiter aufspaltet: Arbeitsplatzwächse wird es dementsprechend weiter bei den gering Qualifizierten geben, in Teilen sicherlich auch im höher qualifizierten Bereich.

## Arbeitszeit

Durch die Freigabe der Ladenöffnungszeiten an Werktagen hat sich der Arbeitszeit-Korridor, an dem die Einzelhandelsbeschäftigten eingesetzt werden können, deutlich erweitert. Auch wenn die Möglichkeit rund um die Uhr zu öffnen, nur von wenigen Geschäften wirklich genutzt wird, sind Öffnungszeiten bis 22.00 Uhr im Lebensmitteleinzelhandel eher die Regel als die Ausnahme. Dies betrifft immerhin etwa 30 Prozent der gesamten Einzelhandelsbeschäftigten. Das lange Arbeiten an Samstagen und in den späten Abendstunden gehört für diese Beschäftigten zum Berufsalltag.

Grundsätzliche Aussagen darüber, ob die Arbeit im Einzelhandel besonders gut oder besonders schlecht mit dem Familienleben zu vereinbaren ist, lassen sich allerdings nur schwer treffen. Vielfach wird behauptet, dass die Beschäftigung in »Randzeiten« gerade für Familien besonders geeignet ist, weil in diesen Zeiten der andere Elternteil die Betreuungspflichten der Kinder übernehmen kann. Für Alleinerziehende stellt sich die Situation hingegen vollkommen anders dar. Nach Aussagen von Beschäftigten wirken sich aber bereits die noch eher gemäßigten Arbeitszeiten bis 20.00 Uhr deutlich negativ auf das Privatleben aus.

*»Wenn ich für mich mal entschieden hätte, dass es toll ist, am Wochenende zu arbeiten, dann wäre ich Bademeister geworden. Ich bin ja mal irgendwann angefangen, da hatten wir Ladenöffnungszeiten, da ging das*

*morgens um zehn los und um 18.30 Uhr war Feierabend und am Samstag um 14.00 Uhr. Und Freizeit und soziale Kontakte und Ehrenamtsarbeit, das war ja alles planbar. Das ist ja heute so abhängig von den Arbeitszeiten. Bei mir ist das beispielsweise so: Ich singe im Chor und muss auch so manche Chorprobe dann mal sausen lassen, weil die um 19.30 Uhr beginnt, ich aber bis 20.00 Uhr arbeiten muss. Oder Wochenendtermine, wo es für alle anderen selbstverständlich ist: Klar, dann machen wir halt eine Chorprobe am Wochenende, dann fährt man da eben nach Steinkimmen oder so. Wunderbar. Und ich kann nicht. Warum? Ich muss am Samstag bis 20.00 Uhr arbeiten. Das lohnt sich nicht mehr, da am Sonntag noch hinzufahren.«*

Mitarbeiter eines Technik-Hauses

Auch für die Beschäftigten auf der Führungsebene werden die Arbeitszeiten durch die Liberalisierung des Ladenschlussgesetzes immer länger. Teilweise ist das Arbeiten von 55 bis 70 Stunden pro Woche sogar üblich.<sup>16</sup> Diese Entwicklung trägt zudem dazu bei, dass es für die häufig teilzeitbeschäftigten Frauen im Einzelhandel noch zusätzlich schwerer bis unmöglich wird, perspektivisch einen höheren Anteil an den Führungspositionen zu erlangen.

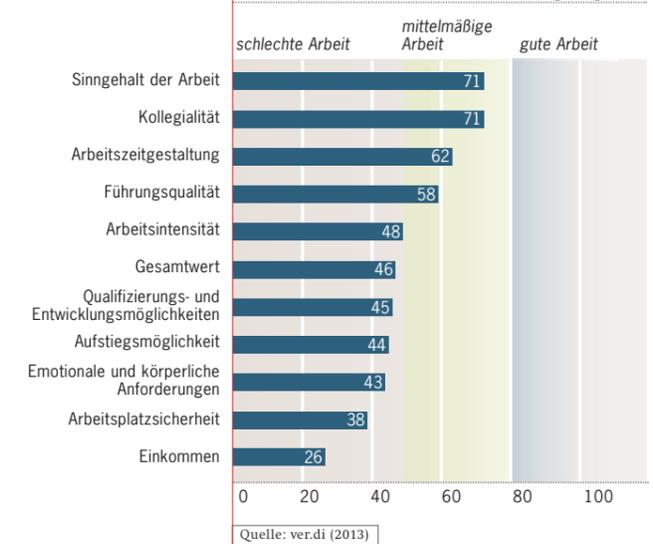
## Gute Arbeit im Einzelhandel?

Um einen Eindruck darüber zu bekommen, wie die Beschäftigten im Einzelhandel selber ihre Arbeit einschätzen und welche Probleme aus ihrer Sicht am gravierendsten sind, lohnt sich ein Blick auf die Auswertung des DGB-Index »Gute Arbeit«. Hierbei handelt es sich um ein wissenschaftlich fundiertes Instrument zur Erfassung der Arbeitsbedingungen. Jährlich erfolgt eine Repräsentativerhebung von Beschäftigten aus allen Regionen, Branchen, Einkommensgruppen und Beschäftigungsverhältnissen hinsichtlich ihrer Arbeitsbedingungen. Für den Einzelhandel in Hamburg hat der zuständige Landesbezirk von ver.di im zweiten Quartal 2012 eine solche Erhebung durchgeführt.

Die Ergebnisse dieser Befragung zeichnen ein besorgniserregendes Bild:

- Zwei Drittel der Beschäftigten beziehen ein so niedriges Einkommen, dass sie von ihrer Rente nicht werden leben können.
- Ein Drittel sorgt sich um den Erhalt des Arbeitsplatzes.
- Die Hälfte der Beschäftigten fühlt sich stark unter Stress.

Abb. 8: Die Qualität der Arbeitsbedingungen



Differenziert nach den unterschiedlichen Dimensionen der Arbeitsbedingungen schneiden die Kollegialität (mit 71 von 100 Punkten) und der Sinngehalt der Arbeit (mit 71 von 100 Punkten) noch am besten ab (siehe Abbildung 8). Besonders schlecht werden die Einkommenssituation (26 von 100 Punkten) und die beruflichen Zukunftsaussichten beziehungsweise die Arbeitsplatzsicherheit bewertet.<sup>17</sup>

Dabei wirkt sich der Umfrage zufolge gerade die mangelnde Arbeitsplatzsicherheit negativ auf den Arbeitsalltag aus. Zum einen fühlen sich die Beschäftigten umso stärker unter Stress, je größer die Angst um den Arbeitsplatz ist. Zum anderen steigt auch der Anteil derjenigen, die krank zur Arbeit gehen.

Auch die Einkommensbedingungen werden von den befragten Beschäftigten stark kritisiert. 42 Prozent halten ihr Einkommen für gar nicht angemessen, unter den Lagerbeschäftigten sind es sogar 57 Prozent. Bei 27 Prozent der Beschäftigten entspricht das Einkommen aus dem derzeitigen Arbeitsverhältnis nicht den Bedürfnissen. Parallel zu diesen »harten« und existenziellen Beschäftigungsbedingungen gibt es aber auch weitere, subjektive Kritikpunkte: So sieht sich fast jeder Zweite

<sup>16</sup> Vgl. ver.di (2012).

<sup>17</sup> Vgl. ver.di (2013).

# Einzelhandel

(45 Prozent) bei der Arbeit in hohem oder sehr hohem Maße unter Zeitdruck. Unter den Lagerbeschäftigten kommt noch erschwerend hinzu, dass mehr als jeder Dritte in sehr hohem oder hohem Maße körperliche Arbeit leisten muss. Unter den Beschäftigten, die sich stark unter Zeitdruck fühlen, wurde zudem konstatiert, dass ihren Wünschen nach Weiterbildung nicht nachgekommen wird (62 Prozent).

Jeder fünfte Beschäftigte im Handel fühlt sich herablassend behandelt – sowohl von Vorgesetzten als auch von Kollegen und Kundschaft. Unter den Kassenbeschäftigten sind dies sogar fast 30 Prozent. Stark kritisiert wird auch die Wertschätzung, die den Hamburger Einzelhandelbeschäftigten von ihren Vorgesetzten entgegengebracht wird. Jeder Zweite erfährt keine oder nur geringe Wertschätzung durch seinen Vorgesetzten. Mehr als 40 Prozent haben zudem keinen Einfluss auf die Arbeitsmenge, die sie zu bewältigen haben.

Geringe Einkommen, prekäre und unsichere Arbeitsverhältnisse und ein tendenziell sinkendes Qualifikationsniveau prägen die Beschäftigungssituation im Einzelhandel. Angesichts dieser Rahmenbedingungen bezeichnen 61 Prozent ihre Arbeitsbedingungen als »schlecht« und nur vier Prozent als »gut«. Diese Zustandsbeschreibung ist sicherlich kein Hamburger Spezifikum. Sie untermauert die Eindrücke, die im Rahmen der Gespräche mit Beschäftigten und Betriebsräten gesammelt wurden.

Der hohe Preis- und Wettbewerbsdruck wirkt sich dementsprechend negativ auf die Arbeitsbedingungen aus – sowohl im Hinblick auf das Einkommen und die Arbeitsplatzsicherheit als auch im Hinblick auf die Arbeitsbelastung. Diese Tendenz wird sich aller Voraussicht nach weiter fortsetzen. Da der Einzelhandel aber nach wie vor eine der wichtigsten Branchen für Frauen ist, sollten politische Entscheidungen, die den Einzelhandel betreffen, nicht gefällt werden, ohne die potenziellen Auswirkungen auf Beschäftigte und deren Arbeitsverhältnisse zu berücksichtigen.

## Was ist zu tun?

Angesichts der aktuellen Situation befindet sich der Einzelhandel gegenwärtig an einem Scheideweg. Wird jetzt keine klare Grenze gegen Tarifflucht und Lohndumping gezogen, entwickelt sich

die zweitgrößte Frauenbranche endgültig zu einem reinen Niedriglohnsektor ohne eine reelle Chance auf einen existenzsichernden Arbeitsplatz. In den Interviews mit den Beschäftigten des Einzelhandels wurde deutlich, dass viele die Entwicklungen im Handel zum großen Teil auch mit dem Agieren der Politik in Verbindung bringen.

*»Die Rolle der Politik im Einzelhandelswettbewerb? Durch die Flächenausweitungen trägt sie zu einer Verschärfung des Wettbewerbs bei. Davon bin ich überzeugt. Sie versucht aber auch gegenzusteuern, wie zum Beispiel durch das Mindestlohngesetz auf Landesebene. Auch die Absenkung der Hürden für die Einführung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen finde ich ganz, ganz sinnvoll. Das sind gute Ansätze. Flächenausweitungen hingegen halte ich für falsch. Die Sache mit dem Ladenschlussgesetz, das erkennt die Politik nicht, warum auch immer. Da gibt es unglaublich starken Druck der Wirtschaft, die immer die Argumente ins Feld führt, wenn das Ladenschlussgesetz nicht entsprechend aufgestellt wird, dann müssen wir Arbeitsplätze abbauen. Aber es ist ja andersrum: Wenn wir noch weiter liberalisieren und den Wettbewerb noch mehr verschärfen, dann kommt so was dabei raus. Und sie bauen trotzdem weiter Arbeitsplätze ab oder wandeln sie um. Das kommt aber nicht so wirklich in die Köpfe.«*

Mitarbeiterin eines Warenhauses

## Das Ladenschlussgesetz: Es gibt Spielraum nach unten

Damit sich der durch die Freigabe der Ladenöffnungszeiten erhöhte Wettbewerbsdruck nicht weiter negativ auf die Arbeitsbedingungen im Handel auswirkt, sollte die Politik eine erneute Einschränkung der Ladenschlusszeiten an Werktagen in Erwägung ziehen. Dies gilt umso mehr, seit die Arbeitgeber bereits einen Versuch gestartet haben, die Spätzuschläge zu streichen. Nur so kann vermieden werden, dass es hinsichtlich der verlängerten Öffnungszeiten immer wieder Vorreiter und Nachzügler gibt, durch die vor allem die tarifgebundenen Einzelhändler massiv unter Druck geraten. Es gibt durchaus Bundesländer, die nicht den Weg der völligen Freigabe der Ladenöffnungszeiten beschreiten. An ihnen könnte sich Bremen orientieren. Außer in Bayern gelten auch im Saarland noch moderate Öffnungszeiten. In beiden Bundeslän-

dern dürfen Verkaufsstellen an Werktagen von 6 bis 20 Uhr geöffnet sein. In Rheinland-Pfalz sind die Ladenöffnungszeiten werktags zumindest auf 6 bis 22 Uhr beschränkt.

## Quo vadis Innenstadt? Für eine bedarfsgerechte Ansiedlungspolitik

Die Entwicklung im Bremer Einzelhandel und die Attraktivität der Innenstadt sind zwei Themen, die – zu Recht – häufig in einem Atemzug genannt werden und eng miteinander verknüpft sind. Tatsächlich hat auch die Liberalisierung der Ladenöffnungszeiten Auswirkungen auf die City.

*»Der Kunde, der früher, als alle Läden noch bis 18.30 Uhr aufhatten, eher in der Innenstadt eingekauft hat, der fährt halt heute stattdessen abends noch mal schnell in ein SB-Warenhaus und packt da sein Auto voll, denn die haben ja bis 22 Uhr auf. Hier werden ja nicht nur Lebensmittel, sondern auch eine unglaubliche Vielfalt von Non-Food-Artikeln angeboten. Ich kann mich von Kopf bis Fuß einkleiden und habe eine riesige Bandbreite von Kosmetika und Technikartikeln. Ich kann also mein ganzes Leben eigentlich nur durch einen Einkauf dort organisieren. Und so kommt es zu einer zunehmenden Verödung der Innenstädte bundesweit. Egal wo ich in Deutschland in die Innenstädte gehe: Ich finde immer überall das Gleiche.«*

Gewerkschaftssekretär ver.di

Eine Innenstadt gewinnt aber gerade dann an Attraktivität, wenn sie ein besonderes, charakteristisches Angebot aufweist. Dies ist durch eine bloße Ausweitung der Verkaufsflächen nicht automatisch gewährleistet. Im Gegenteil: Dass es die Bremer Innenstadt zunehmend schwer hat, sich angesichts des breiten Einzelhandelsangebots zu positionieren, hängt damit zusammen, dass es hier umfangreiche Verkaufsflächen gibt, die in der Peripherie angesiedelt sind. Das erst 2008 eröffnete Einkaufszentrum »Waterfront« ist mit seinen 44.000 Quadratmetern Verkaufsfläche nur ein Beispiel hierfür.

Um die Bremer Innenstadt gegenüber dem Angebot in der Peripherie weiter aufzuwerten, war geplant, auch hier ein neues Einkaufszentrum zu eröffnen. Dies hätte allerdings den Wettlauf um Verkaufsflächen weiter angeheizt. Gerade in der City sollte darauf geachtet werden, das Einzelhandelsangebot vor allem in Nischenbereichen, in

denen noch Bedarf besteht, auszuweiten und die Innenstadt stattdessen durch gastronomische oder kulturelle Angebote attraktiver zu gestalten.

## Anpassung des Arbeitszeitgesetzes

Sofern es nicht gelingt, von den längeren Ladenöffnungszeiten abzurücken, ist eine entsprechende Modifizierung des Arbeitszeitgesetzes erforderlich. Nach der derzeitigen Regelung haben Nachtarbeitnehmer und Nachtarbeitnehmerinnen nur dann das Recht, auf einen Tagesarbeitsplatz versetzt zu werden, wenn er oder sie ein Kind hat, das jünger als zwölf Jahre ist und nicht von einer anderen, im Haushalt lebenden Person betreut werden kann. Hinzu kommt, dass diese Regelung erst ab 23 Uhr zum Tragen kommt.<sup>18</sup> Im Rahmen der Bürgerschaftsdebatte zur Liberalisierung der Ladenöffnungszeiten im Jahr 2007 wurde über dieses Problem bereits diskutiert. Die Bremer SPD hat in diesem Zusammenhang angekündigt, eine Bundratsinitiative zu starten mit dem Ziel, das Arbeitszeitgesetz an die neuen Entwicklungen in der Spät- und Nachtarbeit anzupassen. Bislang ist dies aber offensichtlich nicht erfolgt. Wünschenswert wäre es, das Gesetz dahin gehend zu ändern, dass erstens die Regelungen zur Nachtarbeit nicht erst ab 23 Uhr, sondern bereits ab 20 Uhr greifen und zweitens das Alter der zu versorgenden Kinder von 12 auf mindestens 14 Jahre angehoben wird. Durch eine derartige Überarbeitung des Arbeitszeitgesetzes wären auch solche Beschäftigte geschützt, die nicht in tarifgebundenen Betrieben arbeiten.

## Qualifizierungsoffensive starten

Um die Konkurrenzfähigkeit des stationären Einzelhandels gegenüber dem Internethopping zu stärken, ist die Beratungskompetenz der Beschäftigten ein wichtiger Faktor. Vor allem in Bremen wird wegen der steigenden Anzahl von Touristen auch Qualifizierungsbedarf hinsichtlich der Sprachkompetenz konstatiert. Da die Entwicklungsperspektiven für den stationären Einzelhandel sich deutlich verbessern, sofern sie auch im Internet präsent sind, gibt es außerdem im Hinblick auf die »Online-Kompetenz« Qualifizierungsbedarf. Umgekehrt laufen qualifizierte Beschäftigte weniger Gefahr, in ein prekäres Arbeitsverhältnis gedrängt zu werden.

<sup>18</sup> Vgl. § 6 Arbeitszeitgesetz.

# Einzelhandel

## Literatur

Außerdem verbessern sich die Möglichkeiten für eine höhere Eingruppierung.

Trotz dieser Vorteile weist der Einzelhandel im Vergleich zur Gesamtwirtschaft eine unterdurchschnittliche Bereitschaft zur Weiterbildung auf. Zum einen kann dies damit zusammenhängen, dass sich die Finanzierung der Qualifizierungsmaßnahmen schwierig gestaltet. Zum anderen könnte auch die Freistellung der Beschäftigten, wegen der bereits stark ausgedünnten Personaldecke, für Betriebe und Beschäftigte ein Problem darstellen. Umgekehrt profitieren mittel- bis langfristig gerade bei kleineren Einzelhandelsbetrieben beide Seiten. Last, not least ist auch ein attraktives Angebot an stationärem Einzelhandel jenseits großer Ketten und standardisierter Waren sowohl für Stadtteile als auch für die Innenstadtentwicklung ein großes Pfund. Deshalb sollte in Form einer ›konstatierten Aktion‹ und unter Einbeziehung von Beschäftigten, Einzelhändlern, der Politik und der Wirtschaftsförderung, Kammern und Weiterbildungsträgern eine ›Qualifizierungsoffensive Einzelhandel‹ gestartet werden. Hierbei sollte nach Möglichkeiten gesucht werden, wie gerade dem mittelständischen Einzelhandel eine solche Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermöglicht werden kann.

### Qualitätssiegel für den Einzelhandel gegen die ›Servicewüste Deutschland‹

Um die Arbeitsbedingungen im Einzelhandel grundsätzlich verbessern zu können, ist es notwendig, die Konsumentinnen und Konsumenten für dieses Thema zu sensibilisieren.

Dies ist möglich, indem Einzelhändler, die miese Geschäftspraktiken betreiben, an den Pranger gestellt werden. Es funktioniert aber auch umgekehrt: indem die Märkte ausgezeichnet werden, die für besonders gute Arbeitsbedingungen sorgen. ver.di in Hamburg hat diesen Ansatz weiter verfolgt und im Rahmen der Kampagne ›Handeln ausgezeichnet‹ ein Qualitätssiegel für den Einzelhandel eingeführt. Hier werden Unternehmen dafür belohnt, dass sie ihre Beschäftigten nach Tarif bezahlen, ausbilden und organisiert sind. Sind diese Kriterien erfüllt, wird der entsprechende Betrieb in einem ›Einkaufsführer für faire Arbeit in Hamburg‹ aufgenommen, an dem sich der Kunde bei seinen Einkaufsgewohnheiten orientieren kann, ob er tarifgebundene Betriebe fördert oder den ›Wild-

wuchs‹. Auch andere Bundesländer sollten über so eine Auszeichnung nachdenken, denn auf diesem Weg rückt das Thema ›Arbeitsbedingungen im Einzelhandel‹ stärker in das Bewusstsein der Kundinnen und Kunden.

### Keine Umsatzsteigerungen ohne höhere Einkommen

Der Einzelhandel ist eine Branche, die zu ruinösem Wettbewerb neigt, der auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen wird. Jede Maßnahme, die diesen Wettbewerb verschärft – wie beispielsweise eine Ausweitung von Verkaufsflächen – führt dazu, dass sich der Druck auf die Löhne erhöht, wenn sie nicht von einer deutlichen Erhöhung der Kaufkraft begleitet wird. Da im Land Bremen jede zehnte sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frau im Einzelhandel tätig ist, kann hier deshalb durchaus von Prekarisierungstendenzen im großen Stil gesprochen werden, die langfristig sehr teuer werden können, wenn es immer weniger Menschen möglich ist, ein existenzsicherndes Einkommen zu ›erarbeiten‹. Da die Einkommensentwicklung der entscheidende Einflussfaktor bei der Branchenentwicklung ist, stellt sich der Einzelhandel selbst ein Bein, wenn er sich mehr und mehr zur Niedriglohnbranche entwickelt.

*›Wir brauchen eine Einkommensentwicklung, die den Menschen die Möglichkeit gibt, zu konsumieren. Wir sind irgendwie Griechenland. Das kann nicht funktionieren. Zum Sparen fährst du die Kostenschiene bis an einen gewissen Punkt und dann geht das nicht mehr. Wenn du dann aber kein Geld hereinbekommst, was passiert denn dann? Wir müssen doch darüber nachdenken, wie wir wieder Umsätze machen, aber wir denken nur noch darüber nach, wie wir Kosten reduzieren. Und die Personalkosten sind immer der Spielball. Wir können ohne Ende Ideen produzieren. Am Ende sagt der Kunde: ›Ihr seid wunderbar, aber ich habe keine Kohle.‹ Dann sind wir da, wo wir immer waren.‹*

Mitarbeiterin eines Warenhauses

Alle Maßnahmen, die dafür Sorge tragen, dass sich die Einkommenssituation insgesamt verbessert, verbessern damit auch die Rahmenbedingungen für den Einzelhandel. Folglich bietet sich hier eine ganze Palette an regulierenden Maßnahmen an, die teilweise in die Verantwortung der Bundesregierung fallen, teilweise aber auch Angelegenheit der Tarifparteien sind. Notwendig wäre zunächst die Re-Regulierung der Minijobs, die allerdings gegenwärtig kaum realistisch zu sein scheint. Im Gegenteil: Die Verdienstgrenze für Minijobber wurde sogar auf 450 Euro angehoben.

Von Gewerkschaften und Betriebsräten wird außerdem gefordert, dass angesichts der zunehmenden Tariffucht im Einzelhandel die Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge wieder eingeführt wird. Im Tarifvertragsgesetz wurden 2014 die Hürden zumindest dahin gehend abgesenkt, dass hierzu nicht mehr mindestens 50 Prozent der Beschäftigten bei tarifgebundenen Betrieben tätig sein müssen. Dennoch muss die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite der Tarifkommission den entsprechenden Antrag weiterhin gemeinsam stellen. Ein Branchendialog unter der Schirmherrschaft der Politik könnte einen wichtigen Beitrag leisten, um hier die Interessenlagen auszuloten.

### Agentur für Arbeit

**Bremen-Bremerhaven (2013):**  
Der Ausbildungsmarkt im September 2013.

**Bispinck, Reinhard / Dribbusch, Heiner / Öz, Fikret / Stoll, Evelyn (2013):**  
Was verdienen Verkäuferinnen und Verkäufer im Einzelhandel? Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank. WSI [=Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung] Projekt LohnSpiegel.de – Arbeitspapier 05/2013.

**BIBB [= Bundesinstitut für Berufsbildung] (2012):**  
Datensystem Auszubildende, Liste der 30 am stärksten besetzten Ausbildungsberufe. Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge. [www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/1867.php](http://www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/1867.php)

**Deutscher Bundestag (2013):**  
Drucksache 17/13647 vom 28.05.2013, Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Sabine Zimmermann, Jutta Krellmann, Diana Golze, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE – Drucksache 17/13408: Lohndumping im Einzelhandel und die Verantwortung der Politik.

**Düthmann, Christiane (2011):**  
Rewe ›Das Ziel ist Mixed Leadership. Frauen in Führungspositionen – Ursula Schütze-Kreilkamp sieht Rewe auf einem guten Weg. In: Lebensmittel Zeitung.net vom 25.02.2011.

**El-Sharif, Yasmin (2013):**  
Staat zahlt jährlich 1,5 Milliarden Euro für Niedriglöhne im Handel; Spiegel Online, 04. Juni 2013. [www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/niedrigloehne-im-handel-kosten-den-staat-jaehrlich-1-5-milliarden-euro-a-903448.html](http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/niedrigloehne-im-handel-kosten-den-staat-jaehrlich-1-5-milliarden-euro-a-903448.html)

### FOCUS Online:

Schlecht bezahlte Verkäufer  
[www.focus.de/finanzen/karriere/berufsleben/gehalt/Gehaltsreport/einzelhandel\\_aid\\_15982.html](http://www.focus.de/finanzen/karriere/berufsleben/gehalt/Gehaltsreport/einzelhandel_aid_15982.html)

**HDE [= Handelsverband Deutschland]:**  
[www.einzelhandel.de](http://www.einzelhandel.de)

**IFH [= Institut für Handelsforschung GmbH] (2014):**  
Branchenreport Online-Handel, Köln, September 2014.

**ILS:**  
[= Instore und Logistik Services]  
[www.ils-verband.de](http://www.ils-verband.de)

**Nitt-Drießelmann, Dörte (2013):**  
Einzelhandel im Wandel; Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut (HWWI) (Hrsg.), Mai 2013.

**ver.di (2012):**  
Branchenreport. Die Situation von weiblichen Beschäftigten im Handel, August 2012.

**ver.di (2013):**  
Arbeitsbedingungen im Handel. So beurteilen die Beschäftigten des Groß- und Einzelhandels die Lage in Hamburg, ver-dieReihe Arbeitsberichterstattung aus der Sicht der Beschäftigten – 6. Januar 2013.

### Was ist Logistik?

Die Logistik befasst sich mit der Bewegung von Gütern und Informationen. Häufig wird dies auf die Bereiche ›Transport, Umschlag, Lagerei‹ reduziert. Tatsächlich gehören aber alle Aufgaben von der Planung, Durchführung, Koordination und Kontrolle der Güter- und Informationsflüsse zur Logistik. Durch die Globalisierung der Märkte hat die Bedeutung dieser Branche stark zugenommen, denn die internationale Arbeitsteilung erfordert einen effizienten und perfekt durchorganisierten Transport von Waren und Informationen.

Die Logistik kann in verschiedene Bereiche unterteilt werden. So bezeichnet die Beschaffungslogistik den Weg der Rohstoffe vom Lieferanten zum Lager, wohingegen die Produktionslogistik die Verwaltung von Halbfabrikaten sowie die dazugehörige Material- und Warenwirtschaft beinhaltet. Die Distributionslogistik konzentriert sich auf die Verteilung vom Vertriebslager zum Kunden, während die Entsorgungslogistik mit der Rücknahme von Abfällen und Recycling befasst ist, aber auch den Versand von Retourwaren sicherstellt.<sup>1</sup> Bei der Kontraktlogistik werden langfristige, arbeitsteilige Kooperationen zwischen einem Händler und einem Logistik-Dienstleister geschlossen. Ein Beispiel hierfür ist das von der BLG Logistics exklusiv für Tchibo betriebene Hochregallager in Bremen. Die Branche ist also ebenso heterogen wie komplex (siehe Abbildung 1).

Abb. 1: Die Logistik-Branche im Überblick

Kernbranche	erweiterte Logistikbranche
<b>logistikspezifische Dienstleistungen:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Transport</li> <li>Umschlag</li> <li>Lagerei</li> </ul>	= Beschäftigte, die in Industrie- und Handelsunternehmen logistische Tätigkeiten durchführen <ul style="list-style-type: none"> <li>Berater (Logistikberater, Planer usw.)</li> <li>gewerblicher Transport (Lkw-Fahrer, Lokomotivführer, Kurierfahrer usw.)</li> <li>gewerblicher Umschlag (Lagerung/Lagerarbeiter, Magaziner)</li> <li>Kaufleute (Speditionskaufleute, Industriekaufleute usw.)</li> </ul>
<b>logistiknahe Dienstleistungen:</b> = unternehmensbezogene Logistik-Dienstleistungen <ul style="list-style-type: none"> <li>Softwareherstellung</li> <li>Vermietung von Güterfahrzeugen</li> <li>und so weiter</li> </ul>	
<b>logistiknahe Industrie:</b> = Herstellung von Produkten, die für logistische Prozesse benötigt werden <ul style="list-style-type: none"> <li>(z. B. Herstellung von Verpackungs- und Transportmitteln)</li> </ul>	

Vor allem Deutschland gilt als Logistik-Hochburg. Dies hängt zum einen mit der starken Im- und Exportabhängigkeit des Landes zusammen, aber auch mit seiner geografischen Lage im Zentrum Europas. Angesichts der wirtschaftlichen Erschließung der osteuropäischen Länder nimmt die Bundesrepublik eine wichtige Drehscheibenfunktion wahr. Auch die Qualität der Verkehrsinfrastruktur spielt hier eine zentrale Rolle. Einer aktuellen Studie der Weltbank zufolge wurde Deutschland erst 2014 zum wiederholten Male als leistungsfähigster Logistikstandort der Welt ausgezeichnet.<sup>2</sup>

Die Logistik ist hier inzwischen mit 90.000 Unternehmen und 2,8 Millionen Beschäftigten die drittgrößte Wirtschaftsbranche.<sup>3</sup> Im Jahr 2013 betrug ihr Umsatz 230 Milliarden Euro.<sup>4</sup> Ein Drittel der Beschäftigten arbeitet in originären Logistikunternehmen wie DHL, zwei Drittel in Logistikabteilungen von Industrie- und Handelsunternehmen. Die Branche ist überwiegend mittelständisch organisiert: 85 Prozent der Betriebe haben bis zu 20 Beschäftigte.

### Logistik in Bremen – ein Überblick

Aufgrund des Flughafens, der Häfen, des erfolgreich agierenden Güterverkehrszentrums – und last, not least –, aber auch wegen der hier ansässigen hafen- und verkehrsorientierten Unternehmen, hat sich Bremen inzwischen als Logistikstandort etabliert. Wie viele Arbeitsplätze im gesamten Bundesland von der Logistik abhängig sind, ist wegen der Vielfältigkeit der Branche statistisch nur schwer exakt zu erfassen. Diese sind in ganz unterschiedlichen Beschäftigungsfeldern angesiedelt. Sowohl Speditionskaufleute und Lagerarbeiter als auch Lkw-Fahrer, Software-Entwickler und Hafenbeschäftigte sind dem Logistik-Bereich zuzuordnen.

Ein Teil der direkt Beschäftigten dieses Sektors werden in dem Wirtschaftsabschnitt ›Verkehr und Lagerei‹ erfasst (siehe Abbildung 2).

Den Daten der Agentur für Arbeit zufolge waren hier 2014 34.100 sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer registriert. Abzüglich der 3.500 Beschäftigten, die im Bereich ›Personenbeförderung‹, also bei Taxiunternehmen und im öffentlichen Nahverkehr (BSAG) tätig sind und damit nicht zum Logistik-Sektor gezählt werden, sind dieser Statistik zufolge gut 30.000 Arbeitsplätze direkt von logistischen Dienstleistungen

Abb. 2: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Wirtschaftsabschnitt ›Verkehr und Lagerei‹ im Land Bremen 2014

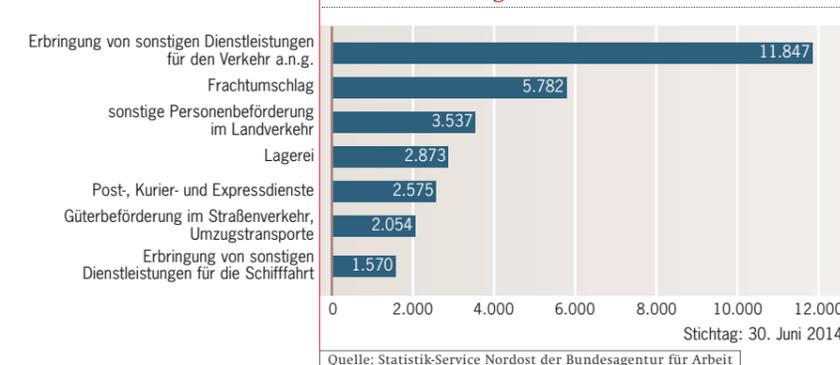
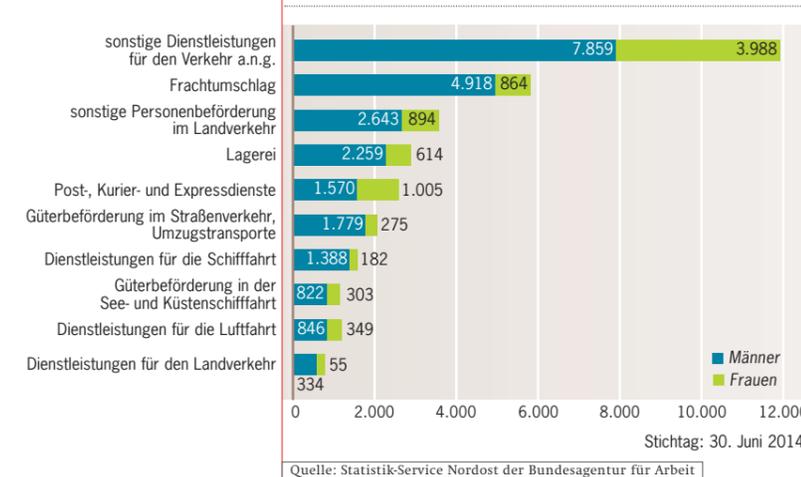


Abb. 3: Beschäftigung im Wirtschaftsabschnitt ›Verkehr und Lagerei‹ im Land Bremen nach Geschlecht 2014



abhängig. Hier sind allerdings noch nicht die Arbeitsplätze der Beschäftigten in den Logistikabteilungen der Industrie- und Handelsunternehmen enthalten, die – wie eben bereits erwähnt – den überwiegenden Teil der Stellen ausmachen.

Die beschäftigungsintensivsten Bereiche im Wirtschaftsabschnitt ›Verkehr und Lagerei‹ sind zum einen der – im Wesentlichen in Bremerhaven angesiedelte – Hafenumschlag (5.782 Arbeitsplätze) und der Bereich ›Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr anderweitig nicht genannt‹ (11.847 Arbeitsplätze). Hier werden vor allem Speditionen erfasst, die in erster Linie in Bremen-Stadt ansässig sind.

Insgesamt ist der Bereich ›Verkehr und Lagerei‹ stark männerdominiert. Der Frauenanteil liegt im Land Bremen nur bei 26 Prozent, variiert aber stark in den beiden Schwesterstädten. In Bremen

sind 30 Prozent der Beschäftigten Frauen, in Bremerhaven 13 Prozent. Diese Differenz spiegelt die unterschiedliche Struktur des Wirtschaftsabschnitts in Bremen und Bremerhaven wider. So sind in Bremen-Stadt vor allem logistische Dienstleistungen wie das Speditions-gewerbe ansässig, die – im Vergleich zum Branchendurchschnitt – einen relativ hohen Frauenanteil von 33 Prozent aufweisen. In Bremerhaven ist hingegen der Bereich ›Frachtschlag‹ am stärksten vertreten. Hier beträgt der Frauenanteil gegenwärtig 15 Prozent (Abbildung 3).

Im Wirtschaftsabschnitt ›Verkehr und Lagerei‹ sind knapp 5.000 geringfügig Beschäftigte angesiedelt, 4.063 davon in Bremen-Stadt und 632 in Bremerhaven. Auffällig ist, dass der Minijob-Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dieses Wirtschaftsabschnitts in Bremen-Stadt deut-

1 Vgl. Bundesvereinigung Logistik (2015).

2 Vgl. The World Bank (2014).

3 Vgl. Bundesamt für Güterverkehr (2013).

4 Vgl. Statista (2014).

lich höher ist als in der Seestadt. Hier entfällt ein geringfügig Beschäftigter auf sechs sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, während das Verhältnis in Bremerhaven 1:12 beträgt. Auch dies hängt mit den unterschiedlichen Strukturen des Logistiksektors in den beiden Städten zusammen beziehungsweise mit der Dominanz des Frachtumschlags in Bremerhaven.

Die Gesamtbeschäftigung im Bereich ›Verkehr und Lagerei‹ hat im Land Bremen seit 2007 deutlich zugenommen. Hier sind seitdem fast 2.800 Arbeitsplätze entstanden.

Das entspricht einem Anstieg von knapp zehn Prozent, der maßgeblich von Jobzuwächsen im Frachtumschlag getragen wurde (Abbildung 4). Dementsprechend hat auch Bremerhaven prozentual stärker von der positiven Beschäftigungsentwicklung profitiert als Bremen: Zwischen 2007 und 2014 ist die Beschäftigung in der Seestadt im Wirtschaftsabschnitt ›Verkehr und Lagerei‹ von 6.865 auf 7.839 und damit um 974 Arbeitsplätze (+14 Prozent) gestiegen, während sie in Bremen von 24.483 auf 26.268 (+1.785 oder 7,3 Prozent) zugenommen hat. Beschäftigungszuwächse gab es aber auch in der Lagerei (+1.244 Arbeitsplätze), die sich zu im Wesentlichen auf Bremen-Stadt konzentrierten. Da in den vergangenen Jahren vor allem im Fracht-

umschlag und in der Lagerei Jobzuwächse zu verzeichnen waren, stehen die Beschäftigungsperspektiven und Arbeitsbedingungen dieser beiden Bereiche im Folgenden besonders im Fokus der Analyse.

### Die bremischen Häfen – Dreh- und Angelpunkt des Logistiksektors

Die Häfen in Bremen und Bremerhaven stellen das Herzstück des hier ansässigen Logistiksektors dar. Auch arbeitsmarktpolitisch sind sie enorm wichtig. Laut Statistik sind allein im Frachtumschlag in Bremen und Bremerhaven fast 5.800 Beschäftigte tätig. Die Zahl der vom Hafen abhängigen Arbeitsplätze im Land Bremen ist deutlich höher. Exakte Berechnungen hierzu sind allerdings schwierig. Für das Jahr 2011 hat das Institut für Seeverkehrswirtschaft und Logistik (ISL) 57.000 Beschäftigte errechnet, die im Land Bremen direkt vom Hafen abhängig sind. 33.000 oder 58 Prozent dieser Arbeitsplätze waren davon in der Seeverkehrswirtschaft angesiedelt, der Rest in der hafenbezogenen Wirtschaft, zu der dieser Kalkulation zufolge allerdings alle im Bundesland ansässigen im- und exportorientierten Unternehmen gezählt wurden.<sup>5</sup> Laut ISL ist die Zahl der direkt hafenabhängigen Beschäftigten zwischen 1996 und 2010 um 40 Prozent gewachsen.

Vor allem in Bremerhaven ist die Hafenwirtschaft von enormer Bedeutung für den Arbeitsmarkt. So ist der Wirtschaftsabschnitt ›Verkehr und Lagerei‹ mit seinen knapp 8.000 Arbeitsplätzen der mit Abstand größte Wirtschaftsbereich der Stadt: 15,6 Prozent der gesamten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind in diesem Bereich tätig. In Bremen-Stadt ist es immerhin jeder Zehnte.

Die Häfen in Bremen und Bremerhaven haben im Laufe der Zeit unterschiedliche Schwerpunkte entwickelt: In Bremerhaven ist ein Großteil des Stückgutumschlags – vor allem der Container- und Automobilumschlag – ansässig; in Bremen hingegen der Massengutumschlag (Erz, Kohle, Getreide usw.), der Umschlag von Stahl- und Stahlerzeugnissen sowie von Holzprodukten. Diese Arbeitsteilung hat sich im Zuge der Containerisierung ergeben. Durch den Einsatz der Transportboxen mussten großflächig neue Spezialanlagen gebaut werden, für die es in Bremerhaven ausreichend Platz gab. Hinzu kam, dass die Umschlaganlagen hier günstiger zur Nordsee liegen und damit auch für größere Schiffe gut erreichbar sind.

›Vor 20 oder 25 Jahren hatten wir alleine in Bremen 3.000 Hafentarbeiter bei der BLG, hinzu kamen noch 2.500 beim GHBV und dann gab es noch viele Hafeneinzelunternehmen, die in der gleichen Größenordnung Beschäftigte hatten. Heute haben wir noch 180 Beschäftigte im konventionellen Hafenumschlag. Daran kann man sehen, dass der Container in Bremen erhebliche Beschäftigung weggenommen hat. Das liegt auch daran, dass Einzelteile früher am Schiff einzeln verstaut wurden. Das findet heute alles auf der grünen Wiese in den Logistikzentren statt.‹

Arbeitsdirektor Häfen und Logistik

Der Hafen in der Seestadt hat aber nicht nur im Containerumschlag in Europa eine bedeutende Rolle erlangt. Im Automobilumschlag erzielt er in der Hamburg-Antwerpen-Range<sup>6</sup> sogar einen Marktanteil von über 30 Prozent.<sup>7</sup>

In Bremen hat die Verschiebung der Arbeitsschwerpunkte im Hafen dazu geführt, dass Teile der alten Hafenreviere für Gewerbeflächen und Wohnraum umgenutzt wurden. Außerdem sind im Gegenzug große Logistikzentren entstanden (siehe Seite 113 ff.).

### Der Containerumschlag

Der Containerumschlag in Bremerhaven ist in den vergangenen 13 Jahren fast explosionsartig angestiegen. Er hat sich seit dem Jahr 2000 mehr als verdoppelt (siehe Abbildung 5). Dies hängt einerseits mit der zunehmenden internationalen Arbeitsteilung und dem Wachstum des Welthandels zusammen: In der Boomphase haben die jährlichen Wachstumsraten des Containerumschlags die des Wirtschaftswachstums um das dreifache überstiegen.<sup>8</sup> Andererseits haben aber auch die Fortschritte in der Containertechnologie – beispielsweise hinsichtlich gekühlter Waren oder beim Transport von Flüssigkeiten – hier einen wichtigen Beitrag geleistet. So konnte der Containerisierungsgrad, also der Anteil der Güter, der mit dem Container transportiert wird, kontinuierlich erhöht werden.

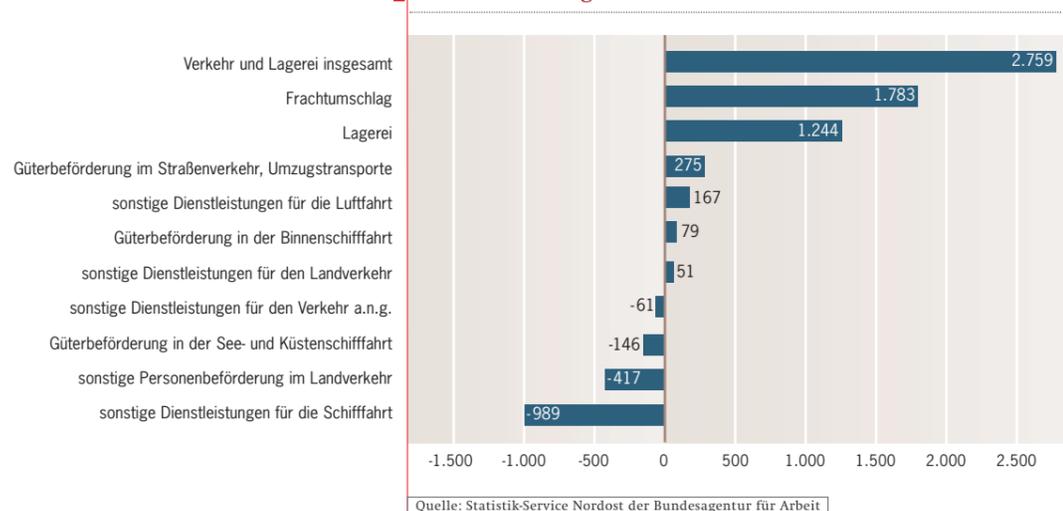
Um von diesem Wachstum zu profitieren, wurden weltweit umfangreiche Investitionen in die Hafeninfrastruktur getätigt, vor allem in Asien. Aber auch die Nordsee-Häfen haben ihre Kapazitäten erweitert. Herauszuheben ist hier insbesondere das Rotterdamer Ausbauprojekt ›Maasvlakte II‹. Bis 2030 wird der Hafen um 2.000 Hektar vergrößert, wodurch sich die dortigen Containerumschlagkapazitäten verdreifachen. In Deutschland wurde 2012 der JadeWeserPort in Wilhelmshaven in Betrieb genommen. Ebenso wie in Rotterdam können auch hier die größten Containerschiffe der Welt, die eine Transportkapazität von 18.000 TEU und einen Tiefgang von bis zu 23 Metern haben, tideunabhängig anlegen. Dennoch kämpft der niedersächsische Hafen, der auf den Umschlag von 2,7 Millionen TEU pro Jahr ausgelegt ist, weiterhin mit Auslastungsproblemen. 2013 wurden hier nur 76.000 Standardcontainer umgeschlagen, 2014 mit 67.000 TEU sogar noch weniger.

Auch in Bremerhaven wurden zusätzliche Umschlagkapazitäten geschaffen. Seit 1997 sind etwa 1,2 Milliarden Euro in die Schaffung von acht neuen Liegeplätzen geflossen. Mit CT IV wurden 2008 die letzten vier Liegeplätze in Betrieb genommen. Die Stromkaje wurde damit auf fast fünf Kilometer verlängert und ist mit ihren 14 Liegeplätzen für Großcontainerschiffe inzwischen die längste zusammenhängende Stromkaje der Welt.

Betrieben wird der Containerterminal von Eurogate, einem Gemeinschaftsunternehmen der Containersparte der BLG Logistics und der Hamburger

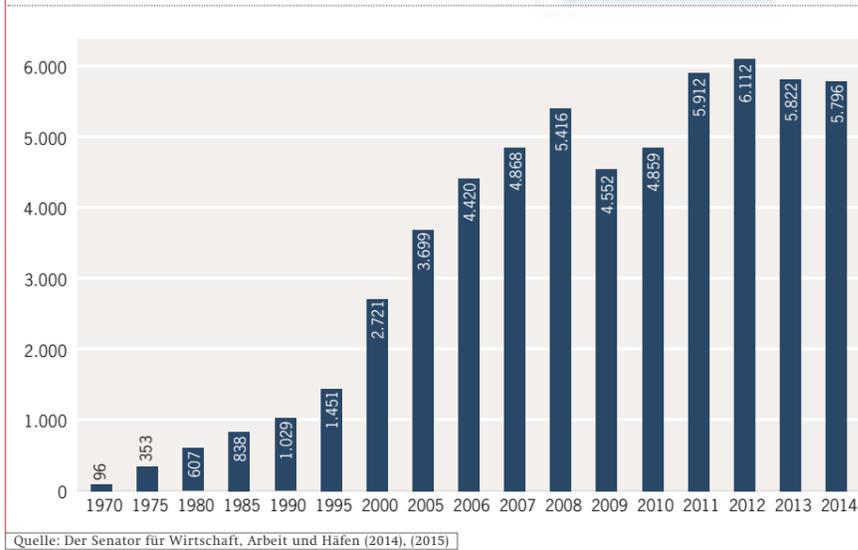
5 Vgl. ISL (2011), S. 4.

Abb. 4: Beschäftigungsentwicklung im Wirtschaftsabschnitt ›Verkehr und Lagerei‹ 2007–2014



6 Hierzu zählen die Häfen Bremen, Hamburg, Antwerpen und Rotterdam.  
7 Vgl. Mester (2014), S. 41.  
8 Vgl. Mehlig/Eberwein/Heibült (2013), S. 35.

Abb. 5: Containerverkehr über See in Bremerhaven in 1.000 TEU



9 Vgl. www.ntb.eu.

10 Vgl. Barth (2014).

11 Vgl. ebenda.

12 Unter dem Dach des P3-Netzwerkes planen Maersk, MSC und CMA CGM ihre Aktivitäten zu bündeln. Die drei Reedereien sollten so gemeinsam verwaltet, aber getrennt vermarktet werden. Vor allem Maersk hatte ein gesteigertes Interesse an dieser Allianz, weil so die großen 18.000 TEU-Schiffe besser ausgelastet werden wären, die teilweise mangels Waren halb leer unterwegs sind. Durch die Zusammenführung der drei Reedereien hätten sie auf der Asien-Europa-Route einen Marktanteil von 40 Prozent erreicht. Da das chinesische Handelsministerium als zuständige Kartellbehörde dem Netzwerk nicht zugestimmt hat, obwohl im Vorfeld bereits die US-Wettbewerbsbehörde und die EU-Kommission das Vorhaben genehmigt hatten, kam die Kooperation nicht zustande.

Eurokai. Außerdem haben sich hier mit Maersk und MSC (Mediterranean Shipping Company) die beiden weltgrößten Containerreedereien niedergelassen und sind mit Eurogate Joint Ventures eingegangen. So ist NTB (North Sea Terminal) ein Gemeinschaftsunternehmen von Eurogate und Maersk Line und fertigt überwiegend Großcontainerschiffe der dänischen Reederei ab. Das Unternehmen schlägt in Bremerhaven pro Jahr mehr als drei Millionen Container um und hat etwa 740 Beschäftigte.<sup>9</sup> MSC Gate Bremerhaven ist ein Zusammenschluss aus Eurogate und der zweitgrößten Reederei der Welt, der MSC. Eine Million Container pro Jahr werden in Bremerhaven über dieses Unternehmen abgewickelt. MSC Gate hat keine eigenen Mitarbeiter, beschäftigt aber dafür zwei Drittel der Eurogate-Belegschaft.<sup>10</sup>

Sowohl MSC als auch Maersk beteiligen sich über sogenannte »dedicated terminals« direkt am Hafenumschlag, haben damit aber auch den Vorteil, dass ihre Schiffe hier exklusiv und ohne Wartezeit abgefertigt werden. Die Sicherung von Terminal-Kapazitäten ermöglicht es ihnen daher, ihre Fahrpläne einzuhalten. Die Häfen profitieren wiederum davon, dass ihre Umschlagentwicklung planbar ist und der Reeder seine Schiffsanläufe auf die eigenen Terminals konzentriert. Dies gewährleistet den Häfen eine gewisse Auslastung ihrer

Kapazitäten. So hat sich beispielsweise der Umschlag von MSC-Containern in Bremerhaven nach der Gründung von MSC Gate verzehnfacht.<sup>11</sup>

Die Wirtschafts- und Finanzkrise hat den kontinuierlichen Zuwachs im Containerumschlag zwar empfindlich ausgebremst, dieser Einbruch wurde aber bereits 2011 wieder wettgemacht. 2012 wurden erstmals mehr als sechs Millionen Container in Bremerhaven umgeschlagen. Aktuell ist die Entwicklung in der Seestadt allerdings wieder leicht rückläufig. 2013 wurden 5,8 Millionen Container in Bremerhaven umgeschlagen, 2014 geringfügig weniger. Der verlangsamte Umschlagzuwachs ist eine Folge der konjunkturellen Krise in vielen Teilen der Welt, die sich in den anderen Häfen schon früher bemerkbar gemacht hat. Experten rechnen damit, dass die Zeiten der großen Wachstums-sprünge dem Ende entgegengehen. Begründet wird dies damit, dass die Zuwächse infolge der zunehmenden Containerisierung mittlerweile erschöpft sind und sich die Impulse durch die Globalisierung immer mehr abschwächen.

»In Bremerhaven hat der Container eine Erfolgsstory aufzuweisen. Es ist viel investiert worden, vom Land, aber auch von den Umschlagunternehmen, so dass wir über die Jahre einen Beschäftigungsaufbau hatten. Der stagniert gegenwärtig. Die Produktivität erhöht sich durch

neue Technologien und Automatisierungssysteme. Das Wachstum war gerade in den ersten Jahren erheblich, da wurde in einem hohen Maße eingestellt, in den letzten Jahren weniger.«

Arbeitsdirektor Häfen und Logistik

Angesichts dieser gedämpften Erwartungen sind mittelfristig Auslastungsprobleme auf den Containerterminals nicht auszuschließen – vor allem wegen der von den Nordrange-Häfen durchgeführten und geplanten Ausbauprojekte.

Unklar ist auch, wie sich die Folgen der Schifffahrtskrise mittel- bis langfristig auf die Häfen auswirken, insbesondere die dadurch forcierte Konzentration der Reeder (siehe auch Extra-Kasten).

»Die Überkapazitäten in den Terminals werden sich bemerkbar machen. Maasvlakte, JadeWeserPort ... Früher gab es Engpässe, heute haben wir Überkapazitäten. Wir sind gut aufgestellt, weil wir drei Standorte bieten können, aber es wird Verlagerungen geben, wenn der Containerumschlag nicht weiter steigt und da sind die Prognosen so, dass sich ein Wachstum abzeichnen soll, das oberhalb des Wirtschaftswachstums liegt, aber nicht in dem hohen Volumen. Wenn es die Krise nicht gegeben hätte, dann wären jetzt alle Häfen voll.«

Arbeitsdirektor Häfen und Logistik

Nachdem der Anlauf, die sogenannte P3-Allianz<sup>12</sup> zu gründen, gescheitert ist, haben sich MSC und Maersk darauf geeinigt, künftig auf allen Ost-West-Strecken zusammenzuarbeiten und die 2M-Allianz gegründet. Sie ist 2015 in Kraft getreten und auf zehn Jahre angelegt. Auf den Asien-Europa-Routen wird sie einen Marktanteil von über 30 Prozent einnehmen. Ziel dieser Kooperation ist es, das Angebot für die Reederei-Kunden zu verbessern und gleichzeitig die Kosten und die CO<sub>2</sub>-Emissionen zu senken. Allerdings sollen auch kleinere Kunden vom Markt verdrängt werden, um die Frachtraten zu stützen. Die drittgrößte Reederei CMA CGM hat sich inzwischen mit China Shipping Container Lines (CSCL) und United Arab Shipping (UASC) zusammengeschlossen. Diese Ocean Three Allianz wird auf der Asien-Europa-Strecke einen Marktanteil von 20 Prozent erreichen. Sowohl diese als auch die 2M-Allianz beinhaltet zunächst »nur« einen Austausch von Kapazitäten auf den gegenseitigen Diensten, um Effizienzvorteile zu erzielen. So wird beispielsweise davon ausgegangen, dass

### Die Schifffahrtskrise und Folgen für den Containerumschlag

Während sich der Hafenumschlag mittlerweile von den Folgen der Wirtschafts- und Finanzkrise erholt hat, befinden sich viele Reedereien nach wie vor in einer schweren Krise. Sie leiden vor allem unter weiterhin bestehenden Überkapazitäten und sinkenden Frachtraten auf der einen Seite und steigenden Kosten, unter anderem durch zunehmende Treibstoffpreise, auf der anderen Seite. Erschwerend kommt hinzu, dass sich auch das Transportaufkommen verhalten entwickelt hat. Noch während der Krise haben einige Reedereien die Bestellung von Großcontainerschiffen weiter fortgesetzt. Da sie von einer schnellen Erholung der Auftragslage ausgingen, wollten sie auf diesem Wege von den niedrigen Schiffspreisen profitieren. So hat Maersk beispielsweise alleine 20 Containerschiffe mit einer Kapazität von 18.000 TEU für den Einsatz zwischen Asien und Europa geordert und seine Transportkapazität damit um 20 Prozent erhöht.

Das Missverhältnis aus Angebot und Nachfrage nach Transportkapazitäten hat zu einem massiven Preisverfall geführt. Teilweise sind die Frachtraten der Linienreedereien um 50 Prozent gesunken, bei den Charterreedereien betrug der Rückgang sogar bis zu 80 Prozent. Während für ein mittelgroßes Containerschiff mit 4.000 TEU 2008 noch bis zu 40.000 Dollar Chartergebühr pro Tag gezahlt wurde, lag der Preis 2013 bei 6.000 bis 7.000 Dollar pro Tag. Da die Frachtraten die wichtigste Einnahmequelle der Reeder darstellen, führt dieser Preisverfall dazu, dass viele Reeder nicht in der Lage sind, ihre Kosten zu decken. Aber nicht nur der enger werdende Markt und die niedrigen Preise machen ihnen zu schaffen. Auch neue Umweltauflagen, wie beispielsweise die ab 2015 in Kraft tretende verschärfte Regelung für den Schwefeldioxid-Ausstoß in Nord- und Ostsee, belasten die Branche und treiben die Kosten in die Höhe. Die Reeder stehen dann vor der Wahl, entweder teure Schwefelwaschanlagen einzubauen oder auf schwefelhaltiges Schweröl zu verzichten. Ein umfassender Umstieg auf den sauberen Dieseltreibstoff treibt allerdings die täglichen Betriebskosten deutlich in die Höhe. Ein Nachrüsten mit Schwefelwaschanlagen würde hingegen pro Schiff zwischen 1,5 Millionen und vier Millionen Euro kosten.

Obwohl einige Reeder versucht haben, mit einer umfangreichen Stornierung von Aufträgen und verzögerten Auslieferungen bei Schiffsneubauten diese Entwicklung zu stoppen, reichte dies allerdings nicht aus, um die Lücke zu schließen. Die Charterraten sind weiterhin auf einem – im langfristigen Vergleich – niedrigen Niveau.

Um sich in dieser schwierigen Gemengelage Marktanteile zu sichern, sind Containerreedereien dazu übergegangen, ihre Schiffe zu Billigtarifen anzubieten. Die beiden größten Reedereien, Maersk und MSC haben gegenseitig versucht, sich Marktanteile abzuringen, indem sie abwechselnd die Preise gesenkt haben. Viele Reedereien konnten dieser Entwicklung nicht standhalten. Die Schifffahrtskrise hat so zu zahlreichen Insolvenzen geführt und unter den großen Reedereien einen Prozess der Machtkonzentration angestoßen.

Maersk und MSC durch die 2M-Allianz ihre Betriebskosten um eine Milliarde Dollar senken können. Dennoch trägt diese Konzentrationsstrategie der Reeder dazu bei, ihre Verhandlungsposition gegenüber den Häfen zu verstärken. Diese geraten hierdurch zunehmend unter Druck – ein Effekt, der durch die Überkapazitäten noch verstärkt wird. Welche Folgen dies für die bremischen Häfen und ihre Beschäftigten haben wird, ist derzeit noch unklar.

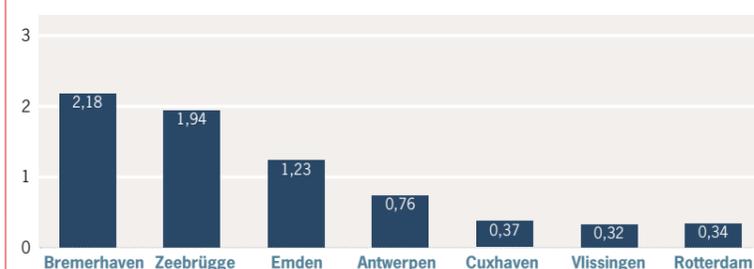
In dem Geschäftsbericht der BLG Logistics von 2013, S. 85 heißt es hierzu:

»Die Konsolidierung in der Containerschifffahrt durch neue Kooperationen und die Bildung von Konsortien dürfte auch in Zukunft fortschreiten. Da die Containerterminals zumindest mittelfristig freie Kapazitäten haben, steigt im Zuge der Konsolidierung die Marktmacht der verbleibenden Konsortien beziehungsweise Reedereien und damit verbunden der Druck sowie die Notwendigkeit der Umsetzung nachhaltiger Kostenreduzierungen bei den Containerterminals. Wir sehen hierin mehr Chancen als Risiken, zumal die drei weltgrößten Reederei-Gruppen Maersk Line, MSC und CMA CGM in unterschiedlichen Konstellationen an einigen unserer strategisch wichtigen Terminals – insbesondere den Standorten Bremerhaven und Wilhelmshaven – beteiligt sind.«

#### Der Automobilumschlag

Neben dem Containerumschlag ist der Automobilumschlag das zweite wichtige Standbein der Hafengewirtschaft. Er ist ebenfalls kontinuierlich gewachsen – mit Ausnahme der Einbrüche in den Jahren 2009 und 2010. 2014 wurden fast 2,3 Millionen Fahrzeuge in Bremerhaven umgeschlagen. Die Stadt ist hiermit der größte Autoverladeplatz Europas, dicht gefolgt von Zeebrügge (siehe Abbildung 6).

Abb. 6: Automobilumschlag 2013 in Millionen Stück



Quelle: Mester (2014), S. 45

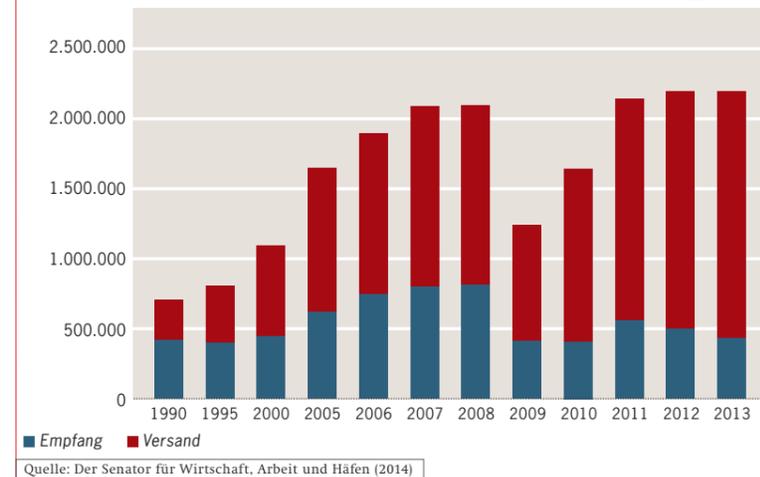
Der Autoterminal in Bremerhaven hat Stellplätze für etwa 110.000 Fahrzeuge und eine Gesamtfläche von 2,4 Millionen Quadratmetern. Ebenso wie in den Containerumschlag wurde auch hier viel investiert. So sind allein 250 Millionen Euro in den Neubau der Kaiserschleuse geflossen, die 2011 offiziell eingeweiht wurde. Durch diese Investition sind die Kajen jetzt für Schiffe mit Panamax-Größe in Bremerhaven gleichzeitig über zwei Schleusen erreichbar.

Die BLG ist im Automobilumschlag Marktführer in Europa und hat vor allem von der positiven Entwicklung der inländischen Fahrzeughersteller und den steigenden Exporten profitiert. Die Automobilimporte hingegen waren in den vergangenen Jahren rückläufig, unter anderem deshalb, weil koreanische Hersteller wie Hyundai und Kia ihre Produktionskapazitäten nach Osteuropa verlagert haben. Aber auch die Nachwirkungen der Abwrackprämie und die Wirtschafts- und Finanzkrise haben sich negativ auf den Automobilimport ausgewirkt. Während das Verhältnis aus Ein- und Ausfuhren vor etwa zehn Jahren noch nahezu ausgeglichen war, liegt es mittlerweile bei 20:80 (Abbildung 7). Der Export dominiert also bei Weitem. Audi, Mercedes, BMW und Porsche verkaufen ihre Fahrzeuge vor allem nach China. Aber auch die USA ist ein wichtiges Zielgebiet.

Durch das Ungleichgewicht im Im- und Export hat sich ein erheblicher Umstrukturierungsbedarf ergeben. Zum einen sind hierdurch Überkapazitäten in den Technikzentren entstanden, in denen ursprünglich die asiatischen Import-Fahrzeuge für den deutschen Markt hergerichtet wurden. Vor Ort erfolgte der Einbau von Navigationsgeräten, Schiebedächern, Ledersitzen, Alufelgen und so weiter. 500 qualifizierte Handwerker wie Kfz-Mechaniker, Lackierer und Kürschner waren hierfür zuständig. Mittlerweile arbeiten hier nur noch 200 Beschäftigte.

Aber auch die steigende Zahl der Ausfuhren hat Folgen für das Unternehmen und die Beschäftigten. Zum einen werden die Exportfahrzeuge bereits hochwertig ausgestattet verkauft. Die technischen Dienstleistungen, die für Importfahrzeuge von der BLG geleistet werden, fallen hier also gar nicht erst an. Es entstehen aber auch andere logistische Herausforderungen, denn die zu exportierenden Fahrzeuge erreichen den Hafen in der Regel in großen Mengen mit Waggons, die direkt aus den Wer-

Abb. 7: Automobilumschlag in Bremerhaven



Quelle: Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen (2014)

ken kommen – unabhängig davon, ob die Schiffe, die diese Fahrzeuge transportieren sollen, schon da sind oder nicht. Die Hersteller nutzen so die Häfen quasi als Lager, in denen die Autos vorgestaut werden. Hierdurch verlängern sich die Wege bei der Beladung der Schiffe, die mehr Zeit beansprucht und komplexer wird.

»Die längeren Wege haben natürlich zu Problemen geführt. Die Operation wurde unheimlich aufwendig. Je mehr Autos kommen, desto höher müssten eigentlich unsere Preise werden. Ein Fahrer kann jetzt nicht mehr fünf Fahrzeuge pro Schicht bewegen, sondern nur noch drei, dann müssen sie die doppelte Anzahl an Leuten einsetzen. Das will aber keiner bezahlen.«

Arbeitsdirektor Häfen und Logistik

Um auf diese Veränderungen zu reagieren, stehen bei der BLG Umstrukturierungsmaßnahmen an. So hat das Unternehmen entschieden, seine Stammbeschäftigung im Automobilumschlag um bis zu 300 Stellen aufzustocken.

»Wir sind zu der Erkenntnis gelangt, dass die eigenen Prozesse besser mit einer größeren Stammbeschäftigung abgesichert werden können. Wir stellen deshalb 300 Leute ein, beschäftigen aber nicht 300 Leute mehr, sondern das geht natürlich zulasten des GHBV. Wir werden aber den überwiegenden Teil dieser Stellen auch mit Beschäftigten des GHBV besetzen. Die können sich bewerben und finden dann bei uns einen Platz. Das hat auch Auswirkungen auf die Qualifizierungsmöglichkeiten und Chancen der Mitarbeiter. Wir können sie besser beurtei-

len, fördern und weiterentwickeln, wenn man sie entsprechend kennt.«

Arbeitsdirektor Häfen und Logistik

Gleichzeitig soll der Automobilumschlag insgesamt effizienter gestaltet werden, unter anderem durch einen flexibleren Personaleinsatz. Auch die Einführung eines flexibilisierten Schichtendes war im Gespräch, damit nicht automatisch Überstunden bezahlt werden müssen, wenn das Schiff noch nicht vollständig abgefertigt wurde.

»Das mit dem flexibilisierten Schichtende hat nicht hingehauen. Denn wie schnell der Hafearbeiter seine Arbeit macht, das kann er natürlich auch mal ein bisschen steuern. Das hängt ja auch immer davon ab, wie man miteinander umgeht. Wir hatten es auch schon, dass man seine Arbeitsleistung geschafft hat und dann geht man eher nach Hause. Dann ist man auch eher bereit, mal die zwei Container nach Schichtende auf das Schiff zu kriegen.«

Betriebsrat Hafengewirtschaft

Damit zusätzliche Abstellflächen geschaffen werden, investiert die BLG 20 Millionen Euro in ein neues Autoregal in den Überseehäfen. Es soll Platz für 6.000 Fahrzeuge liefern. Da so Kapazitäten in unmittelbarer Nähe der Schiffsanlegplätze geschaffen werden, verkürzen sich hierdurch die Fahrwege und die Produktivität der Terminals wird gesteigert. Da weiterhin auf dem Autoterminal mit einer Ausweitung des Automatisierungsgrads und dem Einsatz von intelligenteren Distributionssystemen

gerechnet wird, wird der Personalbedarf mittelfristig stagnieren – auch bei tendenziell steigenden Umschlagzahlen.

#### Der GHBV als Beschäftigungspool

Die Arbeit im Hafen ist naturgemäß starken Schwankungen unterworfen. Damit die Hafeneinzelunternehmen Auftragsspitzen personell abfedern können, ohne auf Tagelöhner zurückgreifen zu müssen, wurde 1950 von Hafenunternehmen und der ÖTV der Gesamthafenbetriebsverein (GHBV) gegründet. Dieser verfügt über das hoheitliche Recht, nicht kommerzielle Arbeitsvermittlung zu betreiben und darf dementsprechend keinen Gewinn machen. Mit der Gründung des Vereins sollte sichergestellt werden, dass die Beschäftigten, die einspringen, nicht nur für ihre jeweilige Schicht bezahlt werden, sondern auch dann einen Lohn erhalten, wenn keine Arbeit anfällt. In diesem Fall bekommen sie ihr Gehalt aus der Garantielohnkasse, die zum einen von den Hafenfirmen bestückt wird und zum anderen über eine Steuer, die für alle im Hafen erstellten Leistungen erhoben wird. Die Kostenbeiträge der Hafengebiete decken sowohl die Lohnkosten der eingesetzten Mitarbeiter ab als auch die Kosten für die Verwaltung, die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und so weiter.

Die Bezahlung der Beschäftigten erfolgt zu Tariflöhnen und entspricht damit dem Gehalt der Beschäftigten in den Hafengebieten. So sollen Lohndumping-Prozesse und die Entstehung prekärer Beschäftigungsverhältnisse vermieden werden. Grundsätzlich können die Beschäftigten des GHBV in allen Bereichen im Hafen eingesetzt werden. Neueinstellungen werden derzeit vorwiegend zum Autofahrer-Tarif getätigt. Werden diese in anderen Bereichen eingesetzt, beispielsweise zum Laschen, werden sie auch dementsprechend bezahlt.

*»Bei uns gibt es folgende Regelung im Tarifvertrag. Wenn 51 Prozent der Schichten in einer höherwertigen Tätigkeit gemacht werden, müssen die anderen auch höherwertig bezahlt werden. Da streiten wir uns auch mit der Geschäftsführung. Deshalb haben wir auch so viele Gerichtsverfahren. Wenn man nicht Auto fährt und im Hafen eingesetzt wird, dann hat man auch die Ab-senkung von 38,5 auf 35 Wochenstunden und den Vergütungsanspruch nach Hafenlohntabelle, ob es der Geschäftsführung passt oder nicht. Und da gibt es natürlich Zündstoff.«*

Betriebsrat Hafenwirtschaft

Obwohl viele GHBV-Mitarbeiter für einen flexiblen Einsatz im Hafen qualifiziert sind, ist es keine Seltenheit, dass sie über Jahre hinweg bei demselben Betrieb und für dieselbe Tätigkeit eingesetzt werden. In Bremerhaven hat der GHBV 1.300 bis 1.500 Beschäftigte. In Bremen sind 1.600 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hier tätig. Da der klassische Hafenumschlag in der Hansestadt eine weitaus geringere Rolle spielt als in Bremerhaven, sind hier die meisten GHBV-Beschäftigten im Distributionsbereich tätig (vgl. S. 113 ff.). Hinzu kommen die »roten Karten«, also Aushilfen ohne feste Verträge. Wie viele von ihnen zum Einsatz kommen, hängt vom Ladungsaufkommen ab. In Bremerhaven können es 80 bis 90 Leute sein. Streckenweise kann die Zahl aber auf bis zu 500 Aushilfen auf dem Terminal ansteigen. Der Betriebsrat drängt dabei darauf, die Zahl der Aushilfen zu reduzieren.

*»Wir hatten letztes Jahr durchgängig um die 300 roten Karten täglich eingesetzt. Da sagen wir natürlich als Arbeitnehmervertreter: Das geht überhaupt nicht! Wir stellen jetzt auch nach fast 20 Jahren das erste Mal unbefristet ein. In Vollzeit. Nach Tarifvertrag. Wir rekrutieren aus unseren roten Karten. Wir kennen ja unsere Kollegen. Da sind Leute dabei, die sind seit 1998 bei uns beschäftigt. Warum soll ich denen einen Zeitvertrag geben? Wir müssen die Leute an uns binden und ihnen zeigen, dass wir sie in den nächsten Jahren brauchen. Die Arbeitgeber tun immer so, als ob sie den Leuten einen Gefallen tun, weil sie arbeiten dürfen. Aber die Arbeitgeber brauchen die Leute genauso. Sonst könnten sie ihr Geschäft nicht organisieren.«*

Betriebsrat Hafenwirtschaft

#### Arbeitsbedingungen im Hafenumschlag

##### Einkommen

Angesichts der hohen Arbeitslosigkeit ist gerade für die Seestadt der Hafen arbeitsmarktpolitisch von besonderer Bedeutung. Dies hängt zum einen damit zusammen, dass die Beschäftigungslage hier in den vergangenen Jahren – abgesehen von den Einbrüchen, die durch die Wirtschafts- und Finanzkrise verursacht wurden – relativ stabil war und zwischen 2010 und 2013 sogar deutliche Beschäftigungszuwächse im Frachturnschlag erzielt wurden. Zum anderen ist die stabile Lage im Hafen aber auch deshalb so wichtig, weil die Stamm-Arbeitsplätze durch die Schichtzulagen hier noch relativ

gut bezahlt sind. So verdient ein Hafearbeiter, der zur Lohngruppe I gehört und für manuelle Tätigkeiten, wie standardisiertes Laschen oder Stauarbeiten zuständig ist, als Einstiegsgehalt gut 15 Euro pro Stunde. Im Durchschnitt liegt der Stundenlohn eines Hafearbeiters, der Autos oder Container lascht bei 16,50 Euro. Hinzu kommen Zuschläge für Spät-, Nachtschicht- und Wochenendarbeit. Das Einkommen erhöht sich je nach Beschäftigungsdauer und Aufgabenbereich. Van-Carrier- und Containerbrückenfahrer fallen in die höchste Lohngruppe. Ihr Grundstundenlohn liegt bei knapp 24 Euro. Einschließlich der Schichtzuschläge kann dieser aber bis auf 64 Euro pro Stunde ansteigen.

Das Lohnniveau im Hafen ist eine Folge des traditionell hohen Organisationsgrads. Nach Aussage von ver.di hätten alleine in Bremerhaven für die letzte Tarifrunde 9.000 Mitglieder in den Arbeitskämpfen gehen können. In einigen Bereichen sind 90 Prozent der Beschäftigten Gewerkschaftsmitglieder.

*»Wir können uns bei unserer Vorgeneration nur bedanken, dass sie für uns diese tariflichen Dinge so gut verhandelt hat. Wir sind nur Verwalter einer bestehenden guten Regelung. Dies wurde durch die Einführung der Flächentarifverträge in den 1960er-Jahren schon umgesetzt.«*

Betriebsrat Hafenwirtschaft

Allerdings wird auch zunehmend nach Möglichkeiten gesucht, die Löhne abzusenken. So ist die Vergütung für Hafearbeiter, die ausschließlich für Fahrertätigkeiten im Automobilumschlag eingestellt worden sind, seit 2010 gesondert geregelt. Hier gelten zwar die Rahmen- und Manteltarifverträge für die deutschen Seehafenbetriebe, die Stundenlöhne sind dagegen geringer. Bis zum Inkrafttreten der im Rahmen der aktuellen Tarifverhandlungen beschlossenen Lohnerhöhungen von drei Prozent lag er bei 12,51 Euro. Damit ist er deutlich niedriger als der Stundenlohn von 15,37 Euro, der in Lohngruppe I bezahlt wird. Erschwerend kommt hinzu, dass eine Höhergruppierung im Zeitverlauf nicht vorgesehen ist und die Wochenarbeitszeit nicht 35 Stunden, sondern 38,5 Stunden beträgt. Insgesamt fallen in Bremerhaven etwa 800 Beschäftigte beim GHBV und der BLG in diesen Tarifvertrag. Als Grund für die Einführung des AF-Tarifs wurde unter anderem das Einbrechen des einträg-

lichen Importgeschäfts im Automobilumschlag angeführt. Die schlechtere Bezahlung wird aber auch mit den geringeren Qualifikationsanforderungen in Zusammenhang gebracht.

*»Auto fahren, das kann jeder. Da braucht man nur einen Führerschein und eine entsprechende Einweisung und dann geht das los. Das ist keine Raketentechnik.«*

Arbeitsdirektor Häfen und Logistik

Tatsächlich erfordert einer effiziente und unfallfreie Arbeit im Automobilumschlag aber ein erhebliches Maß an Erfahrung und Fingerspitzengefühl:

*»Auto fahren und Autos verladen, das sind zwei vollkommen verschiedene Sachen. Wenn die Fahrzeuge mit der Bahn angeliefert werden, dann fährst Du mit einem Q7 Audi – das ist ein riesen Geländewagen mit 22-Zoll-Rädern – in einem Ganzzug, der ist bis zu 700 Meter lang, durch eine enge Stahlröhre und hast links und rechts nur ein paar Zentimeter Platz zu den Sicherungsschienen. Die Fahrzeuge müssen ja auf Neuzustand-Niveau verladen werden. Da kannst Du nicht mal eben eine kleine Ecke reinfahren. Wir haben vor drei Jahren mal vor der großen Kirche am Afa-Stand einen Waggon simuliert. Mit Hütchen. Das war nur eine Waggonlänge und kein ganzer 700 Meter langer Zug. Nur eine einzige Person hat es geschafft, das original verpackte Auto zu fahren, ohne es zu beschädigen. Das war eine junge Dame, weil sie sich hundertprozentig auf den Einweiser verlassen hat. Und so was musst du dann in der Produktion 4,375-mal pro Stunde machen, mit 30, 40 oder 50 anderen Fahrern gleichzeitig in einem Deck? Das ist kein ganz normales Auto fahren ...«*

Betriebsrat Hafenwirtschaft

Im Rahmen der kürzlich abgeschlossenen Tarifverträge haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer darauf verständigt, die Perspektiven für die Beschäftigten des Autofahrer-Tarifs zu verbessern. Hierzu wird eine paritätisch besetzte, örtlich zuständige Arbeitsgruppe eingerichtet, die bis zum 30.11.2015 die Fahrerlohngruppe inhaltlich weiterentwickelt. Wird bis dahin keine Einigung erzielt, werden automatisch zum 1.1.2016 die Lohngruppe AF 2 (AF 1 plus 0,20 Euro, ab dem vierten Beschäftigungsjahr) und AF 3 (AF 2 plus 0,20 Euro ab dem siebten Beschäftigungsjahr) eingeführt.

»Wir müssen natürlich die Arbeit der Pkw-Verlader auch entsprechend honorieren. Man kann ja immer wieder beobachten, und das bemängeln auch viele Betriebe, dass sich große Automobilhersteller, ertragsstarke Unternehmen, über ihre Zuliefer-Firmen optimieren. Die knebeln die bis zum Gehtnichtmehr. Denen muss man aber auch mal sagen, Daimler, Audi, BMW, allen Premiumherstellern: Wenn die Häfen nicht ihre produzierten Waren umschlagen, dann können sie verkaufen, was sie wollen. Und deshalb brauchen wir in den Häfen hochflexible und vernünftige Arbeitsbedingungen.«

**Betriebsrat Hafengewirtschaft**

Neben den beiden Tarifverträgen für die Hafentarbeiter und für den Autoumschlag gibt es aber auch den Tarifvertrag für Containerpackstationen und Seehafen-Distributionsbetriebe. Hier liegen die Stundenlöhne deutlich unter denen, die für den Automobilumschlag gelten. Der Einstiegslohn rangiert unter neun Euro. Diese Tätigkeiten setzen keine Ausbildung voraus. Nach entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen, beispielsweise durch den Erwerb eines Gabelstaplerführerscheins, kann zwar die Eingruppierung in eine höhere Lohnstufe erfolgen, allerdings ist in diesem Tarifvertrag nur ein Anstieg der Löhne bis 12 Euro pro Stunde möglich.

Durch die Koexistenz des Distributions- und Hafentarifvertrags besteht für die Arbeitgeber der Anreiz, Tätigkeiten im Hafen neu zu definieren und vermehrt Eingruppierungen im schlechter dotierten Distributions-Tarifvertrag vorzunehmen. In dem neuen – nach dem 1. Juni 2015 in Kraft getretenen – Tarifvertrag soll dies klarer gefasst und abgrenzt werden.

»In Bremerhaven haben wir festgestellt, dass wir maximal noch einen Bereich haben, der in den Distributions-Tarifvertrag fällt. Denn mit Distribution hat eine Reifenmontage oder das An- und Abbauen einer Anhängerkupplung überhaupt nichts zu tun. Deswegen haben wir das auch in dem neuen Tarifvertrag gefasst. Aber es wird auch bei uns über den 1.6. hinaus massive Auseinandersetzungen darüber geben, welche Bedingungen in welchen Bereichen gelten. Tarifpolitisch haben wir das jetzt abgeräumt, aber jetzt müssen wir uns im Betrieb damit auseinandersetzen, wie wir damit umgehen.«

**Betriebsrat Hafengewirtschaft**

### Aufstiegsmöglichkeiten

Für den Bremerhavener Arbeitsmarkt sind die Arbeitsplätze im Hafen unter anderem auch deshalb wichtig, weil hier relativ geringe Zugangsbarrrieren für Menschen ohne Berufsausbildung vorherrschen. Zudem besteht die Möglichkeit, sich im Zuge seiner Beschäftigung weiterzuqualifizieren und so in bessere Lohngruppen aufzusteigen.

»Der klassische Weg war es, mit einem Fremdbetrieb in den Hafen zu gehen und sich dann von den einfachsten Hilfstätigkeiten, ob es im Bananen-, Stückgut- oder Autoumschlag war, hochzuarbeiten. Dass man erst den Staplerführerschein gemacht hat, dann zum Vorarbeiter oder Zugmaschinenfahrer qualifiziert wurde, um dann frühestens nach zwei Jahren zur Hafenschule geschickt zu werden und den »Hafenscharbeiter« zu machen. Erst dann hatte man die Chance, sich auf die Großgeräte zu begeben. Damit war auch eine gewisse soziale Entwicklung verbunden.«<sup>13</sup>

**Betriebsrat Hafengewirtschaft**

Die Qualifizierung zum Hafenscharbeiter dauert drei Monate. Im Anschluss muss sowohl eine theoretische als auch eine praktische Prüfung absolviert werden.<sup>14</sup>

»Wir als Arbeitnehmervertreter drängen darauf, dass unsere Mitarbeiter die Ausbildung zum Hafenscharbeiter absolvieren. Wir müssen den Leuten, die hier anfangen, sagen können, dass sie eine Perspektive haben, dass sie in ein paar Jahren Großgeräte fahren können. Das hat immer den Gesamthafenscharbeiter ausgemacht.«

**Betriebsrat Hafengewirtschaft**

Die Tarifstrukturen und Lohngruppen wurden den Qualifizierungsstufen der Hafentarbeiter angepasst. Je nach Qualifikationsstand kann der Beschäftigte in den Lohngruppen nach oben rücken. Erst nach Absolvierung der Hafenscharbeiter-Qualifizierung erhalten die Beschäftigten Lohngruppe V. Eine Ausbildung zur Fachkraft für Hafenlogistik ermöglicht die Bezahlung nach Lohngruppe VI. Nach einer Qualifizierung für das Führen von Großgeräten erfolgt der Aufstieg in die höchste Lohngruppe (Lohngruppe VIII). Da die Sprünge zwischen den einzelnen Lohngruppen zum Teil erheblich sind – vor allem dann, wenn die Schichtzuschläge zum Tragen kommen – sind die Anreize zur Weiterqualifizierung verhältnismäßig hoch.

Seit 2006 gibt es den staatlich anerkannten Ausbildungsberuf zur »Fachkraft für Hafenlogistik« (ehemals: Seegüterkontrolleur). Sie kontrolliert die ein- und ausgehenden Güter und ist außerdem für den Umschlag, die Lagerung und den Weitertransport der Waren zuständig.<sup>15</sup> Experten rechnen damit, dass die »Fachkraft für Hafenlogistik« sukzessive den Hafenscharbeiter ersetzen wird, denn je komplexer der Umschlag und die Transportketten werden, desto wichtiger ist es, dass die Beschäftigten Kenntnisse über die gesamten logistischen Abläufe gewinnen. Diesen Anforderungen soll der Ausbildungsgang gerecht werden; das Qualifikationsniveau im Hafen wird hierdurch perspektivisch angehoben.

### Psychische und physische Belastungen

Die Lohnstruktur und vor allem die Tarife für die höheren Lohngruppen hängen auch mit den hier herrschenden Arbeitsbedingungen im Hafen zusammen.

»Die Bezahlung für den tarifgebundenen Hafenscharbeiter ist angemessen und in Ordnung. Ein Hafenscharbeiter ist bei Wind und Wetter draußen, bei Sturm und bei Eis, und das an sieben Tagen die Woche, 24 Stunden. Das heißt auch zu den Nachtschichten. Wir haben insgesamt nur fünf Tage im Jahr, wo Hafenuhrzeit ist, an allen anderen Tagen wird gearbeitet. Das muss natürlich in finanzieller Form ausgeglichen werden. Ein Lohngruppe-VIII-Mann hat einen Stundenlohn von über 20 Euro. Das liegt nicht nur an der Qualifikation und an der Verantwortung für das Gerät, sondern auch an den Arbeitszeiten und den Bedingungen. 50 oder 60 Meter über Grund zu arbeiten, das erfordert schon eine gewisse Befähigung.«

**Betriebsrat Hafengewirtschaft**

Die Arbeit im Drei-Schicht-Betrieb stellt dabei eine besondere körperliche Belastung dar.

»Das fängt bei den ganz normalen Schlafstörungen an: Sie klagen darüber, dass sie, wenn sie morgens um 6.00 Uhr nach Hause kommen, nicht oder nur kurz schlafen können und dann ab 10.00 Uhr oder 10.30 Uhr wieder wach sind. Das geht aber weiter über Störungen des vegetativen Nervensystems, Stoffwechsel, Ernährungs- und Verdauungsschwierigkeiten. Das Spektrum ist groß.«

**Betriebsrat Hafengewirtschaft**

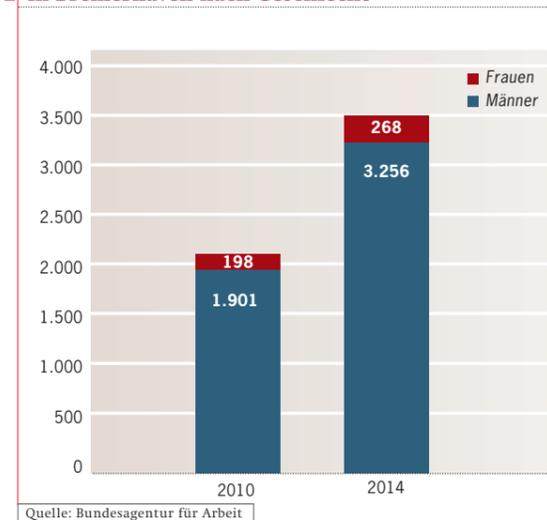
Durch die zunehmenden Auftragsschwankungen und die steigenden Schiffsgrößen nehmen außerdem die Anforderungen an die Flexibilität der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu. Im Hafen ist die Arbeit daher mit einer hohen Überstundenbelastung und Mehrarbeitsquote verbunden.

Dank des technischen Fortschritts haben die körperlichen Belastungen im Hafen tendenziell abgenommen. Hierdurch wird dieser Arbeitsbereich auch für Frauen interessanter.

»Wir haben auch immer mehr Frauen in Containerbrückenfunktionen und in Van-Carrier-Funktionen und durch die neue Art der Hafentarbeit ist das durchaus ein wachsendes Thema. Aber die Arbeitszeiten im Hafen sind manchmal mit der Familien- und Freizeitplanung nicht so einfach in Einklang zu bringen. Wenn im Van-Carrier- oder Containerbereich nicht viel zu tun ist, dann muss man natürlich auch mal in Bereichen arbeiten, wo die Arbeit weiterhin sehr anstrengend ist. Da gibt es schon mal Schwierigkeiten. Wir haben ja auch den Girls Day, der ist sehr gut frequentiert und der kommt bei jungen Frauen auch sehr gut an. Wir haben da schon Wartelisten.«

**Betriebsrat Hafengewirtschaft**

**Abb. 8: Beschäftigung im Frachtumschlag in Bremerhaven nach Geschlecht**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

<sup>13</sup> Vgl. Mehlig/Eberwein/Heibült (2013), S. 39.

<sup>14</sup> Vgl. ebenda, S. 39.

<sup>15</sup> Vgl. ebenda, S. 40.

Im Zuge der Beschäftigungszuwächse der vergangenen Jahre war der Frauenanteil im Frachturnschlag allerdings leicht rückläufig: In Bremerhaven ist er von 13 auf 7,6 Prozent gesunken. Insgesamt waren 2014 268 Frauen im Bremerhavener Frachturnschlag tätig (Abbildung 8).

Dabei ist der Frauenanteil im Automobilumschlag höher als im Containerumschlag. Dies hängt damit zusammen, dass hier die Arbeitsbedingungen als weniger belastend eingestuft werden.

*»Die Mitarbeiter im Automobilumschlag müssen nicht schnell sein. Wir legen Wert auf Qualität. Deshalb werden die auch alle geschult. Das sind alles zig- bis hunderttausend Euro Fahrzeuge. Wenn da ne Macke rein kommt, dann ist das viel schlimmer. Auf dem Terminal fährt man nicht schneller als 30 km/h. Es geht nur darum, Prozesse zu optimieren. Leistungsverdichtung für die Beschäftigten wird es nicht geben. Stressfaktoren kann ich an dieser Stelle überhaupt nicht feststellen.«*

**Arbeitsdirektor Häfen und Logistik**

Vor allem bei den Großgerätefahrern verursacht die Zwangshaltung, die die Beschäftigten einnehmen müssen, um ihre Arbeitsfelder beobachten zu können, vermehrt Muskel- und Skeletterkrankungen.

Die Belastungen, die mit der Nachtschicht einhergehen, verschlimmern das Empfinden dieser Beschwerden noch zusätzlich. Damit es hier zu einer Entlastung kommt, gibt es Ablöseregeln. So wechseln sich beispielsweise Einweiser mit Containerbrückenfahrern halbschichtig ab, außerdem gibt es eine Pausenrotation, so dass die Beschäftigten mindestens zwei Unterbrechungen pro Schicht haben. Auch an Sport-Angeboten wird gearbeitet und es gibt Zuschüsse für Fitness-Kurse.

Da die körperliche Beanspruchung durch die Schichtarbeit mit steigendem Alter zunimmt, sind die Folgen des demografischen Wandels und Fragen des alternsgerechten Arbeitens im Hafen ein wichtiges Thema. Die Tarifkommission ist aus diesem Grund zu Regelungen übergegangen, nach denen Beschäftigte nach dem 55. Lebensjahr von der Nachtschicht befreit werden können und nur noch die Früh- und Spätschicht übernehmen müssen. Für den Betrieb beziehungsweise die jüngeren Beschäftigten bleibt dies allerdings nicht ohne Folgen:

*»Wenn man einen Drei-Schicht-Betrieb hat, der rund um die Uhr arbeitet, und alle 55-Jährigen sagen: »Ich nicht mehr!« Dann können Sie die Nachtschicht nicht mehr bedienen. Wenn Sie das kompensieren wollen, muss ich junge Leute einstellen und die müssen dann nur Nachtschichten fahren. Und wenn die das machen, dann sind die schon mit 50 statt mit 55 kaputt. Da hat sich vor zehn Jahren keiner einen Kopf drum gemacht. Aber das geht nicht mehr auf. Das wird mal ein richtiges Problem werden, sogar für die Beschäftigten. Wenn Du keine Alternativ-Arbeitsplätze hast oder nur solche, die von der Dotierung und Entlohnung weit weg sind von der tariflichen Eingruppierung, dann wird das schwierig.«*

**Arbeitsdirektor Häfen und Logistik**

Wenn Containerschiffe mit einer Kapazität von 12.000 TEU und mehr an der Kaje festmachen, wird spontan eine Vielzahl an Mitarbeitern gebraucht, um die Ladung zu löschen. Von der Belegschaft wird deshalb zunehmend eine größere Flexibilität bei Wochenend- und Nachtschichten gefordert. Auch die Befreiung von der Nachtschicht für ältere Mitarbeiter steht mittlerweile zur Disposition.

#### Perspektiven im Hafenumschlag

Der Hafen ist für die Seestadt nach wie vor einer der wichtigsten Arbeitgeber. Deshalb ist es eine gute Nachricht, dass sich einer im Auftrag des Bundesministeriums für Verkehr erstellten Prognose zufolge der Containerumschlag in Bremerhaven bis zum Jahr 2030 auf knapp zehn Millionen TEU erhöhen soll.<sup>16</sup> Diese Entwicklung ist angesichts der in Europa verfolgten Ausbauprojekte und der Konzentrationsstrategien der Reeder allerdings kein Selbstläufer, denn der Kostendruck auf die Häfen wird in den kommenden Jahren nicht abnehmen.

Um diesem gerecht zu werden, wurde in einigen Häfen der Umschlag bereits stark automatisiert. So setzt nicht nur Rotterdam auf computergestützte Containertransporte. Auch in Hamburg-Altenwerder betreibt die HHLA seit 2002 ebenfalls einen hoch automatisierten Terminal. Eurogate schließt einen solchen Schritt auch für seine Terminals nicht aus. Da man auf solchen Containerumschlagplätzen nach Aussagen von Arbeitnehmervertretern nur noch etwa die Hälfte der Belegschaft braucht, gefährdet eine Automatisierung mittelfristig die gut bezahlten Arbeitsplätze im Hafen. In Bremerhaven wären hiervon 700 bis 800 Van-Carrier-Fahrer betroffen.

*»Die automatisierten Terminals sind natürlich am Markt eventuell günstiger aufgestellt, haben aber auch einen geringeren Beschäftigungsgrad, vor allem bei den gewerblichen Kollegen. Da ist der technische und der kaufmännische Bereich stärker gefragt. Wir wären blind, wenn wir als Betriebsräte nicht sehen würden, dass die Technisierung hier vorangeht. Altenwerder arbeitet ja jetzt schon fast seit Jahrzehnten mit automatisierten Bereichen. Dass die Arbeitgeber sich das angucken, ist aus meiner Sicht natürlich. Wir werden uns da auch drauf einstellen müssen, dass die Arbeitgeber solche Anforderungen stellen werden. Das ist ein uns ständig begleitendes Thema.«*

**Betriebsrat Hafengewerkschaft**

Auch die Versuche in mittel- und osteuropäischen Häfen, vermehrt Tagelöhner zu beschäftigen, könnte die Arbeitsbedingungen im Hafen unter Druck setzen.

*»In Osteuropa und im Mittelmeerraum kommt durchaus der ein oder andere auf die Idee, Arbeitsverhältnisse nur auf eine Schicht zu beziehen. Dann hätten wir wieder die Tagelöhner. Die Gefahr, dass Arbeitgeber diese Versuche starten, besteht nicht nur in Osteuropa, sondern im gesamten europäischen Bereich. Für Deutschland möchten wir solche Verhältnisse nicht haben und das werden wir als Gewerkschaft auch sicher nicht zulassen. Port Package war ja nichts anderes. Das waren ja eigentlich Maßnahmen auf europäischer Ebene, die darauf abzielten, unsere Strukturen, die wir haben, zu zerschlagen und uns damit wieder zu Tagelöhnern zu machen.«*

**Betriebsrat Hafengewerkschaft**

Das »Port Package« der EU, das darauf abzielt, die Hafendienstleistungen zu liberalisieren (siehe Kasten), ist zwar bereits mehrfach an den Widerständen der Gewerkschaften gescheitert, wird nichtsdestotrotz aber weiterhin verfolgt. In welchem Umfang dies letztendlich verabschiedet wird und welche Auswirkungen dies auf die Arbeitsbedingungen und das Tarifgefüge im Hafen hat, ist derzeit allerdings schwer abzuschätzen.

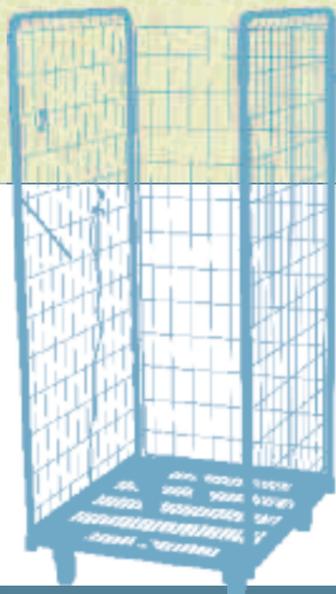
#### Port Package

Der erste Anlauf der EU, die Hafendienstleistungen zu liberalisieren, erfolgte bereits vor über zehn Jahren. Ziel war es, den Wettbewerb zwischen den Häfen zu erhöhen und für mehr Transparenz zu sorgen. Aus Sicht der EU war eine neue Regelung vor allem deshalb notwendig, weil private, staatliche und halbstaatliche Häfen miteinander konkurrierten und der Wettbewerb hierdurch verzerrt wird. Die europäischen Häfen sollten insgesamt weltweit konkurrenzfähiger werden. Ein wichtiges Element dieses Vorstoßes war die Einführung einer zeitlich befristeten Vergabe der Konzessionen für die Nutzung der Umschlagplätze. Anvisiert wurde ein Zeitraum von 35 Jahren. Dieser Antritt hat sowohl bei den Betreibern als auch bei den Hafearbeitern massive Proteste hervorgerufen. Die Hafentreiber werteten den Vorstoß der EU als Investitionsbremse, weil die Gefahr bestand, dass sie nach Ablauf der Nutzungsfrist die Anlagen für Konkurrenzunternehmen räumen müssen. Dies hätte auch Konsequenzen für die Beschäftigten, denn diese müssen bei einem Konzessionswechsel nicht übernommen werden – ebenso wenig wie die tariflichen Regelungen. Auch für das Löschen von Schiffsladungen und für Lotsendienste sollten Konzessionen nur noch zeitlich befristet vergeben werden.

Für die Häfen in der Nordrange und ihre Betreiber hätte dies dazu führen können, dass kapitalkräftige asiatische Hafendienstleister wie Hutchinson mit größeren Summen in die Ausschreibungen gehen und in europäischen Häfen Fuß fassen – und sich damit auch asiatische Sozialstandards, die von äußerst geringer Bezahlung und Tagelöhnerie geprägt sind, ausbreiten. Unter anderem aufgrund des starken Widerstands der Hafearbeiter hat das EU-Parlament Port Package I allerdings 2003 gekippt.

Bereits im November 2004 wurde mit Port Package II ein erneuter Anlauf gestartet, die Hafendienstleistungen zu liberalisieren. Hierdurch sollte den im EU-Vertrag garantierten Grundfreiheiten, vor allem der Dienstleistungsfreiheit, nachgekommen und gleichzeitig die Effizienz der Seehäfen gesteigert werden. Diese neue Vorlage enthielt allerdings weiterhin Regelungen, die schon bei Port Package I stark kritisiert wurden und in wichtigen Punkten sogar Verschärfungen gegenüber dem ersten Aufschlag. Im Jahr 2006 hat das EU-Parlament Port Package II mit deutlicher Mehrheit abgelehnt. Allerdings wurde bereits zu diesem Zeitpunkt angekündigt, dass ein dritter Versuch zur Liberalisierung der Hafendienstleistungen vorgenommen werden würde. Obwohl sich nach der Europawahl 2009 die Zusammensetzung des Europäischen Parlaments verändert hat und der zuständige Kommissar bereits 2010 ankündigte, weiter an einer Liberalisierung der Hafendienstleistungen zu arbeiten, hat es bis zum Mai 2013 gedauert, bis ein neuer Entwurf vorlag.

Dieser »Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Schaffung eines Rahmens für den Zugang zum Markt für Hafendienste und für die finanzielle Transparenz der Häfen« ist ein – im Vergleich zu Port Package I und II – weniger umfassender Antritt zur Liberalisierung der Hafendienstleistungen.



### Port Package

Der Bereich Umschlag- und Passagierdienste wurde größtenteils herausgenommen und auch die Möglichkeit zur Selbstabfertigung von Schiffen durch die Reedereien wurde nicht mehr einbezogen.

Dennoch zielt die Verordnung auf eine weitere Liberalisierung von Hafendienstleistungen ab. Hierzu zählt die Betankung, das Festmachen der Schiffe, die Ausbaggerung, der Betrieb von Hafenauffangeinrichtungen und die Lotsen- und Schleppdienste. So sieht die EU-Kommission vor, dass Dienstleistungen, die in einem Monopol oder Oligopol erbracht werden, der Preisüberwachung unterliegen. Außerdem sollen die Aufträge für Hafen-Dienstleistungen offen und transparent vergeben werden. Mit der Verordnung greift die EU außerdem in die Unabhängigkeit des Hafens, zum Beispiel hinsichtlich der Hafengebühren, ein.

Ebenso wie sein Vorgänger stieß aber auch Port Package III auf breite Kritik. So hat der Bundesrat vor allem die Grundannahme der EU kritisiert, dass wegen des eingeschränkten Wettbewerbs in den Häfen keine effizienten Dienstleistungen angeboten werden. Vor diesem Hintergrund EU-seitig eine Verordnung zu verabschieden, wird als ein zu starker Eingriff in nationales Recht gewertet, da diese unmittelbar gilt und nicht im Zuge der Überführung in nationales Recht an die Situation der jeweiligen europäischen Länder angepasst werden kann. Auch Jens Böhrnsen hat in seiner Stellungnahme im Bundesrat vom 30.9.2013 darauf hingewiesen, dass aus seiner Sicht keine Notwendigkeit besteht, die Effizienz in den Häfen und die Konkurrenz zwischen ihnen zu verschärfen. Aus diesem Grund reichen auch die bisherigen Regelungen aus, um in den Häfen für faire und transparente Wettbewerbsbedingungen zu sorgen. Zu diesem Ergebnis kommt auch die sogenannte »Portiusstudie«, die im Zusammenhang mit dem Verordnungsentwurf in Auftrag gegeben wurde. Dieser Untersuchung zufolge sind 80 Prozent der Hafens-

kundschaft europaweit mit den hier angebotenen Dienstleistungen zufrieden.

Der bestehende Wettbewerb zwischen den Häfen ist also demzufolge bereits heute gegeben.

Im Zentrum der Kritik steht der Versuch der EU, die Ausbaggerung und die Lotsen- und Schleppdienste zu deregulieren. Auch die Bundesregierung hat sich in einer Antwort auf die Kleine Anfrage der Linken zum Port Package III dafür ausgesprochen, die Lotsendienste aus der Verordnung herauszunehmen, da sie staatliche Aufgaben erfüllen und sich das derzeitige System in der Praxis hinsichtlich der Sicherheit des Schiffsverkehrs bewährt hat.<sup>17</sup> Ein Kompromiss konnte – unter anderem wegen des massiven Widerstands der Arbeitnehmervertreter – vor der Neuwahl des Europäischen Parlaments nicht erzielt werden. Während der Sommermonate wurde die Vorlage unter der italienischen Ratspräsidentschaft überarbeitet und Anfang Oktober 2014 auf der Sitzung des Rates für Verkehr, Telekommunikation und Energie beschlossen. In diesem Entwurf wurden die Bereiche »Ausbaggerung« und »Lotsendienste« aus dem Kapitel »Marktzugang« herausgenommen. Bei beiden Bereichen gelten aber weiterhin die Transparenzvorschriften.

Nach Aussage von ver.di hat die derzeit diskutierte Vorlage in dieser Form zwar keine Auswirkungen auf die Beschäftigungsbedingungen der deutschen Hafentarbeiter, da der Bereich Hafenumschlag weiterhin nicht Bestandteil der Verordnung ist. Die Gewerkschaft lehnt dennoch »Port Package III« grundsätzlich ab, da die EU trotz vieler Proteste gegen die erste und zweite Vorlage weiterhin das Ziel verfolgt, den kompletten Bereich der Hafengewirtschaft zu liberalisieren. Ein erneuter Antritt, dies auch in Bezug auf den Hafenumschlag in wenigen Jahren zu versuchen, in dem die dies betreffende Ausnahmeregelung eliminiert wird, ist deshalb aus Sicht von ver.di absehbar.

Insgesamt besteht also von mehreren Seiten die Gefahr, dass die Arbeitsverhältnisse im Hafen verstärkt unter Druck geraten. Da der geltende Tarifvertrag ein Ausspielen der Beschäftigten zwischen den verschiedenen deutschen Seehäfen ausschließt, stellt aber die Koexistenz des Hafen- und Distributionsstarifvertrags die Beschäftigten und die Arbeitnehmervertreter vor Probleme. Gewerkschafter erwarten, dass vermehrt versucht wird, die Definition von Hafenarbeit beziehungsweise der Tätigkeiten, für die der originäre Hafen-Tarifvertrag gilt, möglichst eng zu fassen, um vermehrt im niedrigen Distributions-Tarifvertrag einstellen zu können. Für Gewerkschaften und Betriebsräte wird es eine große Herausforderung sein, hier klare Grenzen zu ziehen, um das bestehende Tarifgefüge zu halten.

*»Es wird, da bin ich für die nächsten zehn Jahre ganz sicher, immer wieder den Antritt der Arbeitgeberseite geben, eine Trennung herbeizuführen: Was genau hängt jetzt unmittelbar mit dem Schiff zusammen und was passiert da sonst noch? Nur alleine, weil hier ein Zaun drum ist und es heißt: Hier ist Hafengebiet! rechtfertigt das aus Arbeitgebersicht sicherlich noch nicht, dass da auch automatisch unsere Tarifverträge gelten. Das stellen sie infrage.«*

Gewerkschaftssekretär ver.di

Gleichzeitig werden aber der zunehmende Einsatz von Technik und die wachsende Komplexität der Logistikketten sowie die strikteren Umweltauflagen dazu führen, dass die Anforderungen an das technische Verständnis und die soziale Kompetenz der Hafenbeschäftigten ansteigen.<sup>18</sup> Hierdurch wird das Qualifikationsniveau im Hafen perspektivisch angehoben – und damit auch die Anforderungen an Aus- und Weiterbildung.

### Lagerei als Logistik-Dienstleistung: das Ende der Nahrungskette

#### Ein Überblick

In Bremen wurden der Strukturwandel in den Häfen und die Verlagerung des Hafenumschlags nach Bremerhaven von einem Zuwachs an unterschiedlichen logistischen Tätigkeitsbereichen begleitet. Wie in Abschnitt 2 ersichtlich war, hat neben dem Frachturnschlag auch der Bereich »Lagerei« in den vergangenen Jahren zu den Arbeitsplatz-

zuwachsen in der Logistik beigetragen. Laut Statistik sind hier im Land Bremen zwischen 2007 und 2014 gut 1.200 zusätzliche Stellen entstanden (siehe Abb. 4). Insgesamt sind in diesem Bereich knapp 2.900 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte tätig. Viele von ihnen arbeiten in dem Bereich »Handelslogistik«, also in dem von der BLG Logistics Group betriebenen Hochregallager, das im GVZ (Güterverkehrszentrum) angesiedelt ist (siehe Kasten). Von hier aus werden die 54.000 Tchibo-Verkaufsstellen in Deutschland und Europa mit den wöchentlich wechselnden Warenangeboten beliefert. Auch das Online-Geschäft von Tchibo wird von hier aus abgewickelt.

### GVZ Bremen – das Sondergewerbegebiet für Spediteure und Logistik-Dienstleistungen

Das GVZ wurde 1985 durch einen Zusammenschluss von sechs Bremer Logistikunternehmen gegründet. Ziel dieses Pilotprojektes war es, den Verkehrsträger Schiene stärker in den Güterverkehr einzubinden. Außerdem sollten Waren und Transporteure an einem zentralen Ort außerhalb der Stadt zusammengefasst werden, um so das Zentrum vom Verkehr zu entlasten. Der Standort des deutschlandweit ersten GVZ bot sich vor allem wegen der Nähe zum Neustädter Hafen und der guten Anbindung an die geplante A281 an und weist eine günstige Lage zu den norddeutschen Häfen auf. Zum einen sollte hier ein Verkehrsknotenpunkt entstehen, indem eine Schnittstelle zwischen dem Nah- und Fernverkehr geschaffen wird und möglichst viele Verkehrsträger flexibel bedient werden können. Zum anderen sollten aber auch Synergien zwischen den einzelnen hier ansässigen Unternehmen geschaffen werden, beispielsweise durch die Bündelung der Abnahme von Telekommunikations- und Energieleistungen. Bereits bei der Konzeption des GVZ wurde auf die Einrichtung eines zentralen Dienstleistungszentrums Wert gelegt. So werden unter anderem ein Reifendienst, eine Lkw-Waschanlage, Reparaturwerkstätten und so weiter angeboten. Hierdurch sollen unnötige Verkehre in die umliegenden Quartiere vermieden werden (ISL 2010). Insgesamt sind hier 150 Unternehmen mit 8.000 Beschäftigten auf einer Fläche von knapp 500 Hektar angesiedelt. Damit haben etwa die Hälfte der Logistikunternehmen hier ihren Standort. Neben Unternehmen wie Fiege, DHL und Dachser ist auch das Tchibo-Hochregallager hier verortet sowie das ebenfalls von der BLG betriebene Logistikzentrum für die Automobilindustrie.

<sup>17</sup> Vgl. Deutscher Bundestag (2014).

<sup>18</sup> Vgl. Ulatowski/Timm (2014), S. 7.

Das Hochregallager ist eines der größten und modernsten in Europa. Hier werden täglich 8.000 Paletten umgeschlagen. Aussagen des Betriebsrates zufolge arbeiten hier etwa 1.500 Menschen pro Tag.

Neben der Handelslogistik ist auch die Automotive-Logistik in Bremen angesiedelt. Seinen Ursprung hatte dieser Bereich Mitte der 1980er-Jahre, als die Automobilindustrie zunehmend gefordert war, ihre logistischen Kompetenzen zu koordinieren, um den Anforderungen globaler Produktionsprozesse gerecht zu werden. Der erste Kunde der BLG war Volkswagen. Vom Neustädter Hafen aus wurde auf 5.000 Quadratmetern die Importdistribution für sieben Werke in Deutschland abgefertigt. Hier werden die von den Speditionen angelieferten Autoteile kommissioniert, verpackt und in Containern verschickt. Kunden wie Mercedes-Benz und BMW kamen später hinzu. Entsprechend der Auftragszuwächse hat sich auch das Logistikzentrum erheblich vergrößert. Es ist mittlerweile deutlich über 110.000 Quadratmeter groß. Ebenso wie in der Handelslogistik sind auch hier täglich etwa 1.500 Beschäftigte tätig.

In der Autoteilelogistik werden allein für Mercedes-Benz jährlich 40.000 mit Autoteilen beladene Container an die Werke in Asien, Amerika und Afrika verschickt. Hiervon profitiert wiederum der Umschlag in Bremerhaven. Dass dieser Bereich in den vergangenen Jahren so stark gewachsen ist, hängt mit der Strategie der Automobilhersteller zusammen, ihre Fertigungstiefe zu reduzieren und sich auf ihre Kernkompetenzen zu konzentrieren. Der Kostendruck, dem sich die Automobilproduzenten hierdurch entziehen, wird so an die Logistiker weitergegeben.<sup>19</sup>

Sowohl in der Handels- als auch in der Automobillogistik werden häufig Großprojekte mit langen Vertragslaufzeiten vergeben. Nicht selten erfolgt dies über das Internet-Bidding-Verfahren (siehe Kasten).

#### Internet-Bidding: eBay rückwärts

»Automotive. Neuausschreibung. Eine Modellreihe läuft aus. Dann findet, und das scheint jetzt überall üblich zu sein – auch in der Handelslogistik – Folgendes statt, das nennt sich Internet-Bidding. Damit wir sehen, wie solche Geschäfte vergeben werden, hat die Geschäftsführung gesagt, ihr könnt dabei sein. Es ging um ein Folgegeschäft für einen Standort – nicht in Bremen – da werden Motoren für Daimler montiert. Beschäftigte: 400 oder 450. Das Geschäft läuft aus, wird von Daimler neu ausgeschrieben. Und solche Geschäfte werden nicht mehr über Menschen oder Geschäftsbeziehungen vergeben, sondern über den Einkauf. Der billigste kriegt den Zuschlag. So läuft das. Dann werden die Geschäfte ausgeschrieben. Laufzeit X, Volumen Y, Preis machen. Dann sitzen da alle vor einer Leinwand. Der Geschäftsführer und Verantwortliche, die das gemeinsam kalkuliert haben. Mittlerweile ist alles durchgerechnet: Was müssen wir eigentlich haben? Zu welchen Bedingungen verdienen wir wann noch Geld und wann müssen wir aussteigen, weil wir es dann zum Nulltarif machen? Oder machen wir das Geschäft trotzdem, weil da eine Strategie hinter steckt? Dann läuft da eine Uhr und eine Ampel. Grün, gelb, rot. Und dann steht da ein Preis für das Volumen. Vielleicht 13,5 Millionen oder so. Die Uhr tickt runter, fängt an bei drei und läuft dann runter auf null. Wenn die Ampel grün ist, sind wir noch dabei. Zeigt sie auf Rot, heißt das: Sie sind raus oder sie müssen sich bewegen. Alle drei Minuten läuft das Ding runter und alle drei Minuten erfolgt ein 100.000-Schritt nach unten. eBay rückwärts. Dabei weiß man nicht mal genau, ob man sein eigenes Angebot unterbietet. Vielleicht mache ich das sogar dreimal hintereinander und hau mich selber nach unten. Du weißt nicht, wer da sitzt und wie viele da mitbieten. Irgendwann ist das Thema dann beendet. Man rechnet ja vorher. Dann steigt man aus. Es gibt so vier, fünf große Player für das Geschäft, die sind eigentlich immer dabei. Die wühlen alle im selben Topf und kämpfen alle um dasselbe Produkt und sitzen möglicherweise auch alle vor so einer Leinwand. Aber keiner weiß das. Ich fand es Horror, dabei zu sein.«

Betriebsrat Logistik

Da diese Form der Auftragsvergabe automatisch dazu führt, dass die Anbieter so weit wie möglich mit dem Preis nach unten gehen, ist auch bei längerfristigen Projekten der Spielraum für die Personalkosten grundsätzlich sehr eng. Dies wirkt sich unmittelbar auf die Arbeitsbedingungen und insbesondere die Einkommensmöglichkeiten der Beschäftigten dort aus.

#### Arbeitsbedingungen in der Lagerwirtschaft

##### Einkommen und Aufstiegsmöglichkeiten

Grundsätzlich sind im Bereich »Lagerei« vor allem zwei Berufsgruppen anzutreffen. Der Fachlagerist beziehungsweise die Fachlageristin nimmt Waren entgegen, dokumentiert und lagert diese fachgerecht. Außerdem werden Lieferungen für den Versand zusammengestellt und innerhalb des Betriebs weitergeleitet. Auch die umweltgerechte Entsorgung des Verpackungsmaterials, die Kontrolle des Mindesthaltbarkeitsdatums, der Raumfeuchtigkeit und der Temperatur gehört zu diesem Aufgabengebiet.<sup>20</sup> Die Arbeit ist häufig körperlich anstrengend, erfordert ausgeprägte Sorgfalt und ein hohes Verantwortungsbewusstsein. Neben dem Berufsbild des Fachlageristen, das eine zweijährige Ausbildung voraussetzt, gibt es auch den dreijährigen Ausbildungsgang »Fachkraft für Lagerlogistik«. Beschäftigte mit dieser Ausbildung werden vor allem in der Warenkommissionierung eingesetzt.

Aussagen zur Bezahlung sind für die Logistikbranche in Bremen nur schwer zu treffen, da es gegenwärtig keinen gültigen Flächentarifvertrag gibt. Weil im Arbeitgeberverband kaum tarifgebundene Unternehmen organisiert sind, wären hiervon nur wenige Beschäftigte betroffen. ver.di ist aus diesem Grund dazu übergegangen, das Gehaltsniveau in der Branche über die Ausweitung von Haustarifverträgen zu stabilisieren. In Niedersachsen, Hamburg und Schleswig-Holstein bewegen sich die niedrigsten tarifvertraglichen Stundenlöhne für Lagerarbeiter zwischen 9,51 und 11,06 Euro. Über diesen Stundenlohn hinaus gibt es hier laut Tarifvertrag maximal zwei Gehaltssprünge.

Im Vergleich zu anderen Branchen sind die Löhne im Lager unterdurchschnittlich. So liegt beispielsweise der Lohn einer ausgebildeten Fachkraft für Lagerlogistik in Bayern nach Tarifvertrag bei gut 2.000 Euro pro Monat. Ein angelernter Beschäf-

tigter in der Chemieindustrie mit weniger als drei Wochen Berufserfahrung verdient hier hingegen 2.400 Euro pro Monat. Das verhältnismäßig niedrige Lohnniveau ausgebildeter Fachkräfte hängt unter anderem damit zusammen, dass viele Betriebe keinen Mehrwert darin sehen, qualifizierte Mitarbeiter zu beschäftigen, wenn auch Angelernte die von ihnen geforderte Tätigkeit ausüben können. Die Gehaltssprünge, die sich durch Qualifikationsmaßnahmen ergeben können, sind eher gering – auch in tarifgebundenen Unternehmen. Erschwerend kommt hinzu, dass einfache Arbeiten durch die Technik zunehmend wegrationalisiert werden. Daher besteht für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kaum ein Anreiz, sich weiterzubilden.<sup>21</sup>

»Was für die gesamte Branche ein Problem ist, das ist die Frage der Perspektive. Damit meine ich nicht nur, dass man unbefristete Arbeitsverträge braucht, sondern auch die Möglichkeit, sich in der Branche weiterzuentwickeln. Es gibt da Wege, aber die Firmen machen das ihren Mitarbeitern nicht schmackhaft. Weiterbildung und Qualifizierung nutzen sie in dieser Branche nach meiner Beobachtung überhaupt nicht.«

Gewerkschaftssekretär ver.di

##### Beschäftigungsverhältnisse

Verschärft wird das Problem der niedrigen Löhne in der Lagerei, wenn die Beschäftigten nicht in Vollzeit tätig sind. Angesichts der Stundenlöhne, die oft unter zehn Euro liegen, ist eine Beschäftigung in Teilzeit weit davon entfernt, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu einem existenzsichernden Einkommen zu verhelfen. Der vom Bundesamt für Güterverkehr durchgeführten jährlichen Untersuchung zu den Arbeitsbedingungen im Bereich der Logistik zufolge, arbeitet etwa jede/r vierte Beschäftigte weniger als 21 Stunden pro Woche. Unter den weiblichen Beschäftigten sind es sogar 60 Prozent. Nur 16 Prozent der Frauen sind hier hingegen in Vollzeit tätig.<sup>22</sup> Bei vielen der Teilzeitstellen handelt es sich um Minijobs. Aber auch andere Formen der prekären Beschäftigung sind hier weit verbreitet.

»Im GVZ hat man besonders viel Leiharbeit. Wo wir immer wieder die Betriebsräte auf die Spur bringen: Macht mal was dagegen, ihr könnt auch Nein sagen! Aber das ist ziemlich weit weg. Und in vielen Betrieben

19 Vgl. Schwerdtfeger (2014), S. 73.

20 Vgl. Gehaltsvergleich.com (2014).

21 Vgl. Bundesamt für Güterverkehr (2013), S. 24.

22 Vgl. ebenda, S. 21.

werden Lagerarbeiter mit 20 oder 30-Stundenverträgen eingesetzt. Sie fahren das Modell mit Teilzeitkräften, erwarten aber absolute Flexibilität von ihnen. Wenn das Weihnachtsgeschäft kommt, dann brauchen sie massenhaft Leute, dann arbeiten sie ihre 40, 48 Stunden und bauen ein riesen Stundenkonto auf, was sie dann zu anderen Zeiten wieder abfeiern. Diese Leute haben keine Möglichkeit, woanders zu arbeiten. Das ist auch das, was das Prekäre im Logistik-Bereich ausmacht. Vor allem da, wo die Versender tätig sind.«

Gewerkschaftssekretär ver.di

Insbesondere durch die steigende Bedeutung des Internet-Handels wurde die Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse im Lager weiter vorangetrieben. Gerade die großen Anbieter verfolgen dabei eine aggressive Wachstumsstrategie, die auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen wird: So ist das US-amerikanische Handelsunternehmen Amazon in den vergangenen vier Jahren in Deutschland doppelt bis drei Mal so stark gewachsen, wie der hiesige Online-Handelsumsatz insgesamt. Im Buchhandel soll der Internet-Riese mittlerweile einen Marktanteil von 25 Prozent erreichen haben. 2013 hat das Unternehmen 7,7 Milliarden Euro umgesetzt. Das entspricht fast einem Viertel des gesamten deutschen Online-Handelsumsatzes. Trotz dieser Zuwächse sind die Gewinnmargen allerdings ziemlich gering.<sup>23</sup>

Da die Wettbewerbsfähigkeit des Online-Geschäfts maßgeblich davon abhängt, wie schnell und günstig der Versand erfolgt, erfordert diese Strategie den Einsatz flexibler und billiger Arbeitskräfte. Amazon stand nicht nur wegen des umfangreichen Einsatzes ausländischer Leiharbeitskräfte in der Kritik, sondern auch wegen der strengen Überwachung ihrer Mitarbeiter und des starken Leistungsdrucks, unter dem die Beschäftigten stehen. Ähnliche Vorwürfe kursierten auch über Zalando.

Auch die BLG ist im Internet-Handel aktiv:

»Durch das Internet-Geschäft vollzieht sich ein Wandel in der Logistik. Am Wochenende guckt man dann mal im Internet und wenn man dann bestellt, dann will man auch nicht 14 Tage warten. Im Konsumartikel-Bereich gibt es erhebliche Schwankungen bei den Bestellungen und am Wochenende sind die Schwankungen besonders stark. Da können wir nicht sagen, die Bestellungen bearbeiten wir erst am Freitag, dann springt uns der Kunde wieder ab. Internet heißt, das habe ich morgen oder

übermorgen vor der Tür. Da können wir machen, was wir wollen, diesen Prozess werden wir nicht aufhalten.«

Arbeitsdirektor Häfen und Logistik

Die Auftragsvergabe in der Kontraktlogistik wird häufig mit der Auflage verknüpft wird, die Bestellungen möglichst schnell abzuwickeln. Die Technik macht dies kalkulier- und überprüfbar. Es gibt klare Regelungen, in welchen Zeiträumen Auftragsingänge für den Versand zur Verfügung stehen müssen. Hierdurch wird auch die Arbeitsleistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter transparent.

Die Schwankungen, die sich durch das Internet-Geschäft ergeben, führen dazu, dass der Personaleinsatz selten zu 100 Prozent planbar ist. Im Hochregallager werden hier beispielsweise zwar Stammbeschäftigte der BLG eingesetzt, der überwiegende Teil der Arbeit wird aber vom GHBV abgewickelt. Teilweise kommt es darüber hinaus zum Einsatz von Leiharbeitern. Der Preisdruck in der Handelslogistik hat dabei dazu beigetragen, dass der Anteil der eingesetzten GHBV-Beschäftigten und der Leiharbeiter unter Umständen bis zu 80 Prozent beträgt. Da für die Beschäftigten der BLG bislang ein anderer Tarifvertrag galt, als für die Mitarbeiter des GHBV konnte hier durch eine höhere Fremdquote bei den Personalkosten gespart werden (siehe Kasten).

»Wir haben auch Stamm-Mannschaften, aber ein Großteil wickelt der Gesamthafenbetriebsverein ab. Die haben auch viele Aushilfen und da gibt es auch großen Bedarf. Viele wollen gar keine feste Anstellung, die kann man anrufen oder per SMS ordern. Es gibt auch Listen, wo man vorher eintragen kann, an welchen Tagen man arbeiten möchte. Es gibt Schwankungen, die teilweise um 500 oder 600 Mitarbeiter variieren können. Man sammelt natürlich Erfahrungen und weiß mit der Zeit, an welchen Tagen besonders viel Personal gebraucht wird. Das wird zwar kalkulierbarer, aber nicht zu 100 Prozent planbar.«

Arbeitsdirektor Häfen und Logistik

#### Kostendruck und Lohnstruktur in der Logistik

»Das Logistik-Geschäft fing 1989 an Früchte zu tragen und dann hat man eigene Mitarbeiter eingestellt. Dann wurde das Geschäft größer, die Kunden bekamen eine andere Struktur, Großkunden kamen dazu. Früher haben wir Turnschuhe, Zelte und Fernseher verpackt und irgendwann kam der erste Kunde und sagte, mein Name ist Daimler, wir können uns hier eine Konsolidierung von Waren vorstellen und die Belieferung von Fertigungsstraßen in der ganzen Welt vom Standort Bremen aus. Dann haben wir immer noch Leute eingestellt, aber wie das dann so ist. Dann kommen Schwankungen, weil im Ausland irgendwas passiert und dann sitzt du da mit Eigenbeschäftigten und fragst dich, was du machst. Schickst du jetzt Leute nach Hause oder machst Du Kurzarbeit und dann hat man sich überlegt, wie im Hafen die Spitzen mit dem GHBV abzudecken. Dann hat man gesagt, man kann sich vorstellen, beim GHBV Leute zu anderen Tarifen einzustellen. Dann gab es einen Tarifvertrag für die Distribution, der schlechter war, als der Hafentarif und diesen Tarif hat man dann auch für den GHBV angewendet. Und so hat der GHBV dann auch Leute eingestellt. Erst in einem überschaubaren Rahmen und dann aufgrund der Zunahme der Geschäfte immer mehr. Man hat damals versäumt zu sagen, wir behalten einen gewissen Anteil an Eigenbeschäftigten von 60, 65 Prozent bei. Da hat sich schleichend eine prozentuale Verschiebung eingeschlichen.

Die Bestrebungen, die Eigenquote zu erhöhen, scheiterten bisher an den Folgen dieser Tarifstrukturen. Im Zuge der diesjährigen Tarifverhandlungen hat man sich nun darauf geeinigt, für den Distributionsbereich einen neuen Tarifvertrag zu vereinbaren, der besser ist als der alte, der für die GHBV-Beschäftigten gegolten hat und in Teilen schlechter, als der Tarifvertrag der BLG-Beschäftigten. Hier werden in einigen Bereichen Tätigkeiten anders bewertet als vorher. Hierdurch verändern sich die tarifvertraglichen Rahmenbedingungen so, dass die Eigenquote der BLG-Beschäftigten erhöht werden kann.

»Uns wäre es viel lieber, wenn wir unsere Eigenquote erhöhen könnten. Wenn wir einen gemeinsamen Tarifvertrag haben, der sich irgendwo zwischen unserem

Dann gab es eine besondere Situation: Es gab eine Ausschreibung im Bereich Automotive, da hat man massiv durch den Kunden die Preise gedrückt und hat gesehen, es wird schwer. Und dann hat man in einer Lohnrunde gesagt: Mit dieser Lohnstruktur können wir keine Geschäfte mehr machen. Da musste sich das Unternehmen entscheiden: Wollen wir das Geschäft weitermachen? Die werden alle drei, vier Jahre ausgeschrieben und das geht eigentlich nur noch über den Preis. In diesem Zusammenhang hat man dann für die Beschäftigten des GHBV über den Tarif, der vorher gleich war, in der Distribution noch mal abgesenkt – nur für den GHBV! Und dann hat man übers Wochenende gesagt: Ihr müsst euch bewegen und hat ein Angebot abgegeben, das massiv unter dem damaligen Preis lag. Denn wenn man das Geschäft nicht bekommen hätte, hätte man sich von Leuten verabschieden müssen. Die Gewinnmarge wurde massiv eingedampft und investieren musste man auch und dann ging das zu Lasten des GHBV, weil der Tarifvertrag des GHBV abgesenkt wurde. Das gab einen riesen Aufschrei, da waren schon so rund 800 Beschäftigte beim GHBV in diesem Tarifvertrag beschäftigt. Die haben für die gleiche Tätigkeit von heute auf morgen weniger Geld bekommen. Das Unternehmen wollte das Geschäft aber weitermachen, sonst hätte das Arbeitsplätze gekostet, vor allem beim GHBV.«

Dieter Strerath, Betriebsratsvorsitzender BLG

guten und dem schlechten der GHBV bewegt, dann ist es egal, ob wir Leute vom GHBV nehmen oder selber welche einstellen. Dann können wir auch die Quoten verändern. Und der GHBV, der hat ja mittlerweile mehr Beschäftigte als wir.«

Betriebsrat Logistik

Es wird aber nicht nur auf den GHBV zugegriffen, um die Aufträge abzuwickeln. Die Schwankungen sind teilweise so groß, dass auch Leiharbeitsfirmen angefragt werden.

»Der Druck ist immer da, die Aufträge so schnell wie möglich abzuwickeln. Und dann schlittern wir da rein, in die Probleme mit den Personaldienstleistern. Einigen Personaldienstleistern haben wir ja zugestimmt, erst waren das zwei, dann vier oder fünf. Jetzt ist es so, dass

der Personaldienstleister eine Anforderung von 70 Leuten hat, der hat aber nur 40 und geht dann an einen anderen Personaldienstleister und leiht von dem Leute über sich selber als Co-Lieferant, und so weiter. Irgendwann hat man so einen langen Rattenschwanz und weiß gar mehr, was hier eigentlich auf dem Hof rumläuft.«

Betriebsrat Logistik

Die schwer zu kalkulierende Auftragslage wirkt sich aber nicht nur auf die Zusammensetzung der Beschäftigten aus, sondern fordert von ihnen auch eine entsprechende Flexibilität. Das führt teilweise dazu, dass sie auf Abruf arbeiten müssen.

»Die Beschäftigten bekommen dann eine SMS, in der steht drin, dass sie sich ab 17.00 Uhr bereithalten sollen. Dann bekommt die Leiharbeitsfirma einen Anruf und die schicken dann die SMS an ihren Mitarbeiter und dann trudeln die in den Betrieben ein. Eigentlich ist diese Form der Flexibilität überhaupt nicht zulässig. Die Leiharbeitsfirmen sind ja jetzt fast alle tarifgebunden. Aber: Wo kein Kläger, da kein Richter. Bei den Leuten ist der Druck, den Job zu machen oft so hoch, bevor sie wieder in der Tretmühle Hartz IV landen, dass sie sich nicht beschweren.«

Gewerkschaftssekretär ver.di

#### Physische und psychische Belastungen

Die Internet-Händler Zalando und Amazon standen nicht nur wegen der Überprüfung und Kontrolle der Mitarbeiter stark in der Kritik, sondern auch aufgrund der zum Teil hohen körperlichen Belastungen, die mit der Arbeit im Lager einhergehen.

Bei Amazon wurde bekannt, dass die Mitarbeiter teilweise Laufstrecken bis zu 20 Kilometer pro Schicht absolvieren und in der Weihnachtszeit unter Umständen 15 Tage am Stück arbeiten müssen. Auch sollen befristete Arbeitsverträge erst unmittelbar vor dem Auslaufen verlängert worden sein, um den Druck auf die Beschäftigten zu erhöhen eine möglichst hohe Arbeitsleistung zu liefern. Auch Zalando wird seit Jahren vorgeworfen, seine Beschäftigten streng zu überwachen und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis an die Grenze der körperlichen Belastbarkeit zu bringen – und das ebenfalls bei äußerst geringer Bezahlung.

Gespräche mit Betriebsräten haben ergeben, dass auch hier durchaus technische Möglichkeiten genutzt werden, um die Produktivität der Mitarbeiter zu überprüfen.

»Gerade bei der Handelslogistik werden viele Arbeitsplätze durch die Technik gesteuert. Viele Kunden bedienen sich Instituten wie Fraunhofer und ihren Systemen und sagen sich, wir messen die Arbeitswege: Wie lange braucht ein Staplerfahrer, um von A nach B zu fahren? Und dann wird das hochgerechnet. Das ist dann die Produktivität, die er unter normalen Umständen schaffen kann und auch die Basis, die die Verantwortlichen zur Preisgestaltung mitnehmen. Die Leute kriegen dann Feedback von ihren Vorgesetzten, wie das produktivitätsmäßig am gestrigen Tag abgelaufen ist, ob man alles geschafft hat, oder nicht. Ich glaube aber nicht, dass die Menschen über ein Maß hinaus arbeiten müssen, was nur noch im Laufschrift zu bewältigen ist. Die Belastung wird in den Bereichen unterschiedlich groß sein. Da gucken unsere Betriebsräte auch hin, dass die Anforderungen im erträglichen Rahmen sind.«

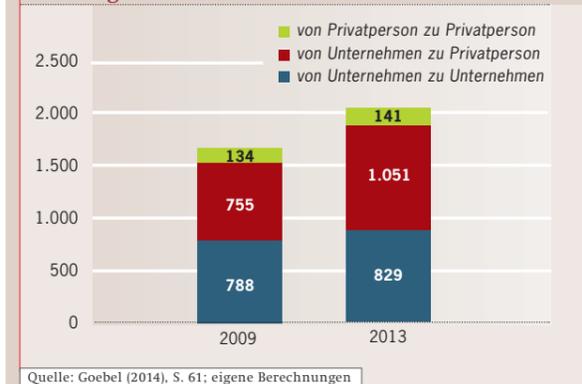
Betriebsrat Logistik

Auch wenn sich die Arbeitsbedingungen je nach Einsatzgebiet und Firma sicherlich unterscheiden, gilt über alle Bereiche hinweg, dass die körperliche Belastung und auch die Unfallgefahr hoch sind. Dies führt zum einen dazu, dass die Auflösungsquoten der Arbeitsverträge in den Lagerberufen mit 60 Prozent deutlich über dem Branchendurchschnitt liegen.<sup>24</sup> Die starken körperlichen und psychischen Anforderungen tragen außerdem dazu bei, dass in diesen Berufen über alle Berufsgruppen hinweg die meisten Berufsunfähigkeitstage pro Jahr registriert werden.<sup>25</sup> Der vom Bundesamt für Güterverkehr jährlich durchgeführten Auswertung der Arbeitsbedingungen in Güterverkehr und Logistik zufolge gehen bei den Warenaufmachern und Versandfertigtmachern ein Drittel der Krankheitstage auf das Konto der Muskel- und Skeletterkrankungen. Die Belastungen sind aber nicht nur körperlicher Art. Die Kombination aus Leistungs- und Termindruck einerseits und der häufig sehr monotonen Arbeit andererseits, stellt für viele eine starke psychische Belastung dar. Verschärft wird dies durch Schichtarbeit beziehungsweise die Nacht- und Wochenenddienste. Ein Indikator dafür ist die Tatsache, dass diese Berufsgruppe am häufigsten Antidepressiva verschrieben bekommt.<sup>26</sup> Unter den Lagerverwaltern und Magazinern ging fast jeder Dritte wegen verminderter Erwerbsfähigkeit in Rente. Das Rentenzugangsalter lag deutlich unter dem Durchschnitt aller Berufsgruppen.

#### Exkurs: Kurier-, Express- und Paketdienstleistungen unter Druck

Nicht nur die Arbeitsbedingungen in der Lagerwirtschaft werden in der Öffentlichkeit diskutiert. Die Belastungen bei den Kurier-, Paket- und Expressdiensten waren ebenfalls Thema in den Medien. Auch sie sind vom boomenden Internet-Handel betroffen. 2013 wurden nach Angaben des Bundesverbands Paket und Expresslogistik in Deutschland 2,7 Milliarden Pakete verschickt, 2014 etwa 100 Millionen mehr. Dabei steigt der Anteil der Pakete, die von Unternehmen zu Privatpersonen verschickt werden, also wegen des Online-Geschäfts unterwegs sind – kontinuierlich an. Er beträgt mittlerweile 52 Prozent (siehe Abbildung 9).

Abb. 9: Entwicklung des deutschen Paketmarktes Sendungen in Millionen



Diese Verschiebung hat Folgen für die Beschäftigten. Da häufig pro Adresse nur ein Paket anfällt, ist das Geschäft mit Privatkunden deutlich kleinteiliger und aufwendiger und damit im Endeffekt teurer, als die Belieferung von Unternehmen. Diese Entwicklung, gepaart mit dem Bestreben der Online-Händler möglichst schnell und günstig zu liefern, setzt die Paketdienstleister unter Druck. Damit sie die Anforderungen der Großkunden an eine schnelle und günstige Lieferung erfüllen können, versuchen einige Anbieter das Fahrgeschäft auszugliedern und dafür Subunternehmer zu beauftragen. So beschäftigen die Paketdienste von GLS mittlerweile gar keine eigenen Fahrer mehr. Die Pakete werden nur noch über Subunternehmer ausgeliefert. Diese Paketboten verdienen zwar offiziell den Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde, es wird von Branchenkennern aber angezweifelt, ob dies aber tatsächlich der Fall ist, denn bis zur Einführung des Mindestlohns waren Stundenlöhne von drei oder vier Euro keine Seltenheit. Die niedrigen Löhne kommen dadurch zustande, dass die Subunternehmer in Stoßzeiten bis zu 14 Stunden ohne Pause arbeiten – und das bei einem Bruttolohn, der nicht selten unter 1.000 Euro im Monat beträgt. Auch die

»Dynamic Parcel Distribution« DPD arbeitet ausschließlich mit Subunternehmen. Sie bezahlt ihre Paketboten pro Lieferung und kalkuliert den Preis nach Gebietsgröße und Zeitaufwand. Das Unternehmen hat allerdings angekündigt, seine Subunternehmen in Zukunft besser zu prüfen. Bei Hermes liegt der Anteil der Subunternehmer bei 90 Prozent. Hermes sagt aus, dass Bruttolöhne von 1.300 Euro angestrebt werden und lässt die Subunternehmen nach eigenen Angaben prüfen. UPS arbeitet zu 70 Prozent mit eigenen Zustellern, die einen Stundenlohn von knapp 12 Euro erhalten.<sup>27</sup> Der Markt der Paketzusteller ist also äußerst umkämpft. Die konkurrierenden Unternehmen versuchen, ihren Marktanteil im Wesentlichen über niedrige Personalkosten zu sichern. Hierdurch geraten Betriebe wie DHL, deren Löhne teilweise doppelt so hoch waren, wie die der Konkurrenten verstärkt unter Druck.<sup>28</sup> Um die eigene Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern, wird hier ebenfalls an der Lohnkostenschraube gedreht. Die Post hat hierzu zu Beginn des Jahres 49 regionale Gesellschaften, die DHL Delivery GmbHs aufgebaut. Hier arbeiten zur Zeit mehr als 6.000 Zusteller. Ein Großteil der hier Beschäftigten war vorher bei Post befristet tätig und wurde dort nach Haustarif bezahlt. Die Zusteller, die in die neue Gesellschaft gehen, erhalten zwar einen unbefristeten Vertrag, müssen aber Lohneinbußen von bis zu 20 Prozent hinnehmen, denn hier wird nicht der geltende Haustarif angewendet, sondern die Bezahlung erfolgt nach dem Tarif des Distributions- und Logistikgewerbes. Während die 13.000 Briefzusteller nach dem geltenden Haustarifvertrag 17,70 Euro pro Stunde verdienen, beträgt der Stundenlohn der Paketzusteller nun knapp 13 Euro. Verdi sieht in dieser Geschäftspolitik einen Vertragsbruch, warnt vor einer Zwei-Klassen-Gesellschaft im Betrieb und fordert die Rückkehr in den Haustarifvertrag. Die Post hingegen plant sogar den weiteren Ausbau der Gesellschaften, weil es sich bei dem Paketgeschäft um einen Wachstumsmarkt handelt. Die Post sieht in diesem Schritt eine wichtige Maßnahme, um »sichere und unbefristete Jobs in einer Wachstumsbranche« zu schaffen. Die Gewerkschaft hingegen erwartet, dass die Beschäftigten an den Gewinnen des Unternehmens partizipieren sollen. Denn während die Erträge im Briefgeschäft stagnieren, wirft die Paketzustellung Gewinne ab. An diesem Markt hat die Post bislang einen Anteil von 43 Prozent.<sup>29</sup> Die Einführung des Mindestlohns wird die Lücke zwischen den Konkurrenten zwar zumindest teilweise schließen, der Druck auf die Kosten und die Lieferzeiten bleibt aber weiterhin bestehen. Die Gefahr, dass sich dies negativ auf die Arbeitsbedingungen der DHL-Beschäftigten auswirkt, ist also nach wie vor gegeben.

24 Vgl. Ulatowski/Timm (2014), S. 11.

25 Vgl. Bundesamt für Güterverkehr (2013), S. 15.

26 Vgl. ebenda, S. 16.

27 Vgl. Anfang (2015).

28 Vgl. Goebel (2014), S. 62.

29 Vgl. Läscher (2015).

### Gute Arbeit in der Logistik:

#### »Das ist schwer, aber schwer geht auch ...«

In welchen Bereichen der Nachholbedarf hinsichtlich der Arbeitsbedingungen im Lager besonders groß ist, verdeutlicht die von ver.di durchgeführte Befragung zum Thema »Gute Arbeit«. Diese an den DGB-Index angelehnte repräsentative Erhebung zur Qualität der Arbeitsbedingungen im Fachbereich »Postdienste, Speditionen und Logistik« basiert auf den Antworten von über 1.000 zufällig ausgewählten Mitgliedern des Fachbereichs. 700 fallen davon in den Bereich »Postdienste« und gut 300 in den Bereich »Speditionen und Logistik«. Auch Lagerarbeiter wurden hier befragt. Die Bewertung basiert dabei auf einer Punktevergabe von 1 bis 100. Wird eine Arbeit mit weniger als 50 Punkten bewertet, gilt sie als »schlecht«. Eine Vergabe von 80 Punkten und mehr deutet auf gute Arbeit hin.

Die Auswertung nach verschiedenen Tätigkeitsbereichen in der Logistik zeigt, dass diese Beschäftigten ihre Arbeit deutlich schlechter bewerten, als der Branchendurchschnitt (Abbildung 10).

Es wird zum einen deutlich, dass die Bewertung der verschiedenen Dimensionen »guter Arbeit« – abgesehen vom Sinngehalt – teilweise erheblich vom Branchendurchschnitt abweicht. Am stärksten sind die Abweichungen bei den körperlichen Anforderungen. Besonders schlecht werden die Zukunftsaussichten und das Einkommen bewertet. In nur wenigen Dimensionen übersteigt die Bewertung die 50-Punkte-Marke, die den Bereich kennzeichnet, der als »mittelmäßig« eingestuft wird. In diesen Bereichen fallen lediglich die Kategorien Informationsfluss, Arbeitszeitgestaltung und Kollegialität. Der Punkt »Sinngehalt« streift allerdings sogar die 80-Punkte-Marke. Ab hier wird die Arbeit als »gut« bewertet.

Einige Auswertungen wurden nur für den gesamten Fachbereich vorgenommen. Hier wurde zum Beispiel deutlich, dass im gesamten Logistiksektor fast jeder Zweite häufig nachts und 30 Prozent der Beschäftigten auch am Wochenende arbeitet. Die körperlichen Belastungen und die sozialen Einschränkungen, die hiermit einhergehen, empfindet mehr als ein Drittel der Arbeitnehmerinnen

und Arbeitnehmer als stark bis sehr stark belastend. Hinsichtlich des Arbeiterlebens waren die Ergebnisse dieser Befragung besonders ernüchternd: 84 Prozent gaben an, dass sie selten oder nie Anerkennung für ihre Arbeit erhalten. Drei Viertel fühlen sich oft oder immer nach der Arbeit leer und ausgebrannt. 60 Prozent können sich selten oder nie in der arbeitsfreien Zeit erholen und 52 Prozent erleben ihre Arbeitssituation oft oder immer als frustrierend. 56 Prozent rechnen sogar damit, dass sich ihre Arbeitsbedingungen verschlechtern werden.

Aufgrund der starken körperlichen Belastung gehen fast 60 Prozent der Befragten davon aus, dass sie angesichts der derzeitigen Anforderungen ihren Tätigkeiten nicht bis zum Rentenalter nachgehen können. Bei den unter 35-Jährigen lag dieser Anteil sogar bei 64 Prozent. Die Arbeitsbedingungen sind also in vielen Bereichen der Logistik insgesamt verbesserungswürdig.

Angesichts der aktuellen Entwicklungen im Logistiksektor drängt sich die Frage auf, welche Einflussbereiche sich abzeichnen, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Da sich in einigen Bereichen der Logistik bereits jetzt personelle Engpässe abzeichnen, könnten zumindest die hiervon betroffenen Unternehmen ein verstärktes Interesse daran haben, ihre Arbeitsplätze attraktiver zu gestalten, um die Besetzung offener Stellen zu erleichtern.

»In vielen Bereichen der Logistik ist der Fachkräftemangel schon da, zum Beispiel bei den Lkw-Fahrern und in den qualifizierteren Bereichen der Lagerlogistik, da braucht man doch nur die Zeitung aufzuschlagen, wie viele Jobs da zu vergeben sind. Aber dann kommt die Frage nach der Bezahlung. Da müssen sich die Arbeitgeber langsam mal fragen, wie schaffe ich denn Arbeitsbedingungen, die es den Leuten schmackhaft machen, hier zu arbeiten. Da fehlt noch der Knick.«

Gewerkschaftssekretär ver.di

Hinsichtlich der Lohnhöhe sehen die Arbeitgeber in der Regel wenig Spielraum. Als Grund wird hier der starke Konkurrenzdruck angeführt. In anderen Feldern versuchen die Unternehmen allerdings, bereits auf die Bedarfe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einzugehen.

»Wir versuchen, Wunscharbeitszeiten einzuführen und gucken, in welchen Bereichen das geht. Wo habe ich ein flexibles Schichtsystem? Wo kann ich eintakten und ausschleusen, ohne den Gesamtprozess zu gefährden. Das ist schwer, aber schwer geht auch. Wenn ich keine Arbeitskräfte habe? Dann muss ich mir was einfallen lassen.

Heute kann man mit solchen Feldern ein bisschen experimentieren und schauen, welche Möglichkeiten da sind.«

Arbeitsdirektor Häfen und Logistik

In einem von ver.di durchgeführten Workshop mit Beschäftigten aus unterschiedlichen Logistikbereichen zum Thema »Gute Arbeit« wurde deutlich, dass es hier – abgesehen von der Bezahlung und längerfristigen Schichtplanung – noch weitere Stellschrauben gibt, an denen diesbezüglich gedreht werden kann. Neben den Themen »Vereinbarkeit von Beruf und Familie« und »Ausbildung« stand hier auch das »Führungsverhalten« ganz oben auf der Wunschliste. Wichtig waren hierbei die Etablierung einer guten und respektvollen Kommunikationskultur, die bessere Wertschätzung der Arbeit und der respektvolle Umgang mit den Mitarbeitern. Dies wird auch auf unternehmerischer Seite als wichtiger Handlungsstrang angesehen.

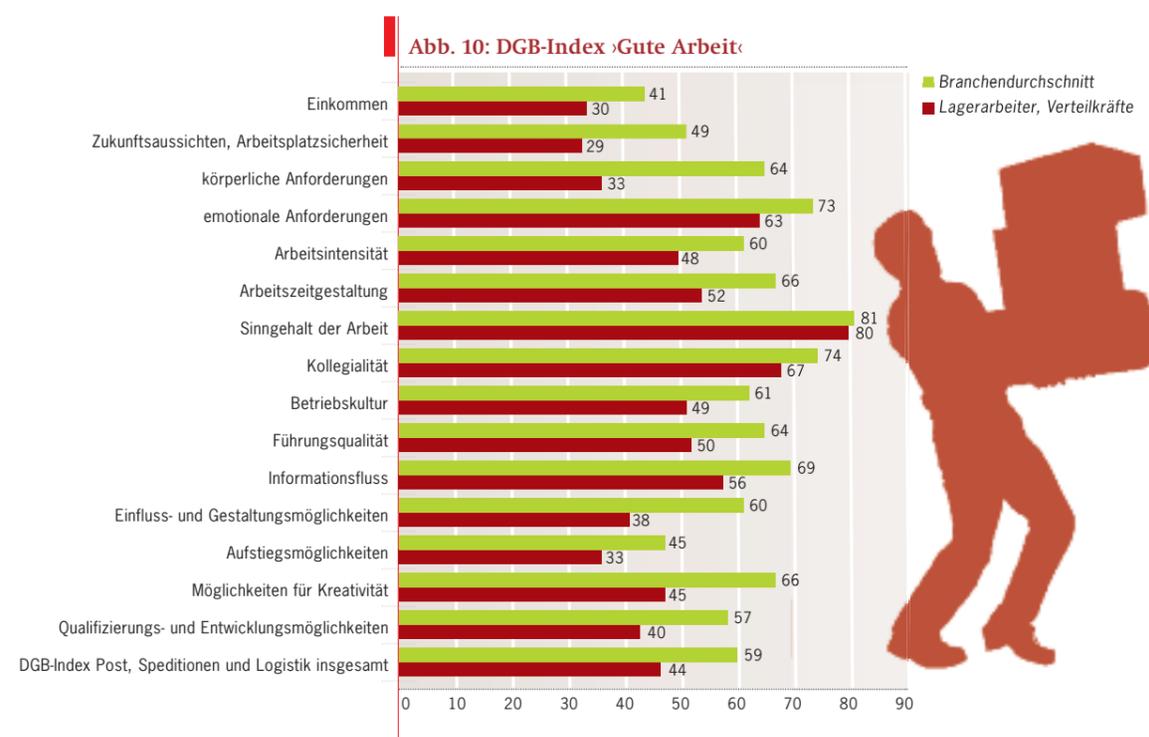
»Wenn man eben keine tollen Löhne zahlen kann, weil sich das wirtschaftlich überhaupt nicht darstellen lässt, dann muss man dafür sorgen, dass man die Menschen vernünftig behandelt und vernünftig mit ihnen umgeht.«

Arbeitsdirektor Häfen und Logistik

Den Beschäftigten lag aber auch am Herzen, dass sich das Ansehen ihres Berufes verbessert, aber das wiederum steht und fällt mit den Arbeitsbedingungen, den Löhnen und den Perspektiven.

### Perspektiven: die Logistik zwischen Wettbewerbsdruck und Fachkräftebedarf

»Welche Herausforderungen sich in Bezug auf »Gute Arbeit« ergeben? Das ist schwer zu sagen. Jedes Unternehmen steckt im Wettbewerb und in der Logistik, das sind ja diejenigen, die am Ende der Nahrungskette stehen. Wir haben hier auch keine Produktionsteile, an denen wir wirtschaftlich partizipieren können. Wir verkaufen nur die Dienstleistung und das entsprechende Know-how. In diesem Geschäft tummeln sich viele. Der Wettbewerb ist da ziemlich hart und es werden ja immer mehr Dienstleistungen ausgegliedert, um in den



## Literatur

Häusern der Auftraggeber daraus wirtschaftlich Kapital zu schlagen. Als Unternehmen kann man dann entweder sagen, man macht das nicht, oder man verbrennt Geld. Beides ist schwierig. Aber wenn man in der gesamten Logistikkette tätig sein will, hat man auch gewisse Aufgaben zu besetzen. Und das ist der personalintensivste Bereich, den wir da haben, mit all seinen Problemen. *Arbeitsdirektor Häfen und Logistik*

Die Wettbewerbssituation und die Struktur des Marktes scheinen unter den derzeitigen Rahmenbedingungen nicht viel Spielraum für bessere Gehälter zu lassen. Dies ist eine unmittelbare Folge dessen, dass die Ansprüche an einen reibungslosen, aber kostengünstigen Transport immer weiter steigen und dies auch für viele – insbesondere für exportorientierte Unternehmen – ein wichtiger Wettbewerbsfaktor ist. Die Risiken und der Kostendruck in diesem Bereich werden mit der Auftragsvergabe an externe Unternehmen weiter gegeben und so verlagert. Angesichts der wirtschaftlichen Schlüsselposition, die gerade die außenhandelsorientierten Unternehmen in Deutschland einnehmen, ist es derzeit kaum vorstellbar, dass diese Schraube zurückgedreht werden kann. Ähnlich verhält es sich hinsichtlich der steigenden Bedeutung des Internet-Handels.

Vor allem der weitverbreitete Anspruch vieler Anbieter und Kunden, dass die Lieferung von Gütern zwar extrem schnell und zuverlässig sein muss, aber nichts kosten darf, wird unmittelbar an die Beschäftigten weitergegeben – mit den entsprechenden Folgen hinsichtlich der Bezahlung und der Belastungen am Arbeitsplatz. Um dies zu ändern, ist zum einen ein höherer gewerkschaftlicher Organisationsgrad notwendig. Zum anderen erfordert dies aber auch eine 180-Grad-Wende im Bewusstsein vieler Konsumenten.

Grundsätzlich kann davon ausgegangen werden, dass der Internet-Handel weiter wächst. Auch die BLG setzt für ihre zukünftige Entwicklung auf dieses Geschäftsfeld:

*Der Internethandel verzeichnet hohe Zuwachsraten. Als logistische Kompetenz sind dabei insbesondere eine kurzfristige Versandbereitschaft und das flexible Einstellen auf starke Schwankungen im Volumen notwendig. (...) Die BLG hat über Jahre entsprechende Erfahrungen und Know-how gesammelt und dieses Wissen kontinuierlich auf eine steigende Anzahl an Kunden und Standorten ausgeweitet beziehungsweise übertragen und angewen-*

*det. (...) Basierend auf dieser Entwicklung sehen wir gute Chancen für die Zukunft und sind bestrebt, logistische Aktivitäten im Bereich e-commerce weiter auszubauen mit dem Ziel, die gesamte Wertschöpfungskette in diesem Bereich weiterzuentwickeln.<sup>30</sup>*

Da sich bereits jetzt in einigen Bereichen der Logistik der demografische Wandel und auch der Fachkräftebedarf bemerkbar macht, bleibt zu hoffen, dass sich dies auch in einer verbesserten Bezahlung und in besseren Arbeitsbedingungen niederschlagen wird.

- **Anfang, Sophie (2015):** Weniger Lohn: Deutsche Post lagert Paketzusteller aus. In: Abendzeitung München vom 17.03.2015.
- **Barth, Christoph (2014):** Jubiläum an der Stromkaje. Reedereiterminal MSC Gate seit zehn Jahren in Betrieb – Containerumschlag hat sich verzehnfacht. In: Nordsee-Zeitung vom 07.11.2014, S. 16.
- **BLG Logistics (2014):** Schnittstelle Leistung. Geschäftsbericht 2013, 01.07.2014.
- **Bundesamt für Güterverkehr (2013):** Marktbeobachtung Güterverkehr. Auswertung der Arbeitsbedingungen in Güterverkehr und Logistik 2013-I, August 2013.
- **Bundesvereinigung Logistik (2015):** <http://www.bvl.de/wissen/logistik-bereiche>
- **Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen (2014):** Hafenspiegel für die bremischen Häfen, Bremen/Bremerhaven 2013, Stand Juni 2014.
- **Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen (2015):** Weiter Wachstum in Europas größtem Autohafen, Pressemitteilung vom 26.02.2015.
- **Deutscher Bundestag (2014):** Drucksache 18/1783 vom 19.06.2014. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Herbert Behrens, Annette Groth, Andrej Hunko, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. – Drucksache 18/1711 – Position der Bundesregierung zum Portpackage III.
- **Gehaltsvergleich.com (2014):** <http://berufe.gehaltsvergleich.com/fffachlagerist-fachlageristin.html>
- **Goebel; Jacqueline (2014):** Fluch des Wachstums. In: Wirtschaftswoche Nr. 51, 15.12.2014, S. 60–63.
- **ISL (2011) Institut für Seeverkehrswirtschaft und Logistik:** Beschäftigungseffekte der Bremischen Häfen – Kurzfassung, November 2011.
- **Läsker, Kristina (2015):** Jetzt droht Dauerstreik. Tarifstreit zwischen Post und Verdi. In: Weser-Kurier vom 04.06.2015.
- **Makait, Martin et al. (2014):** Verkehrsverflechtungsprognose 2030 sowie Netzumlegung auf die Verkehrsträger; Los 2 (Seeverkehrsprognose), im Auftrag des Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur, 9. Mai 2014.
- **Mehlis, Peter/Eberwein, Wilhelm/Heibült, Jessica (2013):** Arbeitsmarktintegration durch Weiterbildung. Die »Qualifizierungsoffensive in der Hafenvirtschaft« als exemplarischer Fall, Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.) 2013.
- **Mester, Bernt (2014):** Die Bremischen Häfen im europäischen Wettbewerb. In: Roder, Hartmut/Schwerdtfeger, Hartmut (Hrsg.): Die Zukunft der Bremischen Häfen, Übersee-Museum Bremen, 2014, S. 41–47.
- **Schwerdtfeger, Hartmut (2014):** Wachstumsmarkt Automobillogistik. In: Roder, Hartmut/Schwerdtfeger, Hartmut (Hrsg.): Die Zukunft der Bremischen Häfen, Übersee-Museum Bremen, 2014, S. 68–74.
- **Spiegel Online (2014):** Umsatz: Amazon kontrolliert ein Viertel des deutschen Web-Handels, 03. Februar 2014 <http://www.spiegel.de/netzwelt/web/amazon-kontrolliert-ein-viertel-des-deutschen-online-handels-a-950821.html>
- **Statista (2014):** <http://statista.com/themen/733/transport-und-logistik.de>
- **The World Bank (2014):** Logistics Performance Index 2014, <http://lpi.worldbank.org/>
- **Ulatowski, Jan/Timm, Stefan (2014):** Häfen und Logistik in Norddeutschland. Branchenstudie im Rahmen des Projektes »Struktureller Wandel und nachhaltige Modernisierung – Perspektiven der Industriepolitik in Norddeutschland, April 2014. Gesellschaft für Strukturentwicklung und Beschäftigung mbH. Gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung.

**(Offshore-)Windenergieindustrie****Vorbemerkung**

Die Entwicklung der Offshore-Windenergieindustrie in Bremen beziehungsweise Bremerhaven hat die politische und öffentliche Diskussion in den vergangenen Jahren wie keine andere Branche geprägt. Die Ansiedlung wichtiger Unternehmen und die mit der Energiewende verbundenen Hoffnungen auf positive Effekte für den Strukturwandel in der Seestadt haben dazu geführt, dass Bremerhaven heute als eines der Zentren der Offshore-Windenergieindustrie in Deutschland gilt.

Bei der Erstellung einer Beschreibung der Bedeutung der Windenergieindustrie für das Land Bremen unter besonderer Berücksichtigung der Offshore-Windenergieindustrie in Bremerhaven sind zwei Hürden zu nehmen. Zum einen weisen offizielle Statistiken des Statistischen Bundesamtes oder des Statistischen Landesamtes diesen Industriezweig nicht explizit aus, so dass – sofern vorhanden – auf Erhebungen von Verbänden und Einschätzungen von Branchenvertretern zurückgegriffen werden muss. Zum anderen ist angesichts der gegenwärtig schwierigen Situation der Offshore-Windenergieindustrie die Bereitschaft von Akteu-

ren, zentrale Informationen zur Situation in den Betrieben zur Verfügung zu stellen, nur schwach ausgeprägt. Aufgrund des schnellen Wandels der Branche und sich ändernden politischen Rahmenbedingungen kann diese Analyse nur als Momentaufnahme der Windenergieindustrie im Land Bremen dienen.

Nichtsdestotrotz soll auf den folgenden Seiten ein informativer und aktueller Blick auf die Lage und Bedeutung der Windenergieindustrie im Land Bremen geworfen werden. Dabei kann dies nicht geschehen, ohne zum Beispiel die Entwicklung der Offshore-Windenergieindustrie an der einen oder anderen Stelle auch über die Bremer Landesgrenzen hinaus zu betrachten.

Die nachfolgenden Ausführungen basieren auf Expertengesprächen mit Vertreterinnen und Vertretern aus Politik, Wirtschaftsförderung, Verbänden und Gewerkschaften. Zudem wurden öffentlich verfügbare Studien und Statistiken herangezogen. Allen Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern, die uns im Rahmen von Interviews zur Verfügung gestanden haben, sei an dieser Stelle ausdrücklich gedankt.

**Entwicklung der Windenergieindustrie im Überblick****Windenergie als Säule der Energiewende**

In Deutschland hat die Energieerzeugung aus erneuerbaren Quellen seit Beginn der 1990er-Jahre kontinuierlich zugenommen. Die energiepolitischen Rahmenbedingungen hierfür wurden von der Bundespolitik geschaffen. Wichtige Voraussetzungen in diesem Zusammenhang waren die Verabschiedung des Erneuerbare-Energien-Gesetzes (EEG) und der Beschluss zum Ausstieg aus der Atomenergie. Ein weiterer Impuls war das 2007 von der Bundesregierung beschlossene »Integrierte Energie- und Klimaschutzprogramm«, das bis 2020 einen Stromanteil aus erneuerbaren Energiequellen von mindestens 30 Prozent vorsieht.<sup>1</sup> Vor diesem energiepolitischen Hintergrund hat sich eine dynamische Entwicklung der Erzeugung sowie des Verbrauchs erneuerbarer Energien vollzogen: Im Jahr 2013 stammten 12,4 Prozent des gesamten deutschen Endenergieverbrauchs<sup>2</sup> aus erneuerbaren Energien, im Jahr 2008 waren es noch knapp neun Prozent. Der Anteil der erneuerbaren Energien am gesamten deutschen Bruttostromverbrauch belief sich im Jahr 2014 auf 27,8 Prozent – dies entspricht sogar einem Anstieg um über 12 Prozentpunkte im Vergleich zum Jahr 2008 (15 Prozent).<sup>3</sup> Mehr als ein Drittel des Stroms aus erneuerbaren Energien wird inzwischen durch (Onshore-) Windenergie erzeugt.

**Abb. 1: Struktur der Strombereitstellung aus erneuerbaren Energien in Deutschland im Jahr 2013 und 2014**

Stromquelle	Anteil 2013	Anteil 2014
Onshore- Windenergie	34,4%	34,0%
Offshore-Windenergie	0,6%	0,8%
Photovoltaik	19,7%	21,7%
Biogene Festbrennstoffe, Biogas	26,4%	25,7%
Wasserkraft	13,9%	12,8%
Andere	4,9%	5,0%

Quellen: BMWi (2014b), S. 3; BMWi (2015b), S. 5

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) weist für das Jahr 2014 Investitionen in die Errichtung von Windenergieanlagen in Höhe von 12,3 Milliarden Euro aus. Die Investitionen haben sich damit im Vergleich zum Vorjahr fast verdoppelt und machen im Jahr 2014 über zwei Drittel aller Investitionen in die Errichtung von Anlagen zur Nutzung erneuerbarer Energien in

**Windenergie**

Deutschland aus. Dass die entsprechenden Investitionen im Jahr 2014 im Vergleich zum Vorjahr, in dem die Investitionen rückläufig waren, wieder angestiegen sind, ist nach Angaben des BMWi ausschließlich auf den starken Zubau von Windenergie, sowohl an Land als auch auf See, zurückzuführen. Der Umsatz mit Anlagen und Komponenten der Windenergie belief sich nach Schätzungen des BMWi – bezogen auf das Jahr 2013 – auf 12,5 Milliarden Euro.<sup>4</sup>

**Norddeutschland liefert fast 50 Prozent der Windenergie**

Im Jahr 2014 gab es in Deutschland 36.052 Unternehmen im Bereich der erneuerbaren Energien.<sup>5</sup> In den fünf norddeutschen Ländern waren davon 9.618 Unternehmen registriert – dies entspricht einem Anteil von 26,7 Prozent. Die Zahl der Beschäftigten im Bereich der erneuerbaren Energien belief sich im Jahr 2013 auf 363.100. In der Windenergiebranche waren davon rund 137.800 Personen beschäftigt. Zwischen dem Jahr 2004 und dem Jahr 2013 ist die Anzahl der Beschäftigten in der Windenergiebranche damit von 63.900 auf rund 137.800 stark gewachsen.<sup>6</sup> Der hohe Exportanteil der Branche wird vor allem im Onshore-Bereich erzielt.

Ein Blick auf die Zahl der Arbeitsplätze, die in den norddeutschen Ländern der Herstellung von Anlagen zur Nutzung erneuerbarer Energien, ihrem Betrieb und ihrer Wartung, der Bereitstellung von Biomasse und Biokraftstoffen sowie den Vorleistungsindustrien zu diesen Branchen zugeordnet werden kann, zeigt, dass die Beschäftigung dort entgegen dem deutschlandweiten Trend zwischen den Jahren 2012 und 2013 leicht um 2,3 Prozent angestiegen ist (deutschlandweit: -7,5 Prozent).<sup>8</sup>

**Abb. 2: Eckdaten der Windenergiebranche in Deutschland 2009 bis 2013**

	2009	2010	2011	2012	2013	Veränderung 2009/2012/2013
Beschäftigte erneuerbare Energien gesamt	333.000	359.900	372.000	392.500	363.100 <sup>7</sup>	9,0%
Anteil Beschäftigte Wind	30,7%	26,7%	27,2%	31,0%	38,0%	7,3% - Punkte
Beschäftigte Wind	102.100	96.100	101.080	121.800	137.800	35,0%
Umsatz in Mrd. Euro	5,25	4,97	5,96	6,5		23,8%
Exportanteil Umsatz	70,0%	66,0%	66,0%	66,0%		-4,0% - Punkte

Quellen: BWE (2011); BWE (2012a); GWS (2014); Umsatz 2012 Schätzung VDMA Power Systems sowie O.Sullivan et al. (2011), (2012), (2013), jeweils S. 7

1 Im Rahmen der aktuellen EEG-Reform hat die Bundesregierung das Ziel festgelegt, bis zum Jahr 2015 den Anteil der erneuerbaren Energien auf 40 Prozent zu steigern.

2 Als Endenergieverbrauch wird die Verwendung von Energieträgern in den einzelnen Verbrauchergruppen ausgewiesen, soweit sie unmittelbar der Erzeugung von Nutzenergie dienen.

3 Vgl. BMWi (2015b), S. 4 und BMWi (2015a).

4 Vgl. O'Sullivan et al. (2014), S. 5.

5 Davon abweichend sind die Angaben des Bundesverbandes für Windenergie (BWE), wonach die Hersteller mit der Produktion von Windenergieanlagen in Deutschland 2011 etwa 5,96 Mrd. Euro Umsatz erzielten und VDMA Power Systems für 2012 einen Umsatz von 6,5 Mrd. Euro angibt. Interview mit J. Schiel am 14.06.2013, Referent Windenergie bei VDMA Power Systems. Abschätzung, Stand: 20. März 2013 (2013), S. 5. Website BMU Erneuerbare Energien.

6 Vgl. Federal Erneuerbar (2014a).

7 Nach einem krisenbedingten Einschnitt im Jahr 2010 konnte das Niveau von 2009 in 2011 annähernd wieder erreicht und 2012 übertroffen werden. Vgl. BMWi (2014c), S. 26.

8 Die Werte 2012/13 basieren auf einer anderen Datengrundlage als die Ergebnisse der Jahre zuvor und können daher nicht direkt mit den Werten der Vorjahre verglichen werden, geben aber einen grundlegenden Überblick über die Entwicklung.

9 Vgl. Federal Erneuerbar (2014b); eigene Berechnungen.

# Windenergie

**Abb. 3: Installierte Leistung aus Windkraftanlagen (in Megawatt und Anzahl der Anlagen) zum 31.12.2014 in den norddeutschen Bundesländern im Vergleich**

Region	kumulierte Leistung			kumulierte Anzahl		
	in Megawatt	Anteil in Deutschland	Anteil in Norddeutschland	Anlagen	Anteil in Deutschland	Anteil in Norddeutschland
Bremen	169,61	0,4%	1,0%	84	0,3%	0,8%
Hamburg	57,49	0,2%	0,4%	54	0,2%	0,5%
Mecklenburg-Vorpommern	2.706,12	7,1%	16,6%	1.742	7,0%	16,2%
Niedersachsen	8.233,05	21,6%	50,6%	5.616	22,6%	52,4%
Schleswig-Holstein	5.089,57	13,4%	31,3%	3.228	13,0%	30,1%
Nordsee	998,40	2,6%	6,1%	236	0,9%	2,2%
Ostsee	50,80	0,1%	0,3%	22	0,1%	0,2%
Norddeutschland	16.255,84	42,6%	100,0%	10.724	43,1%	100,0%
Deutschland	38.115,74	100,00%		24.867	100,00%	

Quellen: Deutsche WindGuard (2014), S. 5 und Deutsche WindGuard (2015), S. 3; eigene Darstellung und Berechnung; Die Offshore-Leistung ist in der Originaltabelle nicht bundeslandspezifisch zugeordnet, sondern gesondert aufgeführt.

Die norddeutschen Bundesländer haben jeweils eigene Länderprogramme zur Umsetzung der Energiewende beschlossen und darin auch Ziele zur verstärkten Nutzung erneuerbarer Energien formuliert. Insbesondere durch die Nutzung von Windkraft sollen die Anteile der norddeutschen Länder an der bundesdeutschen Stromversorgung mit erneuerbaren Energien erheblich ansteigen. Dieser angestrebte Ausbau bietet Chancen für die deutsche Industrie, da über zwei Drittel der in Deutschland errichteten Anlagen aus inländischer Produktion stammen (2012).

Seit dem Jahr 2006 liegt der Anteil des Nordens an der bundesweit erzeugten Leistung aus Windenergieanlagen relativ konstant zwischen 42 und 44 Prozent. Davon entfallen zum 31.12.2014 auf Niedersachsen 50,6 Prozent, auf Schleswig-Holstein 31,3 Prozent und auf Mecklenburg-Vorpommern rund 16,6 Prozent der Gesamtleistung. Der Offshore-Anteil an der installierten Leistung ist mit zusammen 2,7 Prozent der Gesamtleistung noch sehr gering. Vergleicht man den Zubau in den Regionen, so wurde auch im Jahr 2014 in den norddeutschen Bundesländern die meiste Leistung zugebaut. Gemeinsam stellen die fünf norddeutschen Bundesländer über 49 Prozent der neu installierten Leistung.<sup>9</sup>

## Hinweis

Die Klassifikation des Statistischen Bundesamtes erfasst nicht die Windenergiebranche als eigenständige und abgrenzbare Branche. Daher wird für die Darstellung der Branchenentwicklung nachfolgend vor allem auf Zahlen von Branchenverbänden zurückgegriffen. In Veröffentlichungen von Branchenorganisationen (Bundesverbandes WindEnergie BWE und VDMA) werden als »Windenergiebranche« die Hersteller von Windenergieanlagen, von Komponenten für diese Anlagen und die Dienstleister für den Betrieb und Service der Anlagen zusammengefasst. Dabei erwirtschaften die Hersteller von Windkraftanlagen und Anlagenkomponenten rund zwei Drittel des Branchenumsatzes. Der zweitgrößte Teilbereich der Branche ist die Projektplanung und -entwicklung, vor Transport und Montage sowie Netzanbindung und Betrieb. Wachsende Bedeutung haben die Instandhaltung und Wartung der Anlagen.

Zulieferer der Windanlagenbauer sind Unternehmen der Maschinenbauindustrie, der Elektroindustrie, der Bauindustrie sowie der chemischen Industrie. Eine besondere Rolle spielt in der Offshore-Windenergieindustrie der maritime Sektor mit seinen infrastrukturellen Dienstleistungen und der Zulieferung der erforderlichen Schiffstechnik für Transport- und Versorgungszwecke. Auch eine genaue statistische Abgrenzung der Zulieferindustrie ist allerdings schwierig.

## Prognosen zum Jobmotor Offshore-Windenergie sind Makulatur

Die Windenergieindustrie (On- und Offshore-Windenergieanlagen zusammengefasst) in Deutschland zeichnete sich bis Mitte 2012 durch ein dynamisches Wachstum aus. Bis zum Jahr 2011 nahm dabei innerhalb der gesamten Industrie besonders die Offshore-Windenergie eine zunehmend größere Rolle ein. Ende des Jahres 2013 waren in der deutschen Windenergieindustrie insgesamt rund 137.800 Menschen beschäftigt.<sup>10</sup>

Noch im Jahr 2011 konnten rund 8.600 Beschäftigte direkt dem Offshore-Windenergiebereich zugerechnet werden (im Jahr 2010 lag diese Zahl bei nur 6.900).<sup>11</sup> Ende 2012 gingen die Schätzungen davon aus, dass rund 18.000 Beschäftigte der gesamten Windenergieindustrie auf den Offshore-Bereich entfielen.<sup>12</sup> Angesichts der ursprünglichen Ausbaupläne der Bundesregierung für die Offshore-Windenergieindustrie (10.000 Megawatt=MW bis zum Jahr 2020 beziehungsweise 25.000 MW bis zum Jahr 2030) gingen die meisten Prognosen davon aus, dass sich der Anteil der in der Offshore-Windenergieindustrie Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung der Windenergieindustrie kontinuierlich erhöhen würde.

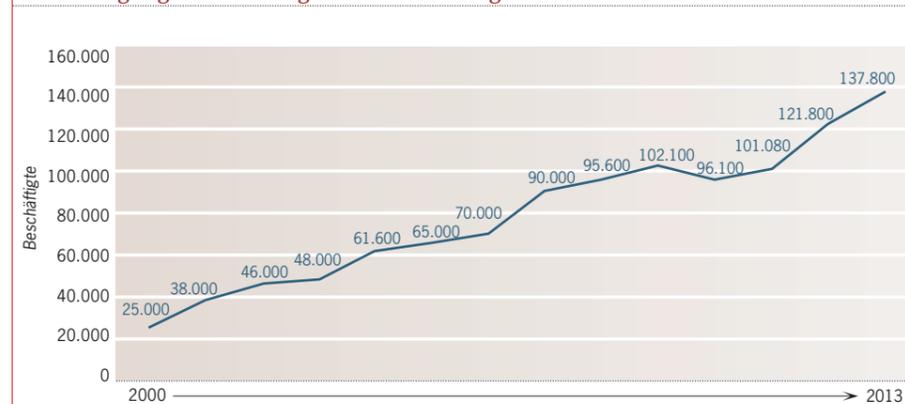
Eine Studie von PricewaterhouseCoopers (PwC) und der Windenergie-Agentur Bremerhaven/Bremen (WAB) aus dem Jahr 2012 prognostiziert eine Entwicklung der Zahl der Arbeitsplätze in allen Unternehmen und Institutionen der Wertschöpfungs-

fungskette der Offshore-Windenergieindustrie von 14.300 im Jahr 2010 um jährlich durchschnittlich 9,3 Prozent auf 24.400 im Jahr 2016.<sup>13</sup> Nach einer anderen Quelle gab es in Deutschland im Jahr 2013 bereits 18.800 direkt Beschäftigte<sup>14</sup> im Offshore-Bereich gegenüber 17.800 direkt Beschäftigten im Jahr 2012.<sup>15</sup>

Den Berechnungen von PwC und WAB zufolge würde die Beschäftigung im Offshore-Bereich zwischen den Jahren 2016 bis 2021 weiter um jährlich durchschnittlich 6,3 Prozent auf rund 33.100 Stellen zunehmen.<sup>16</sup> Davon würden insbesondere kleine und mittelständische Betriebe profitieren. Unter der zugrunde gelegten Annahme, dass die Verteilung der Marktanteile zwischen kleinen, mittelgroßen und großen Unternehmen konstant bleibt, würden dank des Offshore-Windenergiebereichs in kleinen und mittelgroßen Unternehmen bis zum Jahr 2021 im gesamten Bundesgebiet fast 15.500 zusätzliche Arbeitsplätze entstehen, in den Großunternehmen wären es voraussichtlich gut 2.300.<sup>17</sup>

Insbesondere die norddeutschen Küstenländer sahen im steten Wachstum der Offshore-Windenergie die Chance, in strukturschwachen Küstenregionen neue Industriearbeitsplätze zu schaffen beziehungsweise Alternativen zu sich in der Krise befindenden Branchen (zum Beispiel der Werftindustrie) zu entwickeln. Hafenausbauten und Ansiedlungsstrategien haben dazu geführt, dass unter anderem in den Regionen Bremerhaven/Cuxhaven, Husum, Emden und Hamburg mittlerweile

**Abb. 4: Beschäftigungsentwicklung in der Windenergieindustrie Deutschlands 2000 bis 2013**



Quelle: BWE (2012b); Föederal Erneuerbar (2014b); eigene Darstellung

<sup>10</sup> Die Werte 2012/13 basieren auf einer anderen Datengrundlage als die Ergebnisse der Jahre zuvor und können daher nicht direkt miteinander verglichen werden, geben aber einen grundlegenden Überblick über die Entwicklung.

<sup>11</sup> Vgl. O'Sullivan et al. (2012), S. 7.

<sup>12</sup> Vgl. Offshore-Windenergie.NET (2014).

<sup>13</sup> Vgl. WAB/PwC (2012).

<sup>14</sup> Als direkte Beschäftigung wird in der Regel die Beschäftigung in den Bereichen Herstellung, Installation, Betrieb und Wartung von Anlagen zur Nutzung erneuerbarer Energien verstanden. Indirekte Effekte entstehen durch die bei der Produktion entstehende Nachfrage nach Vorprodukten.

<sup>15</sup> Vgl. O'Sullivan et al. (2014), S. 7.

<sup>16</sup> Vgl. WAB/PwC (2012), S. 13.

<sup>17</sup> Vgl. WAB/PwC (2012), S. 16.

<sup>9</sup> Vgl. Deutsche WindGuard (2014), S. 5 und Deutsche WindGuard (2015), S. 3.

# Windenergie

Ballungszentren der Offshore-Windenergieindustrie entstanden sind. Mit der erneuten Reform des EEG und den darin enthaltenen Regelungen und reduzierten Ausbauzielen im Bereich Offshore-Windenergie haben die genannten Prognosen jedoch ihre Grundlage verloren.

## Unsichere Rahmenbedingungen belasten die weitere Entwicklung

Mit Beginn des Jahres 2012 haben die Hoffnungen auf ein weiteres Wachstum des Offshore-Windenergiebereichs in Deutschland einen Rückschlag erlitten (während die Situation im Bereich des Onshore-Windenergiebereichs weitgehend stabil geblieben ist). Mit dem Eingeständnis des für die Netzan-schlüsse in der Nordsee verantwortlichen Unternehmens Tennet Ende 2011, den für den Bau der Netze erforderlichen Kapitalbedarf nicht sicherstellen zu können, ist die gesamte Offshore-Windenergieindustrie in die Krise geraten. Mittlerweile ist die Sicherheit eines rechtzeitigen Netzanschlusses nur noch für wenige im Bau befindliche Windparks auf hoher See gegeben. In der Konsequenz haben mehrere Investoren ihre Bauvorhaben entweder auf der Zeitachse weit nach hinten geschoben, vorläufig auf Eis gelegt oder vollständig aufgegeben. Verstärkt wurde die Krise in der Offshore-Windenergieindustrie durch die Festlegungen im Koalitionsvertrag der CDU/CSU/SPD-Koalition, in dem unter anderem die Ausbauziele signifikant reduziert worden sind.

Einer der zentralen Vorteile Deutschlands als Industriestandort sind verlässliche Rahmenbedingungen, die unter anderem Investoren sichere Grundlagen für deren langfristige Investitionen gewährleisten. Insbesondere im Bereich des Offshore-Windenergiebereichs (mit durchschnittlichen Investitionsvolumina von 1,5 bis 2,5 Mrd. Euro pro Offshore-Windpark) sind aus Sicht privater Investoren langfristig kalkulierbare Renditeerwartungen erforderlich. Die bereits skizzierten unsicheren politischen Rahmenbedingungen für die weitere Entwicklung des Offshore-Windenergiebereichs, die seit Ende 2011 die öffentliche Diskussion prägen, setzen sich auch nach der Bildung der neuen Bundesregierung fort.

Zwar wurde seitens der Industrie und der Gewerkschaften in Anbetracht des Ende 2013 vorgelegten Koalitionsvertrages zwischen SPD und

CDU/CSU betont, dass damit eine verlässlichere Grundlage für den weiteren Ausbau der Offshore-Windenergienutzung existiert.<sup>18</sup> Diese Einschätzung bezog sich vor allem auf die zugesagte Verlängerung des Stauchungsmodells bis zum 31.12.2019. Die von Bundesminister Gabriel am 17. Januar 2014 im Rahmen der Klausur des Bundeskabinetts in Meseberg vorgestellten Eckpunkte für die Reform des EEG<sup>19</sup> müssen zum gegenwärtigen Zeitpunkt jedoch dergestalt interpretiert werden, dass – im Falle der unveränderten Umsetzung in geltendes Recht – der weitere Ausbau der Offshore-Windenergienutzung deutlich reduziert werden soll und der nachhaltige Aufbau einer entsprechenden Industrie(-struktur) gefährdet ist. Für den Bereich der Onshore-Windenergienutzung sind ebenfalls Regelungen im EEG-Reformvorschlag enthalten, welche (wie die sogenannte Mengensteuerung) erheblichen Einfluss auf die weitere Entwicklung der Branche haben können.

Der Koalitionsvertrag sowie die Eckpunkte für die Reform des EEG zum weiteren Ausbau des Offshore-Windenergiebereichs beinhaltet in diesem Zusammenhang unter anderem folgende Elemente:

- Verlängerung des Stauchungsmodells bis zum 31.12.2019: »Entsprechend der Technologieentwicklung und den damit verbundenen Kostensenkungen wird in den Jahren 2018 und 2019 die Vergütung um jeweils 1 Cent/kWh abgesenkt.«<sup>20</sup> Noch im November 2013 wurde in Gesprächen zwischen Vertretern der Großen Koalition mit Branchenvertretern zugesichert, die Vergütungshöhe unangetastet zu lassen.
- Installation von 6,5 Gigawatt (GW) Offshore-Windenergie bis zum Jahr 2020 (die ursprüngliche Zielsetzung sah für das Jahr 2020 10 GW an installierter Leistung vor). Dies bedeutet eine Reduzierung des Ausbauziels zum Jahr 2020 um 35 Prozent.
- Installation von 15 GW an Offshore-Windenergie bis zum Jahr 2030 (die ursprüngliche Zielsetzung sah für das Jahr 2030 25 GW an installierter Leistung vor). Somit sind die Ausbauziele für das Jahr 2030 um 40 Prozent reduziert worden.
- Einführung einer sogenannten »Mengensteuerung«, wobei Projekte eine vorrangige Berücksichtigung erfahren sollen, die über eine »unbedingte Netzanschlusszusage« verfügen.<sup>21</sup>

- Ab dem Jahr 2020 sollen jährlich zwei Offshore-Windparks errichtet werden.
- Ab dem Jahr 2017 soll die Förderhöhe der erneuerbaren Energien durch Ausschreibung im Wettbewerb ermittelt werden. Für den Offshore-Windenergiebereich soll dieses Verfahren ab 2020 eingeführt werden.<sup>22</sup>

Nach intensiver Diskussion in der Öffentlichkeit über die EEG-Reformpläne beziehungsweise zur Förderung der Windenergienutzung in Deutschland hat die Bundesregierung an einigen wenigen Punkten ihre Vorschläge revidiert. Dazu gehört für den Bereich der Offshore-Windenergie, dass keine Obergrenzen für den jährlichen Ausbau ab dem Jahr 2020 festgelegt werden. Auch wenn damit einer der zentralen Kritikpunkte – vor allem seitens der Regierungen der norddeutschen Küstländer – berücksichtigt worden ist: Die reduzierten Ausbauziele für die Jahre 2020 und 2030 sind nach wie vor unverändert.

Für weitere Verunsicherung in der Branche sorgte der vom Bundesamt für Seeschifffahrt und Hydrographie (BSH) im März 2015 kommunizierte Wegfall der Planrechtfertigung bei zahlreichen Offshore-Windenergieprojekten in den küstenferneren Zonen 3, 4 und 5. Hintergrund ist laut BSH die Entscheidung der Bundesnetzagentur, keine weiteren Netzanschlüsse für diese küstenfernen Offshore-Windparks zu planen. Dahinter steckt wiederum die Novelle des Erneuerbare-Energien-Gesetzes (EEG) 2014, nach der der Offshore-Ausbau bis 2020 nicht mehr 10 GW, sondern nur noch 6,5 GW umfassen soll. Kritisiert wird diese Entscheidung unter anderem von der Stiftung Offshore-Windenergie, die vor allem das enorme Entwicklungspotenzial der Zone 3, die teilweise umfangreichen bereits geleisteten Vorarbeiten und die Notwendigkeit dieser Vorhaben zur Herstellung eines Wettbewerbs im Zuge der zu erwartenden Ausschreibung der Förderung von Offshore-Windstrom als Argumente gegen den Wegfall der Planrechtfertigung anführt.<sup>23</sup>

## Unternehmen und Beschäftigte kämpfen mit Auftragsrückgang

Mittlerweile haben viele Unternehmen aus dem Bereich der Offshore-Windenergieindustrie Probleme, ihre Produktionskapazitäten auszulasten. Die

seit Mitte der 2000er-Jahre aufgebauten Produktionskapazitäten wurden auf der Basis der ursprünglichen Ausbauziele für die Offshore-Windenergienutzung in Deutschland konzipiert, so dass aktuell in einer Vielzahl von Betrieben Unterauslastung droht oder bereits eingetreten ist. Die folgende kurze Auswahl von »Negativmeldungen« aus der Offshore-Windenergieindustrie in Norddeutschland (außerhalb Bremens) veranschaulicht die gegenwärtig schwierige Lage dieser Branche:

- Im Januar 2013 kündigte das Unternehmen STRABAG an, aufgrund der unklaren rechtlichen Bedingungen im Offshore-Bereich Investitionen über mehrere Hundert Millionen Euro in den Standort Cuxhaven zum Bau von Schwerkraftfundamenten bis auf Weiteres aufzuschieben.<sup>24</sup>
- Als Reaktion auf die von Bundesumweltminister Altmaier und Bundeswirtschaftsminister Rösler vorgelegten Pläne legten im Februar 2013 die Stadtwerke München sämtliche Planungen für Projekte im Bereich der erneuerbaren Energien in Deutschland, die nicht schon im Bau waren, auf Eis.<sup>25</sup>
- Die chinesische Hantong-Gruppe wollte ursprünglich (Ankündigung im Jahr 2012) rund 50 Millionen Euro in Wilhelmshaven in den Aufbau einer Montagehalle für Offshore-Fundamente investieren. Die Produktion der dafür gegründeten JADE Werke GmbH sollte bereits im Oktober 2013 aufgenommen werden. Rund 230 Arbeitsplätze sollten geschaffen werden. Im Mai 2013 wurde bekannt, dass auf absehbare Zeit keine Investitionen getätigt und die Pläne aller Wahrscheinlichkeit nach nicht realisiert werden.<sup>26</sup>
- Die HOCHTIEF Aktiengesellschaft erwägt einen Verkauf ihrer Offshore-Aktivitäten. Das neu aufgebaute und profitable Offshore-Geschäft mit 500 Mitarbeitern und einem Umsatz von rund 300 Millionen Euro solle auf der Verkaufsliste stehen. Hintergrund sei, dass sich die politischen Rahmenbedingungen für den Ausbau der Windenergienutzung auf See möglicherweise zugunsten fossiler Energieträger verschlechtern könnten.<sup>27</sup>

18 Hierbei muss jedoch auch betont werden, dass sich die Bundesregierung im Koalitionsvertrag – beinahe unbemerkt von der Öffentlichkeit – darauf verständigt hat, das ursprüngliche Ziel, 40 bis 45 Prozent des Stromverbrauchs im Jahr 2020 aus regenerativen Quellen zu beziehen, auf das Jahr 2025 zu verschieben. Bis 2035 soll dieser Anteil auf 55 bis 60 Prozent erhöht werden. Die Zielsetzung, den Anteil des Stroms aus regenerativen Quellen am Stromverbrauch bis zum Jahr 2050 auf 80 Prozent zu erhöhen, hat dagegen nach wie vor Bestand.

19 Vgl. BMWi (2014a).

20 Ebenda, S. 11.

21 Vgl. ebenda, S. 7.

22 Vgl. ebenda, S. 9.

23 Vgl. Stiftung Offshore-Windenergie (2015).

24 Vgl. STRABAG (2013).

25 Vgl. Windkraft-Journal (2013).

26 Vgl. Nordwest-Zeitung (2013).

27 Vgl. Handelsblatt (2013).

## Zur Situation im Land Bremen

### Arbeitsplatzzuwächse in der Bremer Windenergieindustrie

Das Land Bremen gilt mittlerweile als einer der führenden Standorte der Windenergieindustrie in Deutschland – und hier ist insbesondere Bremerhaven als Zentrum für die Offshore-Windenergieindustrie hervorzuheben. In keinem anderen Bundesland hat die Offshore-Windkraftnutzung in den zurückliegenden Jahren eine größere Bedeutung im Hinblick auf die Arbeitsplatzentwicklung gehabt als in Bremen.<sup>28</sup> Wichtige Voraussetzung für diese Entwicklung war das erfolgreiche Handeln der Bremer und Bremerhavener Wirtschaftsförderung bezüglich der Ansiedlung zentraler Industrieunternehmen aus dem Bereich der Windenergieindustrie. Dabei stellt die (Offshore-)Windenergieindustrie neben der Luft- und Raumfahrtindustrie und dem Sektor Logistik eines der drei Innovationscluster dar, auf die sich die Instrumente der Wirtschaftsförderung schwerpunktmäßig konzentrieren.

In den vergangenen Jahren hat die Windenergieindustrie in Bremen, in ganz Norddeutschland, aber auch im gesamten Bundesgebiet deutliche Zuwächse bei der Zahl der diesem Industriezweig zuzurechnenden Arbeitsplätze aufgewiesen (vgl. Abbildung 5).<sup>29</sup>

### Abb. 5: Beschäftigungsentwicklung in der Windenergiebranche 2011 bis 2013

Land/Region	Beschäftigte			Veränderung 2011–2013
	2011	2012	2013	
Bremen	3.230	4.600	5.060	56,7%
Hamburg	4.030	5.010	6.290	56,1%
Mecklenburg-Vorpommern	4.250	6.180	7.580	78,4%
Niedersachsen	21.870	28.580	32.150	47,0%
Schleswig-Holstein	6.690	7.980	9.010	34,7%
Norddeutschland	40.070	52.350	60.090	50,0%
Deutschland	101.080	121.800	137.800	36,3%

Die besonders große Bedeutung der Windenergieindustrie für den Arbeitsmarkt in Bremen verdeutlichen die Zahlen zur Bruttobeschäftigung im Bereich Windenergie pro 1.000 Arbeitnehmer. Hier weist das Land Bremen mit einem Wert von 13,3 im Jahr 2013 den mit Abstand höchsten Wert der norddeutschen Länder auf. Im gesamtdeutschen Vergleich belegt Bremen diesbezüglich den zweiten Platz hinter Sachsen-Anhalt (13,5).<sup>30</sup>

### Abb. 6: Bruttobeschäftigung Windenergieindustrie pro 1.000 Arbeitnehmer 2011 bis 2013

Land/Region	Bruttobeschäftigung Windenergie pro 1.000 Arbeitnehmer		
	2011	2012	2013
Bremen	8,6	12,1	13,3
Hamburg	4,0	4,8	6,0
Mecklenburg-Vorpommern	6,6	9,5	11,7
Niedersachsen	6,5	8,4	9,3
Schleswig-Holstein	5,9	7,0	7,8
Deutschland	2,8	3,3	3,7

Quellen: Föderal Erneuerbar (2014b); eigene Darstellung

Aufgrund der unvollständigen Datenlage kann der Offshore-Anteil an der gesamten Beschäftigung im Bereich Windenergie nur für das Jahr 2011 dargestellt werden. Demnach waren im Jahr 2011 rund 6.300 Beschäftigte im Bereich Offshore-Windenergie tätig – davon rund 1.500 allein im Land Bremen beziehungsweise vornehmlich in Bremerhaven.

### Abb. 7: Aufteilung Beschäftigung nach Onshore-/Offshore-Zuordnung in Norddeutschland im Jahr 2011

Bundesland/Region	Beschäftigte		Anteil in %	onshore
	gesamt	offshore		
Bremen	3.230	1.500	46,4%	1.730
Hamburg	4.030	1.800	44,7%	2.230
Mecklenburg-Vorpommern	4.250	600	14,1%	3.650
Niedersachsen	21.870	2.000	9,1%	19.870
Schleswig-Holstein	6.690	400	6,0%	6.290
Norddeutschland	40.070	6.300	15,7%	33.770
Deutschland	101.080	6.300	6,2%	94.780

Quellen: Offshore-Beschäftigungszahlen unter Vorbehalt aus: WAB/PwC (2012), S. 25 ff.; eigene Darstellung und eigene Berechnungen. In der Quelle sind die Zahlen nur pauschale Größenangaben, die hier als Grundlage genutzt werden. Verlässliche und eindeutige statistische Daten zur Beschäftigung Offshore liegen nicht vor.

In der Quelle sind die Zahlen nur pauschale Größenangaben, die hier als Grundlage genutzt werden. Verlässliche und eindeutige statistische Daten zur Beschäftigung Offshore liegen nicht vor.

Einem Forschungsbericht der Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforchung (GWS) von 2013 zufolge, hatte sich die Zahl der Beschäftigten dieser Branche im Zeitraum 2011 bis 2012 in Bremen überdurchschnittlich erhöht.<sup>31</sup> Bezogen auf das relative Wachstum lag das Land Bremen auch im Vergleich mit allen anderen Bundesländern an der Spitze.<sup>32</sup>

Auch in einer Studie der Arbeitnehmerkammer Bremen<sup>33</sup> vom Juni 2012 ist die Anzahl der Beschäftigten in der Windenergiebranche Bremens in einer ähnlichen Größenordnung dargestellt: Hier

sind insgesamt rund 4.500 Arbeitsplätze in der gesamten Windenergiebranche ermittelt worden, die schwerpunktmäßig in Bremerhaven angesiedelt sind.

Nach Angaben des Senats gab es in Bremen und Niedersachsen Ende 2013 noch rund 3.500 Arbeitsplätze in der Offshore-Industrie und in ganz Norddeutschland waren rund 5.000 Menschen in dieser Branche beschäftigt.<sup>34</sup>

### Die Offshore-Windenergieindustrie in Bremen/Bremerhaven im Überblick

Die herausgehobene Stellung Bremens und insbesondere Bremerhavens kann darauf zurückgeführt werden, dass sich in den vergangenen Jahren eine Vielzahl von Unternehmen aus der Offshore-Windenergieindustrie in Bremen/Bremerhaven angesiedelt und somit zum Beschäftigungswachstum beigetragen hat. Die zentrale Stärke des Standorts besteht darin, dass die vorhandenen Unternehmen die gesamte Wertschöpfungskette abbilden können. Lediglich für den Bau von Offshore-Windparks erforderliche Finanzdienstleister sind im Land Bremen nicht vertreten. Örtliche Banken könnten das Finanzvolumen in der erforderlichen Größenordnung für die Projektfinanzierung (jeweils rund 1,5 bis 2,5 Milliarden Euro) nicht schultern. Deshalb ist dieser Bereich nur durch große Finanzplätze wie Frankfurt oder London abzudecken.

Nach Angaben der WFB Wirtschaftsförderung Bremen GmbH ist davon auszugehen, dass rund 170 Unternehmen/Betriebe im Land Bremen mehr oder weniger im Bereich der Windenergienutzung

aktiv sind.<sup>35</sup> Diese Zahl erscheint relativ hoch, was jedoch daran liegen mag, dass dazu auch Unternehmen gezählt wurden, die entweder nur temporär mit der Windenergienutzung in Berührung kommen oder deren Geschäftsaktivitäten nur zu einem geringen Anteil auf die Windenergienutzung entfallen.

Während im Stadtgebiet Bremen vornehmlich Unternehmen aus dem Bereich der Onshore-Windenergienutzung vorzufinden sind, dominieren in Bremerhaven größere Produktionsbetriebe, die auf die Offshore-Windenergienutzung spezialisiert sind.

Die Entwicklung Bremerhavens als Zentrum für die Offshore-Windenergieindustrie setzte im Jahr 2000 mit dem von der Bundesregierung beschlossenen Ausstieg aus der Atomenergie ein und wurde verstärkt durch das Land Bremen und die Stadt Bremerhaven vorangetrieben. Basis dieser Entwicklung war auch die bewusste strategische Ausrichtung für Bremerhaven als maritimen Standort mit Industriearbeitsplätzen. Diese Ausrichtung wurde durch das Strategiepapier des Bremer Senats »Kurs aufs Meer« aus dem Jahr 2003 untermauert.<sup>36</sup>

### Standortfaktor Vernetzung: die Windenergie-Agentur WAB

Die Windenergie-Agentur WAB wurde im Jahr 2002 unter dem Namen Windenergie-Agentur Bremerhaven/Bremen e.V. von 18 Mitgliedern gegründet. Heute ist sie das wichtigste Netzwerk der Windenergiebranche in der Nordwest-Region und ein bundesweiter Ansprechpartner für die Offshore-

### Abb. 8: Wertschöpfungskette im Bereich der Windenergie in Bremen/Bremerhaven



Quelle: www.wfb-bremen.de/de/windindustrie; Zugriff vom 19.02.2014

28 Auch wenn aufgrund der bereits angesprochenen problematischen Datenlage zur Beschäftigungsentwicklung im Bereich der Windenergieindustrie keine offiziellen Statistiken zur Abschätzung herangezogen werden können, sollen nachfolgend die verfügbaren Daten zumindest für die vergangenen Jahre skizzenhaft zusammengefasst werden.

29 Beschäftigtenzahlen in der Windenergiebranche in Norddeutschland sind aufgrund der Datenlage bisher nur als Schätzungen anzugeben.

30 Vgl. Föderal Erneuerbar (2014b).

31 Vgl. GWS (2013), S. 6.

32 Vgl. ebenda, S. 6.

33 Vgl. Döll (2012), S. 2.

34 Vgl. Senatskanzlei Bremen (2013).

35 In einer Publikation aus dem Jahr 2012, die unter anderem von der Wirtschaftsförderung Bremen und der Bremerhavener Gesellschaft für Investitionsförderung und Stadtentwicklung mbH (BIS) herausgegeben worden ist, werden in einer Liste insgesamt 93 Unternehmen im gesamten Unterweserraum aufgeführt, die der Windenergiebranche zuzurechnen sind. Vgl. WFB et al. (2012), S. 29–36.

36 Vgl. Becker/Kellner-Stoll/Köpke (2013), S. 119.

# Windenergie

# Windenergie

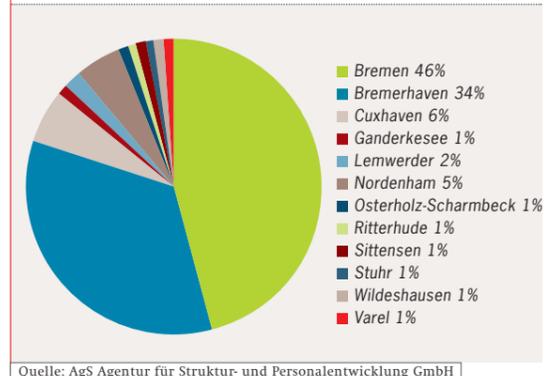
Windindustrie. Die vertretenen Unternehmen kommen aus der gesamten Wertschöpfungskette der Windenergiebranche, von der Forschung über die Produktion und Installation bis hin zur Wartung. Die WAB erhält eine Basisfinanzierung des Landes Bremen, alle darüber hinaus anfallenden Kosten werden aus den Mitgliedsbeiträgen bestritten. Ende 2012 war das Netzwerk auf rund 400 Mitglieder gewachsen und vertritt Unternehmen weit über die Nordwest-Region hinaus. Als erster Windenergie-Verband wurde die WAB in die Initiative ›Kompetenznetze Deutschland‹ aufgenommen, in der das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) die ›innovativsten und leistungsstärksten‹ Netzwerke der Bundesrepublik bündelt. Die WAB verfügt mittlerweile auch über ein Kontaktbüro in Berlin.

## Windenergieunternehmen und Beschäftigte im Unterweserraum – eine Annäherung

Wie bereits deutlich geworden ist, weichen die Angaben zur Zahl von Unternehmen und Beschäftigten in der Windenergiebranche je nach Quelle zum Teil deutlich voneinander ab. Erschwerend für eine realistische Abschätzung kommt hinzu, dass im Verlauf der Jahre 2013/2014 zum Teil erhebliche Arbeitsplatzverluste in der Branche verzeichnet werden mussten, so dass angenommen werden kann, dass die aus den vorangegangenen Jahren stammenden Zahlen die gegenwärtige Situation nur noch bedingt widerspiegeln.

Um eine aktuelle Einschätzung davon zu bekommen, von welcher Zahl an Unternehmen und Betrieben beziehungsweise Beschäftigten zurzeit ausgegangen werden kann, wurde auf der Basis des Mitgliederverzeichnisses der WAB (Die Windenergie-Agentur) im April 2014 versucht, die infrage kommenden Unternehmen und deren Mitarbeiterzahl für die Region Bremen/Bremerhaven zu ermitteln. Aufgrund der regionalen Fokussierung dieser Studie auf den Unterweserraum wurde die Grundgesamtheit der WAB-Mitglieder auf die Unternehmen im entsprechenden Postleitzahlbereich 269xx bis 288xx beschränkt. Eine weitere Begrenzung der Grundgesamtheit erfolgte über den Ausschluss solcher Unternehmen, die nicht schwerpunktmäßig der Windenergiebranche zuzurechnen sind, wie etwa Banken oder Rechtsanwälte und Steuerberater.

Abb. 9: Prozentuale Verteilung von Windenergieunternehmen im Unterweserraum nach Standorten (n=86)



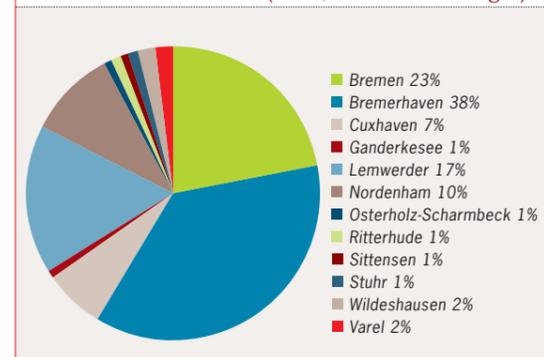
Quelle: AgS Agentur für Struktur- und Personalentwicklung GmbH

Auf diese Weise konnte für den Unterweserraum eine Gesamtzahl von 86 in der Windbranche (On- und Offshore) tätigen Unternehmen ermittelt werden.<sup>37</sup>

Ein Großteil der ermittelten Unternehmen ist im Land Bremen angesiedelt. Von den insgesamt 86 aus dem Mitgliederverzeichnis der WAB entnommenen Unternehmen im Unterweserraum haben 29 Unternehmen ihren Sitz in Bremerhaven und 39 Unternehmen im bremischen Stadtgebiet.

Die Tätigkeitsfelder der Unternehmen erstrecken sich dabei über den gesamten industriellen Wertschöpfungsprozess von der Produktion einzelner Komponenten, über die Projektplanung bis hin zur Errichtung und Wartung der Windkraftanlagen an Land und auf See. Neben Herstellerunternehmen sind daher auch zahlreiche Dienstleistungsunternehmen im Sample zu finden. Von den 86 Unternehmen konnte die Mitarbeiterzahl von insgesamt 66 Unternehmen ermittelt werden, was

Abb. 10: Prozentuale Verteilung der Beschäftigtenzahl im Bereich der Windenergie im Unterweserraum nach Standorten (n=66, 6.850 Beschäftigte)



Quelle: AgS Agentur für Struktur- und Personalentwicklung GmbH

rund 77 Prozent aller erfassten Unternehmen entspricht. Daraus ergibt sich eine Beschäftigtenzahl von 6.850 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Unterweserraum in der Windenergiebranche.<sup>38</sup> Im Rahmen der Erhebung wurde darauf abgezielt, nicht ausschließlich die Gesamtheit der in den Unternehmen beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ermitteln. So wurde insbesondere danach gefragt, wie hoch jeweils die Anzahl der Beschäftigten ist, die in den jeweiligen Unternehmen mit Projekten aus dem Bereich der Windenergie befasst sind. So kann auf der Basis des zugrunde liegenden Samples davon ausgegangen werden, dass rund zwei Drittel (4.562 Beschäftigte) der insgesamt in diesen Unternehmen beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter direkt der Windenergieindustrie zuzurechnen sind.

Des Weiteren liegt die Mitarbeiterzahl von insgesamt 51 im Land Bremen ansässigen Unternehmen vor, in denen mit 4.187 Beschäftigten deutlich mehr als die Hälfte (ca. 61,1%) der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im gesamten Untersuchungsraum beschäftigt waren. Auch hier fällt ein Großteil der Gesamtbeschäftigung (ca. 35,1%) auf zwei große Unternehmen, während wiederum ein relativ großer Teil der Unternehmen (35,3%) zehn oder weniger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

Von 22 der 29 in Bremerhaven angesiedelten Unternehmen konnte die Beschäftigtenzahl ermittelt werden. In der Summe repräsentieren diese Unternehmen 2.638 Beschäftigte. Da nicht alle Unternehmen Angaben zur Mitarbeiterzahl machten, liegt der tatsächliche Wert noch darüber. Für das bremische Stadtgebiet machten 29 der 39 ermittelten Unternehmen Angaben zur Beschäftigungssituation. Dort waren insgesamt 1.549 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Auch hier wird – berücksichtigt man die Unternehmen, die keine Angaben machten – die tatsächliche Zahl der Beschäftigten höher ausfallen.

Deutlich wird, dass die Betrachtung der (Offshore-)Windenergiebranche nicht an den Landesgrenzen Bremens haltmachen kann. Gleichwohl stellen Bremerhaven und Bremen die Zentren dieser Branche im Unterweserraum dar. Insofern schließt die WAB mit ihren Vernetzungsaktivitäten innerhalb der Windenergieindustrie im gesamten Nordwesten und bundesweit eine wichtige Lücke.

## Wirtschaftsförderung und Agentur für Arbeit flankieren Entwicklung im Bereich (Offshore-)Windenergie

Auch wenn die Angaben zur Zahl der Arbeitsplätze je nach Quelle variieren, zeigt sich doch ein steter Aufwärtstrend für den Zeitraum bis 2012. Dies ist nicht zuletzt durch eine aktive und strategische Wirtschaftsförderung zu erklären, die in den vergangenen Jahren dazu beigetragen hat, dass Unternehmen insbesondere am Standort Bremerhaven in den Aufbau von Produktionskapazitäten investiert haben.

Der Bereich erneuerbare Energien/Windenergieanlagenbau gilt im Land Bremen als dem industriellen Sektor zugehörig und insofern als Schwerpunktbereich des Industriestandortes Bremen. Dies spiegelt sich auch im Bereich der Wirtschaftsförderung wider. Das bremische Strukturkonzept 2015 spricht vom Land Bremen als ›Kompetenzzentrum des Nordens für erneuerbare Energien, effiziente Energieerzeugungstechniken und Klimaschutz‹.<sup>39</sup> Im Vordergrund der Aktivitäten stehen dabei der Ausbau von Clusterstrukturen sowie die Schaffung einer bedarfsorientierten Infrastruktur.

Seitens der Bremerhavener Gesellschaft für Investitionsförderung und Stadtentwicklung mbH (BIS) wird beispielsweise hervorgehoben, dass in Bremerhaven insgesamt elf Investitionsprojekte mit einem Fördervolumen von insgesamt 14,6 Millionen Euro begleitet worden sind. Diese öffentlichen Mittel wurden im Rahmen der einzelbetrieblichen Förderung an Unternehmen für Innovations- beziehungsweise Forschungs- und Entwicklungsprojekte vergeben. Darüber hinaus wurden auch erhebliche öffentliche Mittel aufgewendet, um Infrastrukturprojekte zu fördern (beispielsweise Erschließungsmaßnahmen), um die Ansiedlung von Unternehmen zu ermöglichen. In der Summe (einschließlich der 14,6 Millionen Euro der einzelbetrieblichen Förderung) beläuft sich die Summe der für den Bereich der Offshore-Windenergie aufgewendeten öffentlichen Mittel auf rund 153 Millionen Euro.

Bezogen auf die vier großen Windenergieunternehmen, deren Ansiedlung in Bremerhaven durch die Wirtschaftsförderung flankiert worden ist, ging die Verpflichtung der Unternehmen einher, insgesamt 1.350 Arbeitsplätze in Bremerhaven zu schaffen. Diese Zielsetzung wurde mit rund 2.400 Beschäftigten deutlich übertroffen.

<sup>38</sup> Bei rund einem Drittel der 66 erfassten Unternehmen (ca. 30,3%) handelt es sich um kleine Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten, die nur etwas mehr als ein Prozent der Gesamtbeschäftigung repräsentieren. Hingegen befinden sich vier große Unternehmen (ca. 6,1% der Unternehmen) mit mehr als 500 Beschäftigten im Sample, die jedoch einen Anteil von ca. 38,9 Prozent an der Gesamtbeschäftigung ausmachen.

<sup>39</sup> Vgl. Der Senator für Wirtschaft und Häfen (2008), S. 7.

<sup>37</sup> Bei den folgenden Ausführungen zu Windenergieunternehmen und Beschäftigten im Unterweserraum ist zu beachten, dass die Insolvenz der WeserWind GmbH Offshore Construction Georgsmarienhütte nicht berücksichtigt ist.

# Windenergie

Für das stadtbremische Gebiet sind nach Angaben der Wirtschaftsförderung seit dem Jahr 2000 rund drei Millionen Euro aus Landesmitteln in circa 50 Investitions- beziehungsweise Innovationsprojekte geflossen, die direkt der Windenergieindustrie zuzuordnen sind – wobei hier der Bereich der Onshore-Windenergie dominiert.

Das Land Bremen und vor allem Bremerhaven haben seit dem Jahr 2001 auch stark von Fördermitteln des Bundes profitiert. Eine Auswertung der Förderdatenbank des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie ergab, dass seit dem Jahr 2001 rund 88 Millionen Euro an Fördermitteln des Bundes mit direktem Bezug zur Windenergieindustrie beziehungsweise für Vorhaben von Windenergieunternehmen für Forschungs- und Innovationsprojekte ins Land Bremen geflossen sind.<sup>40</sup> Davon entfielen allein rund 86 Prozent auf Bremerhaven. Diese Zahlen belegen die Stärke vor allem des Windenergiestandorts Bremerhaven.

Die Offshore-Windenergie hat (neben der positiven Beschäftigungsentwicklung im Bereich der Häfen) in Bremerhaven auch dazu beigetragen, dass die Zahl der Arbeitslosen in Bremerhaven stark abgenommen hat. Verzeichnete die Bremerhavener Agentur für Arbeit im Januar des Jahres 2005 noch einen Bestand von 14.032 Arbeitslosen und damit eine Arbeitslosenquote von 26,1 Prozent, waren es Ende 2014 nur noch 8.050 registrierte Arbeitslose, was einer Arbeitslosenquote von 13,9 Prozent entspricht.<sup>41</sup> Ohne die erfolgreiche Ansiedlung von Windenergieunternehmen in Bremerhaven hätte diese Halbierung der Arbeitslosenquote nach Auskunft der Agentur für Arbeit kaum erreicht werden können.

Die Unterstützung der Agentur für Arbeit in Bremerhaven beim Aufbau der Offshore-Windenergiebranche in der Seestadt hat dabei auch eine wichtige Rolle gespielt. So wurden im Zeitraum der Jahre 2009 bis 2012 rund 1.500 Arbeitslose in Unternehmen der Windenergiebranche vermittelt. Darin sind auch Vermittlungen zu Leiharbeitsfirmen enthalten, deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Windenergieunternehmen arbeiten. Daneben hat die Agentur für Arbeit erhebliche Mittel aufgewendet, um entsprechende Qualifizierungen durchzuführen, um Arbeitslosen eine Anstellung in der Windenergieindustrie zu ermöglichen. Allein in den Jahren 2010 und 2011 wurden pro Jahr rund eine Million Euro an Qualifizierungskosten aufge-

wendet. Wie wichtig das Zusammenspiel von Wirtschaftsförderung und Agentur für Arbeit beim Aufbau der Windenergiebranche ist, zeigt das Beispiel der PowerBlades GmbH: Im Jahr 2007 wurde das Unternehmen gegründet und eröffnete im darauffolgenden Jahr die neue Produktionsstätte in Bremerhaven. Seit Aufnahme der Produktion begleitete die Agentur für Arbeit das Unternehmen dabei, die benötigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu qualifizieren, so dass seitdem rund 400 Menschen durch die Agentur für Arbeit geförderte Qualifizierungen erhalten konnten. Diese Qualifizierungen waren größtenteils Fortbildungen zum »Laminierer«, die in 12-Wochen-Kursen absolviert werden konnten. Aus Sicht der Agentur für Arbeit ist dieser Fall besonders positiv hervorzuheben, da hierdurch Arbeitslose wieder in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden konnten, die nicht über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen beziehungsweise deren Ausbildungsberuf über lange Jahre nicht ausgeübt werden konnte.

## Hafenkapazitäten als Bremerhavener Standortvorteil

Die herausgehobene Stellung Bremerhavens als Standort für die Offshore-Windenergieindustrie ist auch auf die vor Ort existierende Hafeninfrastruktur zurückzuführen. Sie stellt vor allem für die auf die Offshore-Windenergie ausgerichteten Unternehmen in Bremerhaven eine zentrale Voraussetzung für deren Wettbewerbsfähigkeit dar.

Insofern muss der Hafen von Bremerhaven auch als wichtiger Grund für die Ansiedlung von REpower (seit 2014 heißt das Unternehmen »Senvion«), AREVA Wind (Windenergieanlagenhersteller), PowerBlades (Rotorblattfertigung) und WeserWind (Fundamenthersteller) in Bremerhaven gewertet werden. Die aktuell vorhandene Hafeninfrastruktur muss jedoch als vorläufige Lösung interpretiert werden. So werden die gefertigten Komponenten zum Teil auf der sogenannten ABC-Halbinsel, einem Bereich des BLG-Autoterminals, gelagert. Dort wurden in den vergangenen Jahren für rund 23 Millionen Euro Investitionen getätigt, um den Anforderungen der Offshore-Windenergiebranche gerecht werden zu können.<sup>42</sup> RWE Innogy hat zudem einen Abschnitt des Containerterminals 1 für die Logistik im Zusammenhang mit der Errichtung des Windparks »Nordsee Ost I« gepachtet.

Als dauerhafte Lösung für den Umschlag von Windenergieanlagenkomponenten eignen sich diese Hafengebiete jedoch nicht, da Bremerhaven als zweitstärkster deutscher Containerumschlaghafen und als Europas zentrale Automobildrehscheibe darauf angewiesen ist, die Hafengebiete für ihre ursprünglich vorgesehene Nutzung zur Verfügung zu stellen. Aus diesem Grund soll in Bremerhaven der Offshore-Terminal (OTB) errichtet werden, um als Installationshafen und als Im- und Exporthafen zu dienen. Der Offshore-Terminal soll direkt an der Weser in der Nähe des Labradorhafens entstehen und eine Kajenlänge von rund 500 Metern aufweisen. Der Terminal soll schleusenfrei erreichbar sein und mit einer Wassertiefe von 14 Metern ideale Voraussetzungen für die Offshore-Windenergieindustrie bieten. Die Gesamtkosten für den Bau werden auf rund 180 Millionen Euro geschätzt. Ursprünglich war geplant, den Terminal über private Investoren zu finanzieren. Die Suche nach geeigneten Investoren verlief jedoch erfolglos und wurde im September 2012 abgebrochen. Daraufhin kündigte der Bremer Senat an, den Offshore-Terminal in Bremerhaven aus eigener Kraft finanzieren. Die Kosten sollen über fünf Jahre aus dem Haushalt finanziert werden.<sup>43</sup> Angesichts der in den Koalitionsverhandlungen zwischen CDU und SPD vereinbarten Reduzierung der Ausbaupläne für die Offshore-Windenergienutzung, wird in der Bremer Politik der geplante Offshore-Terminal in Bremer-

### Exkurs: Der Hafen von Bremerhaven

80 Prozent des Frachtaufkommens der bremischen Häfen werden über die Hafenanlagen in Bremerhaven umgeschlagen.

Der Container-Terminal Bremerhaven gilt als die längste zusammenhängende Stromkaje der Welt und umfasst drei Terminals mit insgesamt 14 Liegeplätzen. Im Jahr 2013 wurden am Container-Terminal Bremerhaven über 5,8 Millionen Twenty-foot Equivalent Unit (TEU) umgeschlagen.

Ein weiterer wichtiger Terminal in Bremerhaven ist das durch die BLG Logistics Group betriebene Auto-Terminal, über den im Jahr 2014 rund 2,3 Millionen Autos umgeschlagen worden sind. Er gilt als europaweit wichtigster Automobilumschlagplatz mit 18 Liegeplätzen sowie Verkehrs- und Stellflächen für 120.000 Pkw. Über 1.000 Schiffe laufen den Auto-Terminal jährlich an.

haven jedoch wieder infrage gestellt. Damit stehen die geplanten Investitionen in Höhe von 180 Millionen Euro zur Disposition.<sup>44</sup>

## Offshore-Krise trifft Bremerhaven

Das stete Wachstum an Arbeitsplätzen in der Windenergieindustrie in Bremen und Bremerhaven hat mit den anhaltenden Problemen bei der Errichtung der Netzanschlüsse und den unsicheren politischen Rahmenbedingungen einen erheblichen Dämpfer erlitten. In Fortsetzung der bereits oben angeführten Beispiele von »Negativmeldungen« aus der Offshore-Industrie außerhalb Bremens, lassen sich auch einige Beispiele aus Bremen anführen, die unterstreichen, in welchem schwereren Fahrwasser die Unternehmen geraten sind:

- Die WeserWind GmbH Offshore Construction Georgsmarienhütte (mit rund 400 Stammbeschäftigten) teilte mit, dass ab Herbst 2013 mangels Anschlussaufträgen bis spätestens Ende 2013 alle bislang beschäftigten Leiharbeitskräfte (ca. 400) entlassen werden müssen. Das Unternehmen (eine Tochter der Georgsmarienhütte Holding GmbH) hatte in Bremerhaven über 70 Millionen Euro in neue Produktionsstrukturen investiert<sup>45</sup> und gilt als Fertigungsspezialist für Tripod-Fundamente der AREVA-Turbinen und für Jacket-Gründungen von Senvion-Anlagen.
- Die RWE AG plant, ihre Tochterfirma für erneuerbare Energien, die RWE Innogy GmbH, zu verkaufen. Dieses Unternehmen nutzt den Eurogate-Terminal in Bremerhaven für Umschlag und Lagerung von Offshore-Windkraftkomponenten.<sup>46</sup>
- Der Windradhersteller AREVA Wind GmbH kündigte im November 2013 an, bis Februar des folgenden Jahres 160 Beschäftigte zu entlassen. In der Produktion sollen vorerst nur 100 Stammarbeitskräfte bleiben.<sup>47</sup>
- In Bremerhaven meldete die WeserWind GmbH Offshore Construction Georgsmarienhütte im Januar 2014 Kurzarbeit an. Ab März 2014 sind die ersten Beschäftigten in Kurzarbeit gewechselt. Zuvor haben rund 80 Leiharbeitskräfte ihren Job bei WeserWind verloren.<sup>48</sup>
- Der Hamburger Windenergieanlagenbauer Senvion SE (ehemals REpower Systems SE) kündigte Anfang Februar 2014 an, einen Großteil der 246

<sup>40</sup> Vgl. Förderdatenbank (2014).

<sup>41</sup> Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2014).

<sup>42</sup> Die ABC-Halbinsel dient zum Beispiel für die Windparks »Borkum West 2« und »Global Tech 1« als Installationshafen.

<sup>43</sup> Vgl. Radio Bremen (2012).

<sup>44</sup> Vgl. BILD (2013).

<sup>45</sup> Vgl. Seidel (2013).

<sup>46</sup> Vgl. Sigge (2013).

<sup>47</sup> Vgl. Nordsee-Zeitung (2013).

<sup>48</sup> Vgl. Radio Bremen (2014a).

# Windenergie

Beschäftigten im Bremerhavener Betrieb, der PowerBlades GmbH, für bis zu zwölf Monate in Kurzarbeit zu schicken.<sup>49</sup> Zuvor wurde bereits 400 Leiharbeitnehmern gekündigt.<sup>50</sup>

■ Die WeserWind GmbH Offshore Construction Georgsmarienhütte hat Ende Januar 2015 Insolvenz beantragt, nachdem der Mutterkonzern Georgsmarienhütte Holding GmbH (GMH) die Zuschüsse an das Unternehmen eingestellt hat. Die betroffenen Mitarbeiter sind zum 01.04. 2015 in eine Transfergesellschaft gewechselt, in der sie vier Monate lang 80 Prozent ihres bisherigen Nettoeinkommens erhalten und weiterqualifiziert werden.

## Arbeitsplatzverluste in der Offshore-Windenergieindustrie

Die angeführten Pressemitteilungen zu den aus der Offshore-Krise resultierenden Konsequenzen treffen insbesondere Bremerhaven äußerst schwer und haben dementsprechend negative Auswirkungen auf den dortigen Arbeitsmarkt. Nachdem sich Ende des Jahres 2012 die Anzeichen verdichteten, dass neue Aufträge für die Offshore-Windenergieindustrie auf absehbare Zeit ausbleiben werden, wurde in einem ersten Schritt durch die Unternehmen die Zahl der Leiharbeiternehmer reduziert. Auch wenn die genaue Zahl der freigesetzten Leiharbeiternehmer mangels verfügbarer Daten nicht genau beziffert werden kann, gehen Schätzungen aus Gewerkschaftskreisen davon aus, dass rund 1.000 Arbeitnehmer (vornehmlich Leiharbeitskräfte) im Verlauf des Jahres 2013 ihren Arbeitsplatz in der Offshore-Windenergieindustrie verloren haben. Laut IG Metall Küste haben im Jahr 2013 in Norddeutschland bereits rund 2.000 Beschäftigte ihren Arbeitsplatz in der Windenergiebranche verloren. Dass vornehmlich Leiharbeitskräfte vom Rückgang der Beschäftigung betroffen waren beziehungsweise sind, belegen auch die Einschätzungen der Agentur für Arbeit in Bremerhaven. Danach sind im gesamten Jahr 2013 zwischen 400 und 500 Leiharbeiternehmer aus der Windenergieindustrie ausgeschieden – davon allein rund 150 im vierten Quartal des Jahres.

Zumindest für die großen Windenergieunternehmen in Bremerhaven liegen Daten für die Entwicklung der Beschäftigungssituation im Verlauf des Jahres 2013 vor, die die Einschätzungen aus Gewerkschaftskreisen weitestgehend bestätigen. So

hat sich nach Auskunft der BIS im Zeitraum vom Januar 2013 bis Januar 2014 insgesamt die Zahl der Arbeitskräfte (inklusive Leiharbeit) in den fünf größten Offshore-Industriebetrieben um knapp 22 Prozent reduziert (Januar 2013: 2.540 Beschäftigte; Januar 2014: 1.982 Beschäftigte). Der Arbeitsplatzabbau hat sich dabei insbesondere bei einem Rotorblatthersteller und einem Produzenten von Offshore-Fundamenten vollzogen, wodurch in der Summe rund 800 Arbeitsplätze verloren gingen und sich allein in diesen beiden Unternehmen zusammengenommen die Zahl der Arbeitsplätze um knapp 47,5 Prozent reduziert hatte.

Ende 2014/Anfang 2015 konnten der Anlagenbauer AREVA und die hundertprozentige Tochter von Senvion, das Unternehmen PowerBlades, hingegen positive Meldungen bekannt geben. So hat AREVA im Dezember 2014 den Zuschlag für den Bau von 70 Generatoren für den Offshore-Windpark ›Wikinger‹ vor Rügen vom spanischen Energiekonzern Iberdrola erhalten.<sup>51</sup> Senvion hat vom Projektierer WPD Anfang 2015 den Auftrag erhalten, 18 Offshore-Windenergieanlagen für das Projekt Nordergründe zu liefern. Die Turbinen und Rotorblätter werden von Senvion und PowerBlades in Bremerhaven produziert.<sup>52</sup> Positiv ist auch die Ankündigung der belgischen Deme-Gruppe, ihre Aktivitäten in Deutschland im Jahr 2015 am Standort Bremen zu konzentrieren. Hierdurch sollen bis zu 100 neue Arbeitsplätze in Bremen entstehen. Deme arbeitet zurzeit im Auftrag von Dong Energy an der Installation der Gründungsstrukturen des Windparks Gode Wind in 45 Kilometer Entfernung von der Küste in der Deutschen Bucht.<sup>53</sup>

## Bremer Senat setzt auf Qualifizierung während Kurzarbeit

Angesichts der skizzierten Situation hat der Bremer Senat seit Beginn des Jahres 2014 intensive Gespräche mit den betroffenen Unternehmen geführt, um aufseiten der Unternehmen für das Instrument der Kurzarbeit in der Phase der Unterauslastung zu werben und Kündigungen zu vermeiden. Andererseits hat der Senat parallel dazu ein Konzept entwickelt, um die von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten gezielt zu qualifizieren und somit deren Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Damit reagiert die Bremer Landespolitik auf die aktuelle Situation in den Betrieben, denn

- im Falle der PowerBlades GmbH befanden sich rund 100 Beschäftigte seit März 2014 in Kurzarbeit;
- bei AREVA Wind GmbH hat die Kurzarbeit im Herbst 2014 begonnen, die Zahl der von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten soll schrittweise erhöht werden, so dass insgesamt rund 180 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter davon betroffen sein könnten;
- bei der WeserWind GmbH Offshore Construction Georgsmarienhütte lag ebenfalls eine Betriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit vor.

In der Sitzung vom 12. März 2014 hat die Deputation für Wirtschaft, Arbeit und Häfen der Bereitstellung von 500.000 Euro für das Jahr 2014 aus Landesmitteln zugestimmt.<sup>54</sup> Mithilfe dieser Mittel und der entsprechenden Maßnahmen sollen vorhandene Qualifizierungsbedarfe während der Phase der Kurzarbeit abgedeckt werden. Ende April hatte bereits ein Unternehmen eine Auflistung von betroffenen Beschäftigten (hauptsächlich An beziehungsweise Ungelernte) vorgelegt und gleichzeitig die jeweils infrage kommenden Qualifizierungsbausteine benannt. Erste Beratungsgespräche zur Ermittlung der individuellen Qualifizierungsbedarfe wurden bereits im April 2014 durchgeführt. Auf der Basis von rund 90 durchgeführten Beratungsgesprächen ergab sich ein Kostenvolumen von rund 285.000 Euro, wovon ein Teil von der Agentur für Arbeit übernommen werden kann, sofern die individuellen Voraussetzungen erfüllt sind.

Auf der Basis des vorgelegten Qualifizierungsplans werden die Schulungsmaßnahmen hauptsächlich auf direkt in der Windenergieindustrie verwertbare Qualifizierungen konzentriert sein. Diese sind unter den zehn aufgeführten Qualifizierungen die Bereiche ›Wartung und Reparatur von Rotorblättern‹, ›Faserverstärkte Kunststoffe‹ und ›Klebepraktiken‹. Vom vorab kalkulierten Kostenvolumen für die gesamten Qualifizierungsmaßnahmen entfallen rund 56 Prozent auf diese Maßnahmen.

Mit der Entscheidung, die von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten während des Bezugs von Kurzarbeitergeld zu qualifizieren, hat der Bremer Senat ein wichtiges Signal ausgesendet. Es zeigt, dass das Land Bremen weiterhin auf die Offshore-Windenergiebranche setzt und gewillt ist, die Unternehmen durch die Krise zu begleiten. Sofern sich im Verlauf

des Jahres 2015 die Auftragslage wieder verbessern sollte, könnten die Beschäftigten und die Unternehmen ohne substanzielle Fachkräfteverluste aus der Krise hervorgehen. Dass jedoch allein für rund 90 Betroffene bereits ein Qualifizierungsvolumen von rund 290.000 Euro erforderlich wird, zeigt jedoch auch, dass die Möglichkeiten dieses Instruments begrenzt sind. Immerhin sind dies bereits über 50 Prozent der insgesamt bereitgestellten Mittel.<sup>55</sup>

## Arbeits- und Ausbildungsbedingungen

Die Diskussion über die Arbeitsbedingungen beziehungsweise die Verwirklichung von Kriterien ›Guter Arbeit‹ innerhalb der Windenergieindustrie ist auch im Land Bremen in den vergangenen Jahren intensiv geführt worden. Vor allem im Zusammenhang mit der Ansiedlung von Offshore-Windenergieunternehmen in Bremerhaven war dieses Thema häufig Gegenstand von Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften beziehungsweise Betriebsräten. Zentrale Streitpunkte waren dabei vor allem der Einsatz von Leiharbeit, die Anzahl von Befristungen sowie die Entlohnung.

Zu den Arbeits- und Produktionsbedingungen in der Offshore-Windenergieindustrie liegen keine offiziellen Daten vor, wie dies beispielsweise für andere Branchen wie der Werftindustrie oder der Luft- und Raumfahrtindustrie der Fall ist. Insofern ist neben den Einschätzungen von Branchenexperten auch auf Sekundärdaten zurückzugreifen, um zumindest zu einigen Aspekten Tendenzen aufzeigen zu können.

## Hoher Anteil von Leiharbeit

So fallen, wie bereits deutlich geworden ist, die Angaben zur Zahl der Arbeitsplätze in der Offshore-Windenergiebranche je nach Quelle sehr unterschiedlich aus. Vergleicht man zum Beispiel die in einer Studie des Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit (BMU) mittels eines Input/Output-Modells errechneten Beschäftigtenzahlen mit den Angaben aus den Verbänden, erhält man einen ersten Hinweis darauf, wie groß die Zahl der prekären Arbeitsverhältnisse sein könnte. So werden für das Jahr 2011 beispielsweise in der BMU-Studie 8.600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Offshore-Segment ausgewiesen. Dieser Schätzung stehen nur 6.300 Beschäftigte aus den Berich-

49 Vgl. Hamburger Abendblatt (2014).

50 Vgl. Produktion (2014).

51 Vgl. Radio Bremen (2014b).

52 Vgl. wpd (2015).

53 Vgl. Weser-Kurier (2015).

54 Vgl. Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen (2014).

55 Dabei bleibt zu berücksichtigen, dass durch die Beteiligung der Agentur für Arbeit an den Qualifizierungskosten dieser Anteil sinken kann.

# Windenergie

ten der Verbände gegenüber, die eher die Stammbesetzung der Unternehmen abbilden. Man kann daher annehmen, dass die Differenz von 2.300 Beschäftigten, das heißt 26,7 Prozent der berechneten Bruttobeschäftigung, Leiharbeit und Beschäftigung bei Dienstleistungsunternehmen (ausgelagerte Arbeiten) und Werkvertragstätigkeiten sind. Angesichts der freigesetzten Leiharbeitskräfte in der Windenergiebranche im Jahr 2013 hat sich dieser Wert vermutlich deutlich reduziert. Gleichwohl muss festgehalten werden, dass Leiharbeit in der Offshore-Windenergieindustrie ein intensiv genutztes Flexibilisierungsinstrument darstellt, wenn man sich verdeutlicht, dass manche Unternehmen in der Zeit vor der Krise Leiharbeitsquoten von über 50 Prozent aufwiesen.<sup>56</sup> Bei Service- und Wartungsdienstleistern fällt der Anteil von Leiharbeitskräften jedoch deutlich geringer aus als bei Komponentenherstellern.

Im Falle von Löhnen und Gehältern hat vor allem die IG Metall in den vergangenen Jahren auf die problematische Situation in der Windenergiebranche hingewiesen. Auch wenn beispielsweise für Projektmanagerinnen und Projektmanagern für Windkraftprojekte der Arbeitsmarkt ideale Voraussetzungen für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber bietet und die angebotenen Gehälter keinen Anlass zur Kritik geben, waren bis zum Jahr 2012 insbesondere im Bereich der Produktion die Regelungen zur Entlohnung beziehungsweise Eingruppierung sehr differenziert. Feste Lohnstrukturen und Einstufungsregelungen haben sich erst mit der Durchdringung der Branche mit Tarifverträgen durchgesetzt.

## Beschäftigte verfügen zumeist über einen Ausbildungsabschluss

Eindeutige Zahlen zur Beschäftigungsstruktur unter Berücksichtigung der Qualifikationsniveaus liegen für die Offshore-Windenergieindustrie nicht vor. Unter Rückgriff auf Befragungsergebnisse der bundesweiten Windenergieindustrie und Einschätzungen von Branchenvertretern zeigt sich jedoch, dass rund 80 Prozent der Beschäftigten über eine abgeschlossene berufliche Ausbildung und 27 Prozent über einen Hochschulabschluss verfügen. Sofern die Branche weiter anwachsen sollte, wird auch der Bedarf an gut qualifizierten Fachkräften weiter steigen, im Besonderen im Offshore-Windenergiebereich. Ein großer Bedarf besteht an Tech-

nikern aus den Bereichen Anlagenbetrieb sowie Installation und Montage, Ingenieuren aus den Bereichen Bauwesen, Anlagenbau, Maschinenbau und Elektrotechnik sowie elektrische Energiesysteme. Unternehmen der Branche suchen vermehrt auch nach Ingenieuren und Beschäftigten mit verwandten Qualifikationsprofilen wie Geografen und Umwelttechnikern.

## Klassische Ausbildung von Offshore-Windenergieunternehmen ist verbesserungswürdig

Neue berufliche Ausbildungsgänge sind erst noch im Entstehen begriffen und bislang existieren keine einschlägigen Berufsausbildungen für die Windenergiebranche. Nach Einschätzung der Agentur für Arbeit in Bremerhaven liegt die durchschnittliche Ausbildungsquote im Falle der großen Unternehmen aus der Offshore-Windenergiebranche bei rund zwei Prozent. Dieser Wert ist auffällig gering, da die Unternehmen in ihrer Produktion oder auch im Bereich der Administration durchaus auf Berufsbilder zurückgreifen, die im Rahmen einer dualen Ausbildung auch selbst von den Unternehmen ausgebildet werden könnten. Für drei Windenergieunternehmen in Bremen konnten die Ausbildungszahlen zum Januar 2014 ermittelt werden. Die Ergebnisse bestätigen die Einschätzung der Agentur für Arbeit. Dabei muss jedoch betont werden, dass ein Betrieb mit einer Ausbildungsquote von 13 Prozent deutlich hervorsticht. Dabei handelt es sich um einen Betrieb, der im Bereich des Service von Windkraftanlagen aktiv ist und in einen Konzern eingebunden ist, der traditionell gefestigte Mitbestimmungsstrukturen aufweist sowie seit Bestehen über einen IG-Metall-Flächentarifvertrag verfügt. Hier zeigt sich die Bedeutung von tariflichen Vereinbarungen auch für die Ausbildungssituation in den Betrieben.

Zur Verbesserung der Ausbildungsaktivitäten könnten sich Branchenexperten vorstellen, die auch durch Mittel der Wirtschaftsförderung und der Agentur für Arbeit unterstützten Betriebe zu verbindlichen Ausbildungsquoten zu verpflichten. Dieser Schritt wurde bislang noch nicht realisiert. Zudem sprechen sich die Branchenexperten auch dafür aus, verstärkt auf Verbundausbildungen zu setzen – vor allem in den Fällen, in denen es den Betrieben aufgrund begrenzter Ressourcen nicht möglich ist, die Ausbildung allein zu bewerkstelligen.

Abb. 11: Existenz von Tarifverträgen in wichtigen Unternehmen der (Offshore)-Windenergieindustrie

Betrieb	Tarifvertragsart	Anmerkung
Senvion SE/PowerBlades	Firmen-Tarifvertrag	
AREVA Wind GmbH	Firmen-Tarifvertrag	Der Tarifvertrag wurde vom Arbeitgeber gekündigt, er gilt jedoch im Sinne der Nachwirkung
Siemens WindPower GmbH	Flächen-Tarifvertrag	
Lloyd Werft GmbH & Co. KG	Firmen-Tarifvertrag	
Rönner-Gruppe	kein Tarifvertrag	Für die einzelnen Betriebe (z.B. MWB) existieren jedoch Firmen-Tarifverträge
AMBAU GmbH	kein Tarifvertrag	
Abeking & Rasmussen (Lemwerder)	Firmen-Tarifvertrag	
Fassmer Werft (Berne)	Firmen-Tarifvertrag	
CARBON Rotec (ehem. SGL Rotec, Lemwerder)	Firmen-Tarifvertrag	Mitte 2014 wurde ein neuer Tarifvertrag abgeschlossen

Quellen: IG Metall Küste; AgS Agentur für Struktur- und Personalentwicklung GmbH

## Fort- und Weiterbildungsstrukturen haben sich in Bremen etabliert

Auch wenn die betriebliche Ausbildung in der Offshore-Windenergieindustrie weiterhin als ›Sorgenkind‹ betrachtet werden muss, so profitiert der Windenergiestandort Bremen/Bremerhaven heute schon von einer differenzierten Struktur von Anbietern aus dem Bereich der Fort- und Weiterbildung mit spezifischen Angeboten für die Windenergieindustrie im gesamten Unterweserraum.

Mittlerweile haben sich auch bundesweit an Universitäten auf die Windenergieindustrie ausgerichtete Studienangebote etabliert. Zentrale Studiengänge existieren dabei in Bremen, Bremerhaven und Oldenburg.

Auf der Grundlage von Daten, die durch die WAB zur Verfügung gestellt wurden, lässt sich ein differenziertes Angebotspektrum darstellen, wenn es um universitäre Ausbildung beziehungsweise Fort- und Weiterbildungen geht. Eine Liste ausgewählter Angebote befindet sich im Anhang.

## Verbreitung von Tarifverträgen nimmt zu

Auch wenn der Abschluss von Tarifverträgen nicht gleichgesetzt werden kann mit der Realisierung von Bedingungen ›Guter Arbeit‹, so kann doch festgehalten werden, dass sich seit dem Jahr 2011 die Verbreitung von Tarifverträgen innerhalb der Windenergieindustrie im Land Bremen deutlich erhöht hat. So existieren mittlerweile in allen größeren Unternehmen beziehungsweise Betrieben

der Windenergiebranche Tarifverträge. In der Mehrzahl der Fälle handelt es sich dabei um Firmen-Tarifverträge, die zwar in vielen Punkten von den Regelungen des Flächentarifvertrags abweichen. Gleichwohl ist dadurch ein wichtiger Schritt auf dem Weg zur Verbesserung der Arbeits- und Produktionsbedingungen der Beschäftigten unternommen worden. Im Mai 2014 stellte sich die Verbreitung von Tarifverträgen wie in Abbildung 11 dar.

Die doch deutliche Zunahme von Tarifverträgen innerhalb der Branche liegt nach Auskunft der befragten Experten zum einen darin begründet, dass die Unternehmen dadurch den Grad der Wettbewerbsverzerrungen (zum Beispiel durch unterschiedliche Entgeltstufen) minimieren können. Zum anderen ist die Zunahme auch darauf zurückzuführen, dass die IG Metall sowohl als Tarifpartner als auch als politischer Partner wahrgenommen und anerkannt wird, wenn es darum geht, sich für die Zukunft der Offshore-Windenergiebranche einzusetzen (zum Beispiel im Zusammenhang mit dem Cuxhavener Appell und der Wilhelmsburger Erklärung).<sup>57</sup>

## Betriebliches Bündnis für die Windenergieindustrie: ein guter Ansatz

Zur Verbesserung auch der Arbeitsbedingungen in der Windenergieindustrie tragen nicht nur Tarifverträge bei. Initiiert vom Land Bremen wurde im Februar 2013 das betriebliche Bündnis für die Windenergieindustrie ›Gemeinsam für zukunfts-

57 Auf die Entwicklung in der Offshore-Windenergieindustrie reagierend setzt sich auch die Bremer Landesregierung für die Zukunft der Branche ein. Gemeinsam mit Ministerinnen und Ministern der anderen norddeutschen Bundesländer, Unternehmen, Bürgermeistern und der IG Metall wandte sie sich unter anderem Ende August 2013 mit dem sogenannten Cuxhavener Appell ›Deutschlands Windstärke – Chancen nutzen, jetzt handeln!‹ an die Bundesregierung. Insbesondere wurden darin Bestands- und Planungssicherheit durch verbesserte gesetzliche Rahmenbedingungen sowie der Erhalt beziehungsweise die Weiterentwicklung des sogenannten Stauchungsmodells bei der Finanzierung gefordert. Dieselbe Richtung wurde im November 2013 auf einer Konferenz der Energieminister und Senatoren der norddeutschen Länder gemeinsam mit Vertretern der Gewerkschaften verfolgt. Hier setzt sich das Land Bremen, vertreten durch den Umweltsenator, für die Förderung der Offshore-Windenergie durch eine grundlegende Reform des Erneuerbare Energien Gesetzes (EEG) sowie für die Schaffung von Arbeitsplätzen, die dem Leitbild der ›Guten Arbeit‹ entsprechen, ein.

56 Die Leiharbeitsquote benennt den prozentualen Anteil von Leiharbeitnehmern an der Summe von Leiharbeitnehmern und Stammbeschäftigten.

# Windenergie

hige Arbeitsplätze an den Standorten Bremen und Bremerhaven ins Leben gerufen. Unterzeichnerinnen und Unterzeichner des Bündnisses sind der Senator für Wirtschaft und Häfen, die Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven, der Magistrat Bremerhaven, AMBAU GmbH, AREVA Wind GmbH, Deutsche Windtechnik AG, PowerBlades GmbH, REETEC GmbH, REpower Systems SE (mittlerweile unbekannt in Senvion SE), SSC Wind GmbH, Weser-Wind GmbH Offshore Construction Georgsmarienhütte und die Windenergie-Agentur WAB.

Darin enthalten sind Verabredungen zu folgenden sieben Handlungsfeldern:

- Gestaltung der beruflichen Weiterbildung
- Ausbau der Erstausbildung
- Einbeziehung der Hochschulen
- Integration von Arbeitslosen
- überregionale Personalakquisition
- Kurzarbeit und Qualifizierung
- Einsatz von Leiharbeit

Das Bündnis setzt ganz bewusst darauf, nicht ausschließlich innerhalb der Bremer Landesgrenzen zu denken, sondern auch die Metropolregion Bremen-Oldenburg im Nordwesten in den Blick zu nehmen. Vor dem Hintergrund der weiteren Entwicklung der Windenergieindustrie sehen die Unterzeichnerinnen und Unterzeichner die Notwendigkeit, ›den Kompetenzerwerb und die Kompetenznachweise für die Beschäftigten‹ an zukünftige Herausforderungen anzupassen: ›Durch die bestehenden Berufsbilder sind die Qualifikationsbedarfe der Windenergieindustrie nicht gedeckt; vielmehr braucht es systematische spezifische Zusatzqualifikationen, um die vorhandenen Berufsausbildungen aufgestockt werden müssen.<sup>58</sup> Verständigt haben sich die Beteiligten darauf, ergebnisorientiert zu arbeiten und Verabredungen zu treffen, die verdeutlichen, was jede der Unterzeichnerinnen und Unterzeichner zur Erreichung der allgemeinen Zielsetzungen einbringen kann. Unter Verweis auf die Befragung der Arbeitnehmerkammer Bremen aus dem Jahr 2012 wurden insbesondere die Ergebnisse zum Anteil von Frauen an der Gesamtbeschäftigung (5% im Jahr 2012) sowie die Situation im Bereich der Leiharbeit als Ausgangspunkt für die weiteren Aktivitäten angeführt.

Ohne auf jedes Detail der Verabredungen der Bündnispartner einzugehen, lassen sich die jeweiligen Vorhaben wie folgt zusammenfassen:

- Entwicklung und Umsetzung hoher Standards und einheitlicher Zertifikate für die gewerblich-technische Weiterbildung im Windenergiesektor.
- Zielsetzung: Bis Anfang 2014 sollen die ersten standardisierten Qualifizierungsmodule vorliegen.
- Deutliche Erhöhung der Zahl der Ausbildungsplätze in der Windenergieindustrie.
- Zielsetzung: Die Zahl der Ausbildungsbetriebe und die Zahl der Ausbildungsplätze sollen deutlich gesteigert werden.
- Engere Vernetzung der Bündnispartner mit den Hochschulen des Landes und der Region zur Deckung ihres Bedarfs an Akademikerinnen und Akademikern.
- Zielsetzung: Der Verbleib von Studentinnen und Studenten im Land Bremen aus technischen Studiengängen in Unternehmen der Windenergieindustrie soll deutlich steigen. Die Rekrutierung von hoch qualifizierten Fachkräften aus arbeitslosen Akademikerinnen und Akademikern der Region für die Windenergiewirtschaft soll verbessert werden.
- Arbeitslose aus der Region sollen durch geeignete Maßnahmen mehr Chancen erhalten, in der Windenergieindustrie einen Arbeitsplatz zu erhalten.
- Zielsetzung: Zielzahlen der zu integrierenden Arbeitslosen aus dem Land Bremen müssen jährlich gemeinsam definiert werden.
- Steigerung der Attraktivität der Region als Standort mit Lebens- und Arbeitsqualität durch Verbesserung und Bündelung der überregionalen und internationalen Rekrutierung von Fachkräften.
- Zielsetzung: Die Bündnispartner verständigen sich darauf, wie und wo die gemeinsame Website erreichbar sein soll. Bis Mitte 2013 sollen die entsprechenden Links zur Verfügung stehen und in den folgenden Jahren weiter entwickelt werden.
- ›In den Fällen von erheblichem Arbeitsausfall werden die Partner des betrieblichen Bündnisses Wege suchen, durch Kurzarbeit und Qualifizierung einen Großteil der Belegschaften zu halten!<sup>59</sup>

- Zielsetzung: Entlassungen sollen durch Kurzarbeit vermieden werden. Der Nachholbedarf an Weiterbildung der Beschäftigten soll in der Zeit der Kurzarbeit gedeckt werden. Beschäftigte von Personaldienstleistern sollen, sofern die rechtlichen Voraussetzungen dafür geschaffen werden, einbezogen werden.

- ›Die Partner des betrieblichen Bündnisses streben an, Leiharbeit zu begrenzen!<sup>60</sup>

- Zielsetzung: Der Umfang der Leiharbeit soll reduziert werden. Die Entwicklung wird durch ein begleitendes Monitoring verfolgt.

Das Bremer betriebliche Bündnis für die Windenergieindustrie mit seinen Verabredungen wird auch von Akteurinnen und Akteuren außerhalb Bremens als vorbildliches Engagement gewertet. Bremen nimmt hier auch im Vergleich zu anderen Bundesländern eine Vorreiterrolle ein. Das Bündnis setzt an zentralen Herausforderungen der Branche an und nimmt die jeweiligen Akteure mit ihren Handlungsmöglichkeiten in die Pflicht.

Deutlich wird jedoch auch, dass bei den definierten Zielsetzungen häufig von ›Erhöhung‹, ›Steigerung‹ oder ›Verbesserung‹ gesprochen wird, ohne jedoch näher eventuelle Zielgrößen zu benennen. Dies mag darauf zurückzuführen sein, dass zum Zeitpunkt der Unterzeichnung die Krisenerscheinungen vor allem in der Offshore-Windenergiebranche immer offensichtlicher wurden und die Unternehmen nur schwerlich verbindliche Zielzahlen fixieren wollten oder konnten. Insofern wird bei der Beurteilung der letztendlich erzielten Ergebnisse der bis ins Jahr 2015 gültigen Verabredungen möglicherweise das jeweils subjektive Empfinden darüber entscheiden, ob die Zielsetzungen erreicht worden sind oder nicht.

Gut ein Jahr nach Unterzeichnung des Bündnisses äußern sich auch Branchenexperten eher zurückhaltend zu den bislang erzielten Ergebnissen. So hätten die festgelegten Ziele durch die negative Entwicklung einen Dämpfer erhalten und teilweise nicht wie vorgesehen realisiert werden können. Dies ist beispielsweise beim vorgesehenen Austausch von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zwischen den Unternehmen der Fall. Auch würden die Unternehmen nur zögerlich wie vereinbart die jeweiligen Qualifizierungsbedarfe anmelden. Angesichts des Modellcharakters dieses Bündnisses bleibt abzuwarten, ob sich die Arbeitsstruktur innerhalb des Bündnisses stabilisiert und die jewei-

ligen Akteure die ihnen zugeschriebenen Anforderungen erfüllen. Um am Ende der Laufzeit des Bündnisses nicht unnötig Enttäuschungen hervorzurufen, wäre eine ›Halbzeitbilanz‹ zu den bislang erzielten Ergebnissen durchaus sinnvoll.

## Schlussbemerkung

Angesichts der angespannten Situation im Bereich der Offshore-Windenergiebranche, der arbeitsmarktpolitischen Bedeutung dieser Branche für Bremen und besonders für Bremerhaven sowie den nach wie vor unsicheren Perspektiven, stehen Unternehmen und Politik vor drei wichtigen Handlungsanforderungen:

- Die Phase der Unterauslastung in den Betrieben muss überwunden werden. Dabei sind substanzielle Arbeitsplatzverluste zu vermeiden, damit die Industrie bei einer steigenden Auftragslage auch über die benötigten Fachkräfte verfügt.
- Die von Kurzarbeit betroffenen Unternehmen müssen die Zeit der Kurzarbeit aktiv nutzen, um erforderliche Qualifizierungen für die Beschäftigten zu realisieren. So können sie gestärkt aus der Krise hervorgehen.
- Zur Verbesserung der Arbeits- und Ausbildungsbedingungen sollten Unternehmen, die von der Bremer Landespolitik (beispielsweise durch Zuweisung Fördermittel) profitieren, auf verbindliche Quoten bezüglich der Auszubildendenzahl und des Einsatzes von Leiharbeit verpflichtet werden. Die Erfahrung der vergangenen Jahre hat gezeigt, dass ein Setzen auf Freiwilligkeit der Unternehmen nur begrenzt zielführend ist.

58 Vgl. Betriebliches Bündnis für die Windenergieindustrie (2013), S. 2.

59 Ebenda, S. 10.

60 Ebenda, S. 12.

## Literatur

## Windenergie

- **Becker/Kellner-Stoll/Köpke (2013):** *Eine Stadt im Aufwind*, 2013.
- **Betriebliches Bündnis für die Windenergieindustrie (2013):** »Gemeinsam für zukunftsfähige Arbeitsplätze an den Standorten Bremen und Bremerhaven«, Bremen, den 15.02.2013.
- **BILD (2013):** *Tschöpe stellt Offshore Terminal in Frage! SPD-Fraktionschef im BILD-Interview vom 12.11.2013* [http://www.bild.de/regional/bremen/windenergie/tsc\\_hoepe-stellt-offshore-terminal-in-frage-33371870.bild.html](http://www.bild.de/regional/bremen/windenergie/tsc_hoepe-stellt-offshore-terminal-in-frage-33371870.bild.html); Zugriff am 20.11.2013.
- **Bundesagentur für Arbeit (2014):** *Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitsmarktreport, Dezember 2014*.
- **BMWi Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (2014a):** *Eckpunkte für die Reform des EEG*, 21. Januar 2014 <http://www.bmwi.de/DE/Themen/Energie/Erneuerbare-Energien/eeeg-reform.html>; Zugriff am 01.02.2014.
- **BMWi Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (2014b):** *Erneuerbare Energien im Jahr 2013. Erste vorläufige Daten zur Entwicklung der erneuerbaren Energien in Deutschland auf der Grundlage der Angaben der Arbeitsgruppe Erneuerbare Energien-Statistik (AGEE-Stat)*, Stand 28. Februar 2014.
- **BMWi Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (2014c):** *Erneuerbare Energien in Zahlen. Nationale und internationale Entwicklung im Jahr 2013*, Stand: Oktober 2014.
- **BMWi Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (2015a):** *Zeitreihen zur Entwicklung der erneuerbaren Energien in Deutschland unter Verwendung von Daten der Arbeitsgruppe Erneuerbare Energien-Statistik (AGEE-Stat)*, Stand: Februar 2015.
- **BMWi Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (2015b):** *Erneuerbare Energien im Jahr 2014. Erste Daten zur Entwicklung der erneuerbaren Energien in Deutschland auf Grundlage der Angaben der Arbeitsgruppe Erneuerbare Energien-Statistik*, Stand 27. Februar 2015.
- **BWE Bundesverband WindEnergie (2011):** *Deutsche Windindustrie – Märkte erholen sich*, Pressemitteilung vom 27. Juli 2011.
- **BWE Bundesverband WindEnergie (2012a):** *Branchenreport Windindustrie 2012*.
- **BWE Bundesverband WindEnergie (2012b):** *Beschäftigte in der Windindustrie*, Stand: 31. Dezember 2012 <http://www.wind-energie.de/infocenter/statistiken/deutschland/beschaeftigte-der-windindustrie>; Zugriff am 10.04.2014.
- **Der Senator für Wirtschaft und Häfen (2008):** *Strukturkonzept Land Bremen 2015*.
- **Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen (2014):** *Vorlage Nr. 18/545-L für die Sitzung der staatlichen Deputation für Wirtschaft, Arbeit und Häfen am 7. Mai 2014 vom 29. April 2014: Qualifizierungsbedarfe während der Kurzarbeit*.
- **Deutsche WindGuard (2014):** *Status des Windenergieausbaus an Land in Deutschland, Jahr 2014*.
- **Deutsche WindGuard (2015):** *Status des Offshore-Windenergieausbaus in Deutschland. Zusätzliche Auswertungen und Daten für das Jahr 2014, Februar 2015*.
- **Döll, Sebastian (2012):** *Die Windenergiebranche im Lande Bremen. Studie der Arbeitnehmerkammer Bremen*, Juni 2012.
- **Föederal Erneuerbar (2014a):** *Bundesländer in der Übersicht – Unternehmen – Anzahl der Unternehmen der Erneuerbare-Energien-Branche* [www.foederal-erneuerbar.de/uebersicht](http://www.foederal-erneuerbar.de/uebersicht).
- **Föederal Erneuerbar (2014b):** *Bundesländer in der Übersicht – Arbeitsplätze – Bruttobeschäftigung Windenergie – Bruttobeschäftigung Windenergie pro 1000 Arbeitnehmern* [www.foederal-erneuerbar.de/uebersicht](http://www.foederal-erneuerbar.de/uebersicht).
- **Förderdatenbank (2014):** *Förderprogramme und Finanzhilfen des Bundes, der Länder und der EU* <http://www.foerderdatenbank.de/Foerder-DB/Navigation/Foerderrecherche/suche.html>; Zugriff am 16.03.2014.
- **GWS Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforchung (2013):** *Erneuerbar beschäftigt in den Bundesländern: Bericht zur aktualisierten Abschätzung der Bruttobeschäftigung 2012 in den Bundesländern. Forschungsvorhaben des Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit*, Stand: 12. Juli 2013.
- **GWS Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforchung (2014):** *Erneuerbar beschäftigt in den Bundesländern: Bericht zur aktualisierten Abschätzung der Bruttobeschäftigung 2013 in den Bundesländern. Forschungsvorhaben des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie*. Stand: 30. September 2014.
- **Hamburger Abendblatt (2014):** *Senvion in Bremerhaven. Kurzarbeit bei Hamburger Windanlagenbauer*, 04.02.2014.
- **Handelsblatt (2013):** *Hochtief erwägt Verkauf von Offshore-Geschäft*, 09.11.2013 <http://www.handelsblatt.com/unternehmen/handel-dienstleister/windenergie-auf-see-hoch-tieferwaegt-verkauf-von-offshore-geschaef/9052808.html>; Zugriff am 12.11.2013.
- **Nordsee-Zeitung (2013):** *Areva baut 160 Stellen ab* [http://www.nordsee-zeitung.de/bremerhaven\\_artikel,-Areva-baut-160-Stellen-ab\\_aid,981386.html](http://www.nordsee-zeitung.de/bremerhaven_artikel,-Areva-baut-160-Stellen-ab_aid,981386.html); Zugriff am 26.11.2013.
- **Nordwest-Zeitung (2013):** *Offshore-Flaute trifft Jade Werke*, 25.05.2013 [http://www.nwzonline.de/wilhelmshaven/offshore-flaute-trifft-jade-werke\\_a\\_6,1,2627230878.html](http://www.nwzonline.de/wilhelmshaven/offshore-flaute-trifft-jade-werke_a_6,1,2627230878.html); Zugriff am 28.05.2013.
- **Offshore-Windenergie.NET (2014):** *Aufbau der Offshore-Windindustrie kommt voran* <http://www.offshore-windenergie.net/wirtschaft/wertschoepfung>; Zugriff am 14.03.2014.
- **O'Sullivan, Marlene et al. (2011):** *Bruttobeschäftigung durch erneuerbare Energien in Deutschland im Jahr 2010 – eine erste Abschätzung*, Stand: 18. März 2011. Forschungsvorhaben des Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit.
- **O'Sullivan, Marlene et al. (2012):** *Bruttobeschäftigung durch erneuerbare Energien in Deutschland im Jahr 2011 – eine erste Abschätzung*, Stand: 14. März 2012. Forschungsvorhaben des Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit <http://www.bmu.de/service/publikationen/downloads/details/artikel/bruttobeschaeftigung-durch-erneuerbare-energien-in-deutschland-im-jahr-2011/>; Zugriff vom 3.8.2013
- **O'Sullivan, Marlene et al. (2013):** *Bruttobeschäftigung durch erneuerbare Energien in Deutschland im Jahr 2012 – eine erste Abschätzung*, Stand: 20. März 2013. Forschungsvorhaben des Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit.
- **O'Sullivan, Marlene et al. (2014):** *Bruttobeschäftigung durch erneuerbare Energien in Deutschland im Jahr 2013 – eine erste Abschätzung*, Stand: Mai 2014. Forschungsvorhaben des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie.
- **Produktion (2014):** *Offshore-Zulieferer gehen in die Knie*, erstellt am 6. Mai 2014 <http://www.produktion.de/unternehmen-maerkte/offshore-zulieferer-gehen-in-die-knie/print/>; Zugriff am 08.05.2014.
- **Radio Bremen (2012):** *Bau wird aus dem Landeshaushalt finanziert*, Online unter: <http://www.radiobremen.de/wissen/dossiers/energie/windkraft/schwerlasthafnen-bremerhaven106.html>
- **Radio Bremen (2014a):** *Weserwind meldet Kurzarbeit in Bremerhaven an*, 22. Januar 2014 [http://www.radiobremen.de/politik/nachrichten/weserwind-kurzarbeit100\\_version-print.html](http://www.radiobremen.de/politik/nachrichten/weserwind-kurzarbeit100_version-print.html); Zugriff am 25.01.2014.
- **Radio Bremen (2014b):** *Windpark »Wikinger«. Millionenauftrag für Areva in Bremerhaven bestätigt*, 22. Dezember 2014.
- **Seidel, Jörn (2013):** *Offshore-Zulieferer in der Krise*. In: *Weser-Kurier vom 15.05.2013* [http://www.weser-kurier.de/bremen/wirtschaft2\\_artikel,-Offshore-Zulieferer-in-der-Krise\\_arid,570732.html](http://www.weser-kurier.de/bremen/wirtschaft2_artikel,-Offshore-Zulieferer-in-der-Krise_arid,570732.html); Zugriff am 16.06.2013.
- **Senatskanzlei Bremen (2013):** *Erfolgreiche Gespräche: gute Perspektive für Offshore*, Pressemitteilung vom 21.11.2013.
- **Sigge, Petra (2013):** *Stellenabbau bei RWE und SWB*. In: *Weser-Kurier vom 15.11.2013* [http://www.weser-kurier.de/startseite\\_artikel,-Stellenabbau-bei-RWE-und-SWB\\_arid,710086.html](http://www.weser-kurier.de/startseite_artikel,-Stellenabbau-bei-RWE-und-SWB_arid,710086.html); Zugriff am 20.11.2013.
- **Stiftung Offshore-Windenergie (2015):** *Offshore-Windenergiebranche sieht Genehmigungsstopp des BSH bei Offshore-Projekten kritisch*, Presseinformation vom 22. April 2015.
- **STRABAG (2013):** *STRABAG schiebt Investitionen im Bereich Offshore Wind auf*, Pressemitteilung vom 15.01.2013.
- **WAB/PwC Windenergie-Agentur Bremerhaven/Bremen e.V./PricewaterhouseCoopers (2012):** *Volle Kraft aus Hochseewind*, Januar 2012.
- **Weser-Kurier (2015):** *100 neue Offshore-Arbeitsplätze. Deme-Gruppe konzentriert ihre Aktivitäten in Deutschland und am Standort Bremen*, 08.05.2015 [http://www.weser-kurier.de/startseite\\_artikel,-100-neue-Offshore-Arbeitsplaetze\\_arid,1119087.html](http://www.weser-kurier.de/startseite_artikel,-100-neue-Offshore-Arbeitsplaetze_arid,1119087.html); Zugriff am: 20.05.2015.
- **WFB et al. (2012):** *Ready to take offshore. Europas erste Adresse für die Offshore-Windenergieindustrie*, April 2012.
- **WFB Wirtschaftsförderung Bremen GmbH:** *Windenergie. Windkraft und Windenergie bilden einen zukunftssicheren Schwerpunkt der Bremer Wirtschaft* [www.wfb-bremen.de/de/windindustrie](http://www.wfb-bremen.de/de/windindustrie); Zugriff vom 19.02.2014.
- **Windkraft-Journal (2013):** *Tabubruch der Politik: Stadtwerke München stoppen alle Ausbaupläne der erneuerbaren Energien*, 25.02.2013 <http://www.windkraft-journal.de/2013/02/25/tabubruch-der-politik-stadtwerke-muenchen-stoppen-alle-ausbauplaene-der-erneuerbaren-energien/>; Zugriff am 16.03.2013.
- **wpd (2015): Offshore-Windpark Nordergründe:** *wpd schließt Lieferverträge mit lokalen Herstellern und bringt Projektfinanzierung auf den Weg*, Pressemitteilung vom 23. Februar 2015 [http://www.wpd.de/infothek/pressemitteilungen/einzelansicht/9e77a600784ca8b0080edea06f7e5f43?tx\\_news\\_pi1%5Bnews%5D=156&tx\\_news\\_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx\\_news\\_pi1%5Baction%5D=detail](http://www.wpd.de/infothek/pressemitteilungen/einzelansicht/9e77a600784ca8b0080edea06f7e5f43?tx_news_pi1%5Bnews%5D=156&tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Baction%5D=detail); Zugriff am: 20.05.2015.

## Anhang

## Windenergie

## Liste von Angeboten von Universitäten und Fort- und Weiterbildungsträgern mit spezifischer Ausrichtung auf die Windenergie

## Studium

## Weiterbildungsstudium

## Windenergietechnik und -management

- Initiiert von WAB, ForWind Zentrum für Windenergieforschung der Unis Bremen, Hannover und Oldenburg als ›Windstudium‹
- Weiterbildungsstudium für Fach- und Führungskräfte und Mitarbeiter aus der Branche, aus verwandten Branchen, aus den zuständigen Ressorts der öffentlichen Verwaltung, aus der Stromwirtschaft und aus branchennahen Dienstleistungsunternehmen

Universität Oldenburg

## Weiterbildungsstudium

## Offshore-Windstudium

- Gemeinschaftsprojekt der WAB, ForWind, der Stadt Oldenburg – Amt für Wirtschaftsförderung und der Bremerhavener Gesellschaft für Investitionsförderung und Stadtentwicklung
- 9-monatiges Intensivstudium, das Fach- und Führungskräfte der Branche speziell auf Herausforderungen der Offshore-Industrie vorbereiten soll

Universität Oldenburg

## Bachelor Maritime Technologien

(Studienrichtung Windenergietechnik)  
Studium, Hochschule Bremerhaven

## Master Windenergietechnik

Hochschule Bremerhaven

## Bachelor/Master Physik

- Schwerpunkt Windenergie und Turbulenzforschung/Windenergiesysteme im Rahmen ForWind-Forschung

Universität Oldenburg

## Master Windenergie-Ingenieurwesen

- Angegliedert an die Fakultät für Bauingenieurwesen (mit entsprechender Spezialisierung)
- Studieninhalte umfassen: Dimensionierung von Tragstrukturen, elektrische Energiewandlung und Netzanbindung, Projektierung, Fertigung, Bau und Betrieb, Wind und Mechanische Energiewandlung

Universität Hannover

## Master Wind Engineering

FH Kiel/Flensburg

## Diplom Luft- und Raumfahrttechnik – Schwerpunkt Windenergie

Universität Stuttgart

## Master Windenergie: Technik –

## Projektierung – Betrieb

- berufsbegleitend organisiert (kann allerdings auch von Bachelor-Absolventen belegt werden)
- richtet sich an Führungskräfte und Nachwuchskräfte in der Branche und an Umsteiger aus anderen Berufsfeldern

Haus der Technik/Hochschule Bremerhaven

## Fachingenieur Windenergietechnik VDI

- Zertifikatslehrgang, der sich an Ingenieure mit Erfahrung aus anderen Branchen, aber auch Nachwuchskräfte und Spezialisten aus der Branche richtet

Verein Deutscher Ingenieure (VDI)

## Ausbildung

(derzeit gibt es keine Erstausbildung mit windspezifischem Schwerpunkt)

## Elektroniker mit Spezifikation Windenergie

- wird von Unternehmen der Windenergiebranche und aus ESF-Mitteln unterstützt
- Berufliche Bildung Bremerhaven GmbH in Kooperation mit Partnerunternehmen der Windenergiebranche

## Mechatroniker mit Spezifikation

## Windenergie

Bildungszentrum erneuerbare Energien (BZEE) Husum

## Industrieelektriker Fachrichtung Betriebstechnik (mit Zusatzqualifikation Windenergietechnik)

- berufsbegleitend für Fachpersonal an Windenergieanlagen und Mitarbeiter aus Industriebetrieben

edwin Academy Bremen

## Basisqualifikation Windenergietechnik

edwin Academy Bremen

## Servicemonteur – Schwerpunkt

## Windenergieanlagen

- 6-monatige Ausbildung
- Voraussetzung ist eine abgeschlossene Berufsausbildung in einem Metall- oder Elektroberuf

OffTEC Base GmbH und Co. KG Enge-Sande

## Industrietechniker Betriebstechnik –

## Schwerpunkt Windenergieanlagen

- richtet sich an Mitarbeiter der Windenergiebranche, um deren elektrotechnisches Know-how zu erweitern
- einjährig

OffTEC Base GmbH und Co. KG Enge-Sande

## Mechatroniker – Schwerpunkt

## Windenergieanlagen

- Ausbildung über 3,5 Jahre für Berufseinsteiger mit mindestens sehr gutem Hauptschulabschluss
- praktische Ausbildung in Unternehmen und schulische Ausbildung bei OffTEC

OffTEC Base GmbH und Co. KG Enge-Sande

## Geprüfte Industriemeister Mechatronik –

## Schwerpunkt Windenergieanlagen

- Meisterlehrgang für langjährige Mitarbeiter der Branche

OffTEC Base GmbH und Co. KG Enge-Sande

## Nachwuchsführungskräfte – Schwerpunkt

## Windenergieanlagen

- 4-jährige Ausbildung für Berufseinsteiger mit mindestens sehr guter Fachhochschulreife
- ›Alternative‹ zum Studium
- schulische Einheiten bei OffTEC, Praxiseinheiten in Unternehmen der Branche

OffTEC Base GmbH und Co. KG Enge-Sande

## Weiterbildung

(eine Auswahl zur Übersicht)

## Offshore-Worker

- 7-wöchige Qualifizierung für Fachkräfte aus technischen Bereichen
- umfasst Arbeits- und Gesundheitsschutz, Rigging/Nautik und Installation

Berufliche Bildung Bremerhaven

## Servicemonteur für Windkraftanlagen

## On-/Offshore

- Qualifizierungsmaßnahme zur Vorbereitung auf Wartungs-, Reparatur- und Instandsetzungsarbeiten an Windkraftanlagen

bfw – Bildungs- und Trainingszentrum für Windenergietechnik Bremerhaven

## Fertigungsfachkraft für

## Windenergieanlagen

- richtet sich an Personen mit Vorqualifikation im Bereich Metall oder Elektro
- auch für Personen ohne einschlägige Berufsausbildung geeignet als Lehrgang Fertigungsfachkraft für Windenergieanlagen für Quereinsteiger
- Lehrgang, der auf spezifischen Tätigkeiten der Produktion/Montage von Windkraftanlagen vorbereitet

bfw – Bildungs- und Trainingszentrum für Windenergietechnik Bremerhaven

## Faserverbundtechnik Laminieren/Kleben –

## Vertiefung für Praktiker

- Qualifizierung zum richtigen Zusammenkleben von Rotorblättern
- 1–2 Wochen mit abschließender Prüfung

Bildung und Beratung Bremen

## Seilzugangstechnik

- richtet sich an Fachkräfte für Windenergieanlagen sowie für Rotorblattreparatur und -begutachtung, die von Absturzgefahr bedroht sind

edwin Academy Bremen

## IT-Dienstleistungen – Zukunfts- und Wachstumsbranche

### Was sind IT-Dienstleistungen?

IT steht für Informationstechnik oder Informationstechnologie und stellt eine Verknüpfung von Elektrotechnik und Informatik dar. Dabei geht es im Grunde um Technologien, die das Versenden, Speichern und Verarbeiten von Daten und Informationen möglich machen. Was IT-Dienstleistungen genau sind, lässt sich am besten verstehen, wenn man sich die verschiedenen Anwendungsgebiete anschaut. Auf Unternehmensseite sind es vor allem Maschinensoftware, Datenverarbeitung, Konstruktionssoftware, interne Kommunikationskanäle und das Onlinemarketing. Privatkunden nutzen vor allem mobile Geräte, betreiben Onlineshopping, nutzen Entertainmentangebote oder kommunizieren in sozialen Medien oder Foren. Unterteilen lassen sich die Dienstleistungen anhand ihrer Anwendungsbereiche: Unternehmensintern sind es die Fertigung und die Unternehmensorganisation sowie das kundenbezogene Marketing und der Vertrieb. Dienstleistungen im privaten Bereich gehören größtenteils in den Bereich Kommunikation sowie Information und Unterhaltung.

Die IT-Dienstleistungen in der Fertigung befassen sich beispielsweise mit Steuerungsprozessen und Sensoren bei Fertigungsmaschinen oder der Vernetzung der Maschinen untereinander. Die hohen Automatisierungsgrade in der Industrie entstehen durch die immer komplexeren Aufgaben, die von Maschinen übernommen werden können. Diese Handlungen eines Fertigungsroboters werden durch Steuerungssoftware und hoch entwickelte Sensoren ermöglicht. Statt der Maschinenwartung gewinnt die Softwarewartung an Bedeutung, das Anpassen einer Maschine an einen neuen Fertigungsprozess findet mittlerweile am Notebook statt. Gleichzeitig greift die Planungsabteilung auf die Daten aus der Fertigung zu und kann so Ressourcen steuern und Engpässe früher erkennen beziehungsweise vermeiden.

Eingesetzt werden IT-Dienstleistungen natürlich nicht nur in der Fertigung. Auch der Handel, die Verwaltung, Banken und Versicherungen, das Gesundheitswesen und viele weitere setzen IT-Dienste ein. Unternehmen nutzen Informationssysteme, damit sie ihre Organisation steuern und kontrollieren können. Je mehr Standorte, je internationaler das Unternehmen aufgestellt ist, desto wichtiger werden die Informationssysteme. Die

Abstimmung von Organisationsprozessen oder Entwicklungsabteilungen ist immer mehr abhängig von einem beständigen Informationsfluss. Außerdem gibt es auch bei den Dienstleistern selbst neue Automatisierungen, Datenverarbeitung findet immer schneller und in immer größeren Mengen statt. Die Bearbeitung von Überweisungen oder Aktienordern läuft ebenso voll automatisiert ab wie das Buchungssystem eines Reiseanbieters.

Ein weiterer Bereich ist das große Feld der Information und Kommunikation. Wer als Unternehmen einen Onlineshop einrichtet, Werbung schaltet oder Spiele programmiert und verkauft, hat auf der anderen Seite einen Kunden, der das Angebot nutzt oder das Spiel kauft. Der Nutzer benötigt wiederum sowohl die Hardware als auch die Software, um ein Spiel auch nutzen zu können. Neben den Unternehmenskunden hat sich folglich auch eine relevante Gruppe an Privatkunden gebildet. Offensichtlich ist die Bedeutung von Mediendiensten über Smartphones und Tablets, aber auch PC und SmartTV: Social Media, Streaming, Cloud-Computing sowie Onlineeinkäufe dominieren die Nutzung zu Hause und unterwegs. Dafür benötigen die Nutzerinnen und Nutzer zahlreiche IT-Dienstleistungen: Betriebssysteme und Software müssen programmiert werden, ebenso die Onlineplattformen und Onlineshops. Weitere Felder sind beispiels-

### Abgrenzung IT und Kommunikation

Im Bereich der Kommunikation verschwimmen die Grenzen der Branche zunehmend, für ein Streamingangebot braucht man beispielsweise einerseits die technische Umsetzung (IT), danach müssen Inhalte bereitgestellt werden (Information/Kommunikation). Während früher Telefonate über eine separate Leitung liefen, werden sie heute über den Internetanschluss geschaltet und entsprechend digital verarbeitet. Häufig werden die Branchen daher zusammengefasst und mit Informations- und Kommunikationstechnologie (ITK) oder Information und Kommunikation (IuK) bezeichnet. Dies beinhaltet unter anderem die Bereiche Telekommunikation, Rundfunk, Fernsehen, Kinos und Bucherverlage. In dieser Studie sind diese Bereiche ausgenommen, es werden die reinen IT-Dienstleistungen betrachtet. Wie man anhand der Kommunikations-IT sehen kann, fällt eine Abgrenzung mitunter schwer.

weise Datenschutz und -sicherung oder Netzwerke, um die Haustechnik zu steuern oder mehrere Geräte zu synchronisieren.

Gerade der Bereich der Unterhaltungsangebote hat sich dabei rasant entwickelt: 77 Prozent der Deutschen streamen TV<sup>1</sup>, 2,7 Milliarden Euro werden mit Computerspielen umgesetzt<sup>2</sup> und Musik wird nicht mehr über Tauschbörsen heruntergeladen und gespeichert, sondern ebenfalls gestreamt. Zudem hat sich ein ganz eigener Softwaremarkt für Smartphones gebildet, ein typisches Hybridprodukt. Nach dem Kauf der Hardware bleibt das Gerät nur mit weiteren (Software-)Angeboten für den Nutzer attraktiv. Teilweise entsteht der Eindruck, dass viele der Produkte kostenlos sind und keine Wertschöpfung beziehungsweise keinen Umsatz generieren. Die Unternehmen greifen aber auf sehr große Onlinemarketingbudgets ihrer Werbekunden zu, bieten kostenpflichtige Premiumversionen an oder sie eröffnen sich neue Vertriebskanäle neben den klassischen Modellen der Filiale oder des Vertreters. Der hohe Konsum von Onlinediensten und die sinkende Bedeutung von Print- und Fernsehmedien bringen auch die Unternehmen in Zugzwang. Eine Werbekampagne, die nicht internetgestützt über soziale Medien, Videoplattformen und Webseiten läuft oder zumindest flankiert wird, ist eigentlich nicht mehr vorstellbar. In der Kommunikation von Privaten zu Privaten sind trotzdem häufig Unternehmen involviert, wenn sie beispielsweise über die Werbung indirekt an der Finanzierung der Foren beteiligt sind. Dennoch macht die rein private Kommunikation einen erheblichen Teil der Nutzung aus, das betrifft das Verschicken Daten aller Art – seien es Urlaubsfotos, Kurznachrichten oder anderweitige Kommunikation über Messenger-Apps.

Setzt man die oben genannte Entwicklung in Relation zur Zeit, wird deutlich, wie schnell sich diese Prozesse verändert haben. Neue Produkte oder Prozessoptimierungen werden erst durch IT-Dienstleistungen möglich, weshalb man schätzt, dass mittlerweile über 40 Prozent des gesamtwirtschaftlichen Wachstums auf den Einsatz von IKT und damit vor allem von Software und IT-Dienstleistungen zurückgehen<sup>3</sup>. Der Austausch von Informationen findet immer schneller statt, die Datenmengen werden größer und sie sind auf mobilen Geräten abrufbar. Auch die Geschwindigkeit, mit der Technik veraltet oder neue Möglichkeiten

selbstverständlich erscheinen, beschreiben das enorme Innovationspotenzial und -tempo der Branche. Die IT ist einer der Innovationstreiber, die Bundesregierung geht davon aus, dass 80 Prozent der Innovationen auf die Branche beziehungsweise den Einsatz von IT zurückzuführen sind.<sup>4</sup> Das Innovationspotenzial der Branche betrifft sowohl die Hardwareproduktion als auch die Anwendungssoftware. Die Weiterentwicklungen in Bereichen wie Rechenkapazität, künstliche Intelligenz, Sensorik, Aktorik werden deutlich, wenn man sich autonom fahrende Fahrzeuge, voll automatisierte Fertigungsstrecken oder die heute fast schon selbstverständliche Sprachsteuerung von Smartphones ansieht.

### IT-Branche in der Statistik

In der WZ (Wirtschaftszweig)-Klassifikation 2008<sup>5</sup> wird die IT-Branche folgendermaßen gefasst:

Abb. 1:  
Klassifikation der IT-Branche



Der Bereich wird damit, wie bereits beschrieben, abgegrenzt von den Telekommunikationsdienstleistungen und den Rundfunk- und Fernsehangebietern.<sup>6</sup>

Je kleiner eine Branche, desto schwieriger ist meist die Datenlage. So werden bestimmte Daten aus Datenschutzgründen nicht freigegeben, da sie Rückschlüsse auf einzelne Unternehmen zulassen. Umgekehrt kann es sein, dass die Datenmenge zu gering ist, um eine statistisch haltbare Aussage

1 Vgl. Adobe Newsroom (2015).  
2 Vgl. Game Bundesverband (2015).  
3 Vgl. Leimbach (2010), S. 2.  
4 Vgl. Statistisches Bundesamt (2013), S. 5.  
5 Angeglichen an die Standards der OECD.  
6 Spricht man von der IT-Branche, wird häufig auch die Produktion von Hardware (WZ 26.2, 26.3, 26.4) zur Branche gezählt. Die vorliegende Studie befasst sich explizit mit den Dienstleistungen und klammert diesen Bereich aus.

# IT-Dienstleistungen

zu treffen. Deshalb werden mitunter zusammenfassende Werte für die Analyse benutzt. Für das Land Bremen ist dies nicht problematisch. Wie angeführt, setzt sich die IT-Branche generell aus den oben genannten Unterbranchen zusammen. Die Untergruppe »Dienstleistungen der Informationstechnologie« ist für gut 95 Prozent der Beschäftigung verantwortlich. Sofern möglich, werden also Daten den verschiedenen Unterbranchen zugeordnet. Es reicht aber vielfach aus, auf den Bereich »Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie« zurückzugreifen, der die Entwicklung der Branche ausreichend beschreiben kann. In den Abbildungen werden die entsprechenden Informationen über die Branche und Unterbranche kenntlich gemacht.

## IT-Dienstleistungen in Bremen und Deutschland

Die IT-Dienstleistungsbranche gehört zu den unternehmensnahen Dienstleistungen, die in den vergangenen Jahren ein starkes Beschäftigungswachstum verzeichneten. Aktuell arbeiten in der gesamten IT-Branche im Land Bremen knapp 6.000 Beschäftigte. Davon macht der Bereich Dienstleistungen der Informationstechnologie gut 95 Prozent aus. Knapp die Hälfte dieser Beschäftigten arbeiten im Bereich Programmierertätigkeiten und jeweils circa 20 Prozent bieten Beratungsdienstleistungen an oder arbeiten in der Datenverarbeitung.

Unabhängig von der Branchenzuordnung in der Statistik üben 7.148 Menschen einen IT-Beruf aus. Die höhere Zahl ist kein Widerspruch, da die

**Abb. 2: Beschäftigte in den IT-Dienstleistungen im Land Bremen 2014**

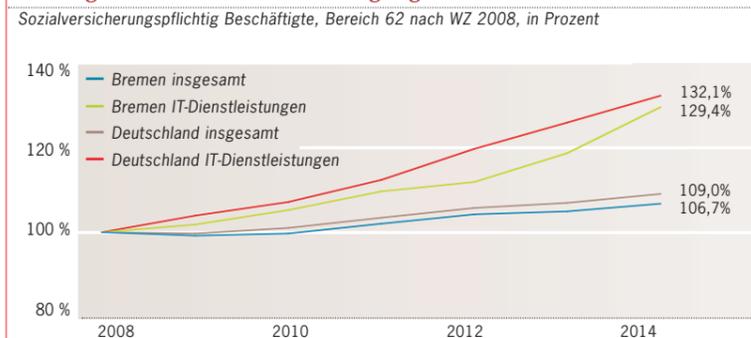


Beschäftigten nicht alle in einem reinen IT-Betrieb arbeiten, sondern auch in anderen Branchen in der IT-Abteilung angestellt sein können. In diesen Zahlen zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung sind die Selbstständigen im Land Bremen nicht erfasst. Bundesweit geht man von 88.000 Selbstständigen aus, davon arbeitet ein Großteil (69.000) als Solo-Selbstständige.<sup>7</sup> Das ergibt in Relation zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten eine Quote von 13,4 Prozent. Im Vergleich sind es in der Gesamtwirtschaft nur sechs Prozent.<sup>8</sup>

Die Entwicklung der Beschäftigung zeichnet ein eindeutiges Bild: Die IT-Branche wächst bundesweit und im Land Bremen mit einem Plus von gut 30 Prozent in nur sechs Jahren. Sie liegt damit sehr deutlich über der Entwicklung der Gesamtbeschäftigung – sowohl in Deutschland als auch im Land Bremen sind IT-Dienstleistungen um 23 Prozent stärker gewachsen. Auch in der Finanzkrise gab es keine erkennbaren Einbrüche, die Beschäftigung blieb trotz des Konjunkturerinbruchs vieler anderer Wirtschaftsbereiche stabil. 2011 ist im Land Bremen eine leicht geringere Dynamik zu erkennen, dies wurde aber in den Folgejahren durch ein stärkeres Wachstum wieder aufgeholt.

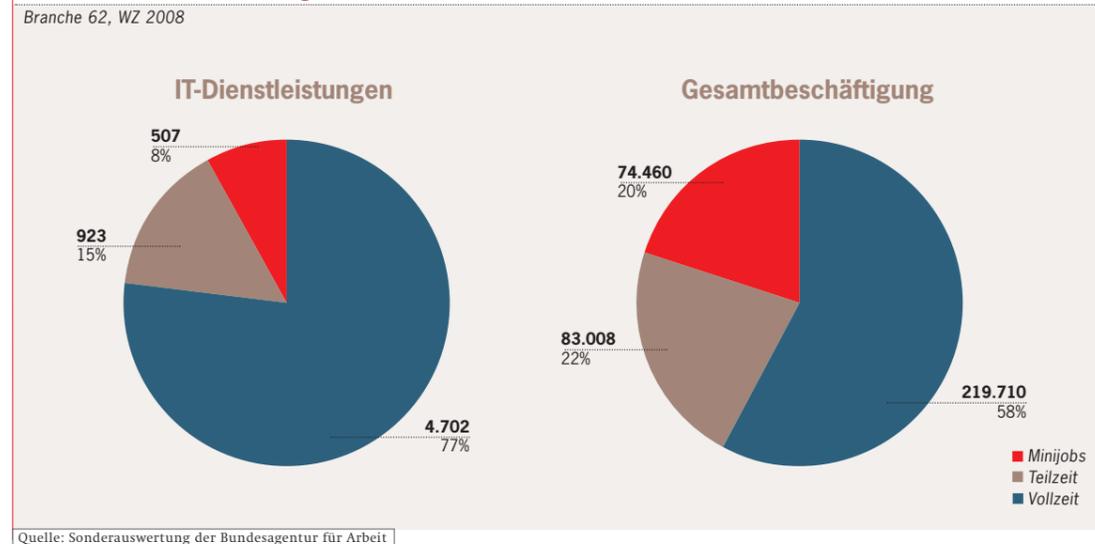
Auch der Umsatz der Branche ist seit 2008 deutlich gestiegen. Laut Statistischem Landesamt Bremen lag er 2012 mit 496 Millionen Euro gut 18 Prozent über dem Umsatz von 2008. In der Umsatzentwicklung erkennt man einen Rückgang um zehn Prozent für die Jahre 2009 und 2010 infolge der

**Abb. 3: Entwicklung der IT-Dienstleistungen im Vergleich zur Gesamtbeschäftigung**

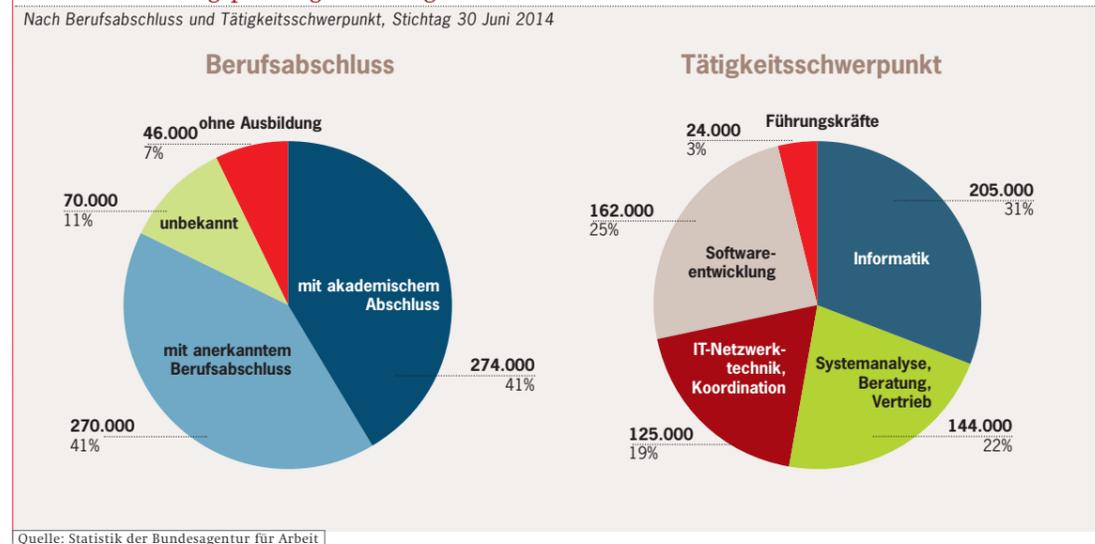


7 Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2015), S. 7.  
8 Vgl. Müller (2015).

**Abb. 4: Arbeitsverhältnisse im Vergleich im Land Bremen 2014**



**Abb. 5: Sozialversicherungspflichtig beschäftigte IT-Fachleute in Deutschland**



Finanzkrise. Aber bereits 2011 konnte der Rückgang mehr als ausgeglichen werden und der Umsatz war deutlich höher als vor der Krise.

Die Statistik zeigt außerdem, dass sich die Branche hinsichtlich der Arbeitsverhältnisse deutlich von der Gesamtbeschäftigung im Land Bremen abhebt, sie weicht insbesondere vom Muster der Dienstleistungen ab. Der Anteil der Vollzeitstellen

ist erheblich, sie machen 77 Prozent der Arbeitsverhältnisse aus. Entsprechend geringer fallen die Teilzeitstellen und die Minijobs aus: Mit 15 und 8 Prozent liegen sie unter dem Durchschnitt der Gesamtheit der Beschäftigten. Und vor allem weit unter dem Anteil vieler Dienstleistungsbranchen, die mitunter die Hälfte ihres Personals über diese Arbeitsformen anstellen.

# IT-Dienstleistungen

Das lässt sich unter anderem durch die Qualifikation der Beschäftigten erklären. Bei den IT-Berufen (Berufsfeld 43) im Land Bremen liegt der Anteil der Spezialisten und Experten bei 82 Prozent. Helfertätigkeiten, die insgesamt gut 16 Prozent ausmachen, finden sich in dem Berufsfeld überhaupt nicht, dadurch reduziert sich natürlich auch die Wahrscheinlichkeit für Minijobs. Aber auch in der gesamten Branche liegt der Anteil der Beschäftigten ohne Berufsabschluss relativ niedrig (7 Prozent). Und jeweils gut 40 Prozent haben eine Berufsausbildung oder einen akademischen Abschluss. Das unterstreicht die Bedeutung der Fachausbildung in dieser Branche.

Die hohe Qualifikation spiegelt sich auch in der Bezahlung wider. Im Branchenvergleich rangiert der Durchschnittsverdienst der IT-Dienstleistungen mit knapp 4.900 Euro (inklusive Sonderzahlungen) im oberen Drittel und liegt nur knapp unter den Löhnen in der Industrie und deutlich höher im Vergleich zum Durchschnitt der Dienstleistungen. Einen wichtigen Hinweis liefert aber der Stundenlohn. Hier erkennt man in der zweitniedrigsten Leistungsgruppe<sup>9</sup>, dass im niedrig qualifizierten Bereich der Stundenlohn unterdurchschnittlich und weit entfernt von den Industrielöhnen ist. In der oberen Leistungsgruppe liegt der Stundenlohn im Durchschnitt der Gesamtheit, aber auch unter dem des verarbeitenden Gewerbes. Damit sind die Beschäftigten nicht schlecht bezahlt, aber sie müssen vergleichsweise mehr Stunden arbeiten, um den angegebenen Monatslohn zu erreichen. Und gerade die geringer Qualifizierten profitieren nicht in gleichem Maß von den hohen Löhnen der Branche.

Der Bundesländervergleich zeigt einen durchschnittlichen Besatz mit IT-Beschäftigten. Dabei ist das Land Bremen grundsätzlich als Stadtstaat gegenüber den Flächenstaaten im Vorteil, da es über Universitäten, Hochschulen, Institute und die mögliche Kooperation mit anderen Branchen grundsätzlich besser aufgestellt ist (vgl. Kapitel 3).

Der Großstadtvergleich macht jedoch deutlich, dass andere Städte deutlich mehr Beschäftigte in dieser wichtigen Branche aufweisen. Trotz des starken Wachstums in den vergangenen Jahren liegt Bremen mit Abstand hinter den anderen Großstädten. Die Schwerpunkte der Branche liegen in München, Hamburg, Nürnberg und Frankfurt; und hier ist auch in den vergangenen Jahren ein stärkeres Wachstum als in Bremen festzustellen.<sup>10</sup>

## Die IT-Branche in Bremen

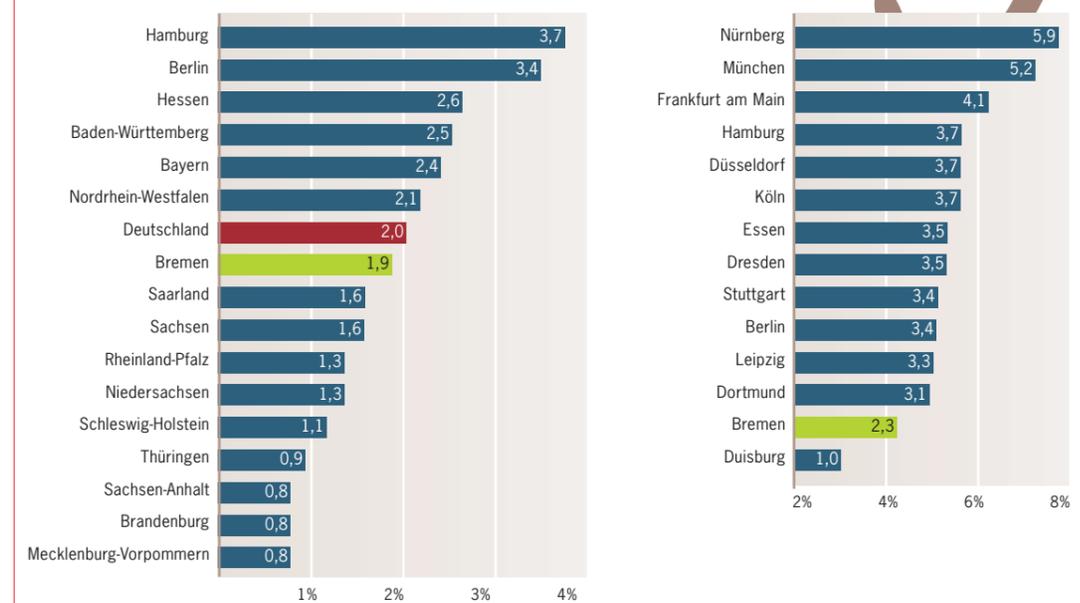
Wie zu erwarten, bieten auch die IT-Dienstleister im Land Bremen unterschiedlichste Produkte an: Software für den Onlinehandel, Dokumentensicherung und Webportale, Schulungs- und Simulationssoftware, Online-Kundenkommunikation, Datenverarbeitung für Unternehmen, Verschlüsselungs-, Datenschutz- und Sicherheitssoftware, Online-Marketing bis hin zu IT-Systemhäusern, die Netzwerke aufbauen, einrichten und betreuen.

Ebenso vielfältig sind die Kunden, es gibt Softwarelösungen für die Logistik, die Tourismusbranche, das Gesundheitssystem, die öffentliche Verwaltung, den Einzelhandel et cetera.

Die Verteilung deckt sich mit den Beschäftigtenzahlen zu Beginn des Kapitels. Lediglich ein Unternehmen ist in der Unterbranche Verlegen von Software (58.2) tätig und verkauft E-Learning- und

**Abb. 7:**  
Anteil der IT-Beschäftigten im Länder- und Städtevergleich 2014

Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus den Wirtschaftszweigen 58.2, 62, 63.1



Quelle: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit

Simulationssoftware, circa zehn Firmen sind im Bereich der Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten (95.1) gemeldet.<sup>11</sup> Die restlichen Unternehmen und damit der Großteil (ca. 95 Prozent) sind in den Unterbranchen 62 (Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie) und 63.1 (Informationsdienstleistungen) zu verordnen.

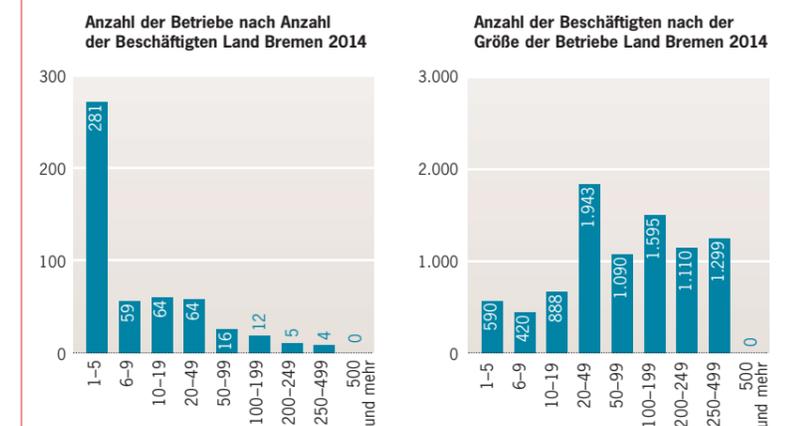
Die Betriebsgrößen im Land Bremen folgen dem typischen Bild der Branche. Entgegen vielen anderen Branchen gibt es nur wenige Betriebe mit mehr als 200 Beschäftigten und dort arbeitet nur ein Viertel der Beschäftigten. Ansonsten sind die Beschäftigten relativ gleichmäßig über die Betriebsgrößen verteilt, besonders verbreitet ist die Größe von 20 bis 49 Beschäftigten.

Insgesamt sind zumindest die großen Unternehmen der Branche nicht auf Privatkunden ausgerichtet, sie sind die typischen unternehmensnahen Dienstleistungen. Laut Mittelstandsbericht des HWWI/ZEW<sup>12</sup> machen die Hochtechnologiebranchen 40 Prozent des Umsatzes in der IT-Branche aus, der Einzel- und Großhandel 19 Prozent, die nicht forschungsintensive Industrie 14 Prozent und die öffentliche Verwaltung 10 Prozent.<sup>13</sup> Allerdings wurde hier nur der Mittelstand befragt, es gibt zahlreiche kleinere Anbieter, die auf Privat-

kunden ausgerichtet sein können. Dennoch ist davon auszugehen, dass der überwiegende Teil der IT-Betriebe unternehmensorientiert ist, da die von Privaten genutzte Infrastruktur wie Webseiten, Foren oder Blogs in der Regel von Unternehmen bereitgestellt werden.

**Abb. 8:**  
Anzahl der Betriebe und der Beschäftigten im Land Bremen 2014

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung Bereich Information und Kommunikation



Quelle: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit

11 Die Datenquelle ist [www.firmenwissen.de](http://www.firmenwissen.de). Die Datenbank deckt mit den erfassten Unternehmen fast den gesamten Markt ab und wird auch vom Branchenverband regelmäßig als Quelle herangezogen.  
12 Hier werden die Bereiche 61, 62 und 63 (nach WZ 2008) zusammengefasst als Informationsdienstleistungen betrachtet.  
13 Siehe Kapitel 2, Abbildung 35, S. 51 in diesem Bericht.

**Abb. 6:**  
Bruttostundenlöhne und Bruttomonatsverdienste Land Bremen 2014

4. Quartal 2014 inklusive Sonderzahlungen

	durchschnittlicher Bruttostundenlohn			durchschnittlicher Bruttomonatsverdienst		
	Durchschnitt	Leistungsgruppe 2	Leistungsgruppe 4 <sup>9</sup>	Durchschnitt	Leistungsgruppe 2	Leistungsgruppe 4
<b>insgesamt</b>	<b>26,30</b>	30,25	19,44	<b>4.365</b>	5.032	3.163
<b>Dienstleistungen</b>	<b>24,89</b>	29,01	14,58	<b>4.155</b>	4.824	2.411
<b>verarbeitendes Gewerbe</b>	<b>31,52</b>	36,69	28,09	<b>5.140</b>	6.048	4.430
<b>IT-Dienstleistungen</b>	<b>27,70</b>	29,75	18,23	<b>4.898</b>	5.455	3.251

Quelle: Statistisches Landesamt Bremen (2015)

9 Es gibt 5 Leistungsgruppen, die sich von ungelerten (Leistungsgruppe 5) bis obere Führungsebene (Leistungsgruppe 1) unterscheiden.

10 Weitere Zentren sind Heidelberg, Bad Homburg, Wiesbaden, Fürth, Düsseldorf, Nürnberg und Karlsruhe-Rastatt. Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2015), S. 5; BITKOM (2014).

# IT-Dienstleistungen

## Der Standort Bremen

Standorte wie München, Rhein-Neckar oder das Rhein-Main-Gebiet haben eine hohe Dichte an großen Software- und IT-Dienstleistungsunternehmen, die stabile, regional breit verankerte Cluster gebildet haben, andere Standorte profitieren von der Nähe wichtiger Forschungseinrichtungen.<sup>14</sup> Das Land Bremen weist eine geringere Dichte an Unternehmen auf und hat einen geringeren Anteil an Beschäftigten. Auch eine Anbindung der bremischen Branche an große Hardwareunternehmen erscheint unwahrscheinlich. Lediglich vier mittelständische Unternehmen sind in Bremen, Bremerhaven und Verden zu finden.<sup>15</sup> Generell sitzen die großen Akteure der IT-Branche (Siemens, SAP, IBM etc.) in anderen Regionen Deutschlands, ein geografischer Vorteil ist hier nicht gegeben. Zudem hat die Nähe zu Hamburg mitunter negative Auswirkungen auf das Personalangebot, da die dortigen Firmen in der Regel höhere Löhne anbieten. Außerdem besteht die Gefahr, dass Unternehmen aufgrund der besseren Netzwerke und Kooperationsmöglichkeiten in Hamburg gegründet werden. Insgesamt bemerkt bremen digitalmedia – der regionale Branchenverbund – aber eine relativ geringe regionale Nachfrage, die Produkte der Unternehmen werden vor allem überregional abgesetzt.<sup>16</sup>

Demgegenüber stehen einige positive Rahmenbedingungen für IT-Unternehmen. Der große Logistiksektor und der Hafen generieren eine hohe Nachfrage für IT-Produkte im Warenumsatz und der Prozesssteuerung, hier bieten sich vielfältige Anknüpfungspunkte. Dies gilt auch für die Fertigung. Über die Luft- und Raumfahrtbranche, das Mercedes-Benz-Werk, aber auch die Zulieferfirmen gibt es Möglichkeiten, im Hochtechnologiebereich an den Entwicklungen von Industrie 4.0 mitzuarbeiten. Ergänzt wird dies durch ein gutes Angebot im Bereich der Bildung und Weiterbildung. Grundsätzlich hat eine Stadt mit Universitäten und Hochschulen Vorteile, da sie einerseits besser Fachkräfte bereitstellen kann und andererseits die entsprechenden Netzwerke und Kooperationen bietet. Bremen hat zudem mit der Grundlagenforschung in der Robotik und der Luft- und Raumfahrt Zukunftsfelder von IT-Dienstleistungen abgesteckt.

## Gründungen

Im Vergleich zum gesamten Gründungsgeschehen verfügt die Branche über eine hohe Gründungsrate – vom hohen Anteil Selbstständiger war bereits die Rede. Softwareunternehmen und IT-Dienstleister werden besonders häufig mit einer konkreten Idee gegründet; bei diesen Unternehmen geht man von einem hohen Innovations- und Wachstumsgrad aus.<sup>17</sup> Im Vergleich zu vielen anderen Gründern braucht die IT-Branche keine teuren Produktionsanlagen und kein aufwendiges Vertriebssystem, der Materialeinsatz ist ebenfalls begrenzt. Das Geschäftsmodell basiert in der Regel auf der Kompetenz und Kreativität der Gründer und der Beschäftigten.

Das äußert sich auch in den Beschäftigtenzahlen, denn sie steigen nach der Gründung schnell an.<sup>18</sup> Der Finanzbedarf hängt folglich stark von den Gehältern ab, da die Unternehmen meist schnell wachsen, steigt ihr Finanzbedarf häufig nach wenigen Jahren deutlich an.<sup>19</sup> Erhebungen zu Gründungen haben gezeigt, dass Banken bei der Finanzierung fast keine Rolle spielen. Ein wesentlicher Teil deckt sich schon zu Beginn aus den Umsätzen, in den ersten drei Geschäftsjahren sind es bereits 88 Prozent.<sup>20</sup> Ergänzt werden die Finanzen häufig durch privates Kapital. Der geringe Anteil an öffentlicher Förderung sollte hier zu denken geben, entsprechende Förderprogramme sollten aufgelegt werden, jedenfalls dann, wenn – wie in Bremen – der Besatz unterentwickelt scheint. Auch bremen digitalmedia sieht bei der Gründungsförderung Nachbesserungsbedarf im Hinblick auf die Ausstattung mit Startkapital.<sup>21</sup>

Sowohl der Branchenverband bremen digitalmedia als auch die Institute der Universitäten und Hochschulen (unter anderem das TZI Technologie-Zentrum Informatik) verknüpfen die Informatik mit anderen Bereichen, zum Beispiel der Elektrotechnik oder den Medien. Das ist insofern sinnvoll, da diese Querbezüge das Gründungsgeschehen und die Clusterbildung positiv beeinflussen.<sup>22</sup> Die regelmäßigen Ausgründungen sind dafür Zeugnis. Die Gründungen haben nach Ansicht von bremen digitalmedia jedoch aktuell abgenommen, am Markt ist eher eine Konsolidierung der Branche zu beobachten;<sup>23</sup> eine Aussage, die sich mit unseren Beobachtungen und Befragungsergebnissen deckt.

## Ausbildung und Weiterbildung

Zudem engagieren sich die Institute stark in der Bildung und auch Weiterbildung. Von fast allen Gesprächspartnern wurde das duale Studium gelobt, das praxisnah ausbildet und Fachkräfte gut in die Unternehmen integriert. Auch bremen digitalmedia sieht den Ausbildungsstandort grundsätzlich positiv und bestätigt die gute Zusammenarbeit im Rahmen des dualen Studiengangs.<sup>24</sup> Positiv ist außerdem das Angebot eines Weiterbildungsstudiums im Bereich IT und Digitale Medien durch die Universität Bremen und die Hochschule Bremen (Bereich ›Softwareentwicklung und Software-Engineering‹ und ›Anwendungsentwicklung für Digitale Medien‹).<sup>25</sup> Gefördert durch ESF-Mittel und mit einem hohen Aufwand der Partner werden hier Weiterbildungsangebote für Arbeitsuchende angeboten, unterstützt durch die Agentur für Arbeit beziehungsweise das Jobcenter.

Ebenfalls zu begrüßen ist die Entwicklung des berufsbegleitenden Masterstudiengangs im Projekt ›Konstruktiv‹, der in der Weiterqualifizierung von Beschäftigten eine wichtige Rolle spielen wird.

Diese positiven Initiativen müssen noch stärker unterstützt werden, sie sind ein wichtiger Schlüssel, um den Standort zu stärken. Zumal sich im Bereich der Arbeitsbedingungen zeigt, dass insbesondere die Weiterbildung in der Bremer IT-Branche problematisch ist. Die merklichen Mittelkürzungen im universitären Bereich sind vor dem Hintergrund des Fachkräftebedarfs und der Ausgründungsdynamik problematisch.

## IT-Dienstleistungen im Strukturwandel

Die IT-Dienstleistungen können in mehreren Bereichen vom Strukturwandel profitieren. Wie in Kapitel 1 beschrieben, sind sie an vielen Prozessen beteiligt und stellen die notwendige Technologie für den technischen Fortschritt bereit. Erinnerung man sich an die wesentlichen Treiber des Strukturwandels – Wandel der Kommunikations- und Informationswelt, Outsourcing von Fertigungs- und Planungsprozessen, internationale Absatzmärkte, Automatisierung durch Fertigungsroboter, Hybrid-Produkte – stellt man schnell fest, dass die IT an allen diesen Entwicklungen beteiligt ist und die IT-Dienstleister davon profitieren können.

Sie profitieren nicht nur, sondern sind vielmehr der Treiber hinter vielen Entwicklungen. CAD-Pro-

gramme (computer-aided design) ermöglichen zum Beispiel rechnergestütztes Konstruieren und ersparen damit sehr viel Zeit. Gleichzeitig ist dies jedoch die Grundlage für grenzen- und zeitüberschreitendes Arbeiten, damit schafft es die fürs Outsourcing notwendigen Schnittstellen von nicht mehr orts- und zeitgebunden Teams. Nur der schnelle Datenaustausch macht eine internationale Zusammenarbeit in der Forschung und Entwicklung möglich (›global engineering‹).

Das gilt nicht nur für die Fertigung. Rechner- und Informationssysteme sind in den meisten Branchen zentraler Bestandteil der täglichen Arbeit. Das sind beispielsweise automatisierte Medienanalysen anhand von Schlüsselbegriffen, Auftragsbearbeitung über Onlineformulare, Marketingmaßnahmen in sozialen Netzwerken oder die Rückkopplung mit Kunden, die sie in Design- und Entwicklungsfragen einbinden. In der Unternehmensverwaltung sind es häufig lediglich Officeprodukte internationaler Anbieter, aber die Systeme benötigen Wartung und bei spezieller Software eben auch Entwicklungs- und Betreuungstätigkeiten. Bestimmte Verwaltungstätigkeiten können erst durch die Informationstechnik ausgelagert werden. Da Dokumente und Informationen digitalisiert, versendet und gespeichert werden können, müssen die Tätigkeiten nicht mehr zwingend vor Ort erfolgen.

Die Bedienung der Software und deren Anpassung verändern sich schneller als früher und die Möglichkeiten werden komplexer. Hier spiegelt sich genau das wider, was den Aufschwung der wissensintensiven Dienstleistungen ermöglicht: Die Prozesse setzen in einem immer höheren Maß Wissen voraus. Der Anteil von Spezialisten und Experten, die einen Abschluss oder akademischen Abschluss haben, ist aus gutem Grund so hoch.

Das schlägt auch auf die IT-Dienstleistungen zurück, gerade die durch sie ermöglichte (weltweite) Vernetzung macht es möglich, überregional oder sogar weltweit zu arbeiten.

Das gilt aber auch oder insbesondere für die Programmierung von Software. Aufgabenbereiche können immer dann verlagert werden, wenn sie genügend klar spezifiziert sind, so dass sie auch über räumliche Distanzen verteilt erstellt werden können. Die einheitlichen Betriebssysteme und Programmiersprachen vereinfachen dies, zudem arbeitet die Branche daran, mehr Standardisierungen

14 Vgl. Leimbach (2010), S. 12.

15 Vgl. BITKOM (2014).

16 Vgl. HWWI/ZEW (2014), S. 199.

17 Vgl. ZEW (2012), S. 9, 22 ff.

18 Vgl. BITKOM (2015b).

19 Vgl. ZEW (2012), S. 45.

20 Vgl. ZEW (2012), S. 39 ff.

21 Vgl. HWWI/ZEW (2014), S. 198.

22 Vgl. Leimbach (2010), S. 13.

23 Vgl. HWWI/ZEW (2014), S. 198.

24 Vgl. HWWI/ZEW (2014), S. 200.

25 www.uni-bremen.de/fit-in-mint/

# IT-Dienstleistungen

## Arbeitsbedingungen in den IT-Dienstleistungen

und Zertifizierung durchzusetzen. Das wird gerne auch als Industrialisierung der IT bezeichnet, da wie in der Fertigung Normen eingeführt werden, um reibungslose Kooperation zu erleichtern. Damit können Aufgaben einerseits leichter auf Externe verlagert werden, durch die Standardisierung eröffnen sich andererseits neue Absatzmärkte, da der Export vereinfacht wird. Zusätzlich ist der Informationsaustausch bereits in der »DNA der Branche« angelegt, Berührungspunkte mit neuen Techniken sind im Gegensatz zu »älteren« Branchen eher gering ausgeprägt. Bereits in der Vergangenheit ließ sich beobachten, wie schnell sich diese globalen Arbeitsstrukturen in der IT-Branche entwickelt haben, auch hoch qualifizierte Tätigkeiten wurden ausgelagert, zunächst nach Indien, dann China und mittlerweile Osteuropa.<sup>26</sup> Natürlich hat die Verlagerung von IT-Dienstleistungen auch ihre Grenzen, der Kundenkontakt und eine regionale Verbundenheit beziehungsweise spezielle regionale Kenntnisse sind bei der Zusammenarbeit immer noch wichtig. Je komplexer das Projekt, desto relevanter ist eine gute Abstimmung der Beteiligten. Die Vorteile der geografischen Nähe schwinden vor dem Hintergrund von beispielsweise der Fernwartung von Rechnersystemen; Probleme werden heute per »ticket« an den Systemadministrator gemeldet und er oder sie greift über das Internet auf den Server zu und kann einen Großteil der Probleme lösen. Die Verlagerung wird in der nächsten Zeit zwar noch einfache Tätigkeiten wie die Wartung oder die Programmierung zertifizierter und standardisierter Softwarebausteine betreffen, die Komplexität der verlagerbaren Tätigkeiten nimmt aber zu.

Das hat natürlich auch entsprechende Auswirkungen auf die Arbeitswelt:

»Das Internet und die globale Verbreitung neuer IKT-Netze sind zu einem zentralen Motor der Umbrüche in der Arbeitswelt geworden. Prominent diskutierte Themen wie Cloud Working, Industrie 4.0 und die Digitalisierung der Fabrik, die »Entgrenzung« von Arbeit durch mobile Endgeräte oder der Einsatz von Big Data zur Steuerung von Unternehmen und zur Kundenintegration zeigen die Brisanz und Bedeutung dieser Entwicklung. [...] Die neuen Möglichkeiten der Kommunikation und der Vernetzung von Know-how werden gerade hier zum Ausgangspunkt neuer Arbeitsformen und flexibler Organisationskonzepte.«<sup>27</sup>

Was sieht es mit den Arbeitsbedingungen in der Branche aus? Der erste Eindruck ist positiv: Bezahlung, Vollzeitquote, Minijobquote sind im grünen Bereich, die Standardindikatoren liefern ein positives Bild. Zudem gilt die Branche als kreativ und mitarbeiterfreundlich, die Qualifikation der Beschäftigten ist gefragt. Die Arbeitslosenquote ist deutschlandweit mit drei Prozent gering, das betrifft relativ gleichmäßig alle Bundesländer.<sup>28</sup>

So wurde 2014 bei 84 Prozent der gemeldeten Stellen in der IT ein unbefristeter Arbeitsvertrag angeboten. Bei den Angeboten für akademische IT-Experten liegt der Anteil sogar noch leicht höher bei 86 Prozent. Zum Vergleich: Bei allen gemeldeten Arbeitsstellen sind 78 Prozent unbefristet, bei allen akademischen Experten 71 Prozent.<sup>29</sup>

Die öffentliche Wahrnehmung geht dabei meistens von den Arbeitsverhältnissen bei Google, Apple oder in jungen, kreativen Büros aus, die eine entspannte Arbeitsatmosphäre mit Kickertisch bieten.

### Gute Arbeit in der IT-Dienstleistungsbranche

Eine wichtige Ergänzung zu den statistischen Daten und der gefühlten Wahrnehmung liefert die Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit für die IT-Dienstleistungsbranche<sup>30</sup> sowie unsere Befragung von Betriebsräten, Gewerkschaftsvertretern und Experten für die Bremer Landesebene, die in die folgende Analyse eingeflossen ist.

Insgesamt steht die IT-Branche gegenüber vielen anderen Dienstleistungsbranchen gut da. Die wohl sichtbarste »Delle« liegt im Bereich »widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität«. Bei einem Wert von 41 Punkten (in großen Unternehmen mit mehr als 200 Mitarbeitern liegt er sogar nur bei 38 Punkten) liegt sie deutlich unter den restlichen Werten. Dem entgegen steht ein relativ hoher Wert im Bereich der Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten, hier liegt der Wert in der IT-Dienstleistungsbranche mit 68 Punkten deutlich vor dem Durchschnitt der Gesamtwirtschaft mit 61 Punkten. Diese Bereiche gehören zusammen, weil sich in der IT-Branche gegenseitig bedingen. Einerseits gibt es eine relativ freie Arbeitsgestaltung durch die Beschäftigten.

Gleichzeitig setzen Kunden Fristen und die Arbeit wird stark projektbezogen ausgestaltet. In der Folge ist die Verantwortung der Beschäftigten sehr hoch und bei Termindruck oder kurzfristigen Aufträgen gibt es eine hohe Arbeitsintensität und viele Überstunden. Die beschriebenen Probleme sind eigentlich typisch für selbstständiges Arbeiten – aber ein Unternehmen sollte das notwendige Personal vorhalten um, den Druck aufzufangen. Den »Freiheiten« der Beschäftigten steht damit eine hohe psychische und physische Belastung gegenüber.

Eine treffende Zusammenfassung liefert Ines Roth in ihrer Auswertung des DGB-Index Gute Arbeit:

»Während die Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten immer noch höher sind und auch das Einkommen etwas besser bewertet wird als in der Gesamtwirtschaft, nehmen die arbeitsimmanenten Belastungen durch eine hohe Arbeitsintensität und die Anforderung an ständige Erreichbarkeit deutlich zu. Diese Befunde entsprechen auch den Erkenntnissen anderer wissenschaftlicher Studien, wonach in der IT-Branche in den vergangenen Jahren eine wachsende Intensivierung durch Arbeitsverdichtung und Zeitdruck und eine zunehmende Extensivierung durch Überstunden und das Verschwimmen der Grenzen zwischen Privatleben und Beruf zu verzeichnen ist.«<sup>31</sup>

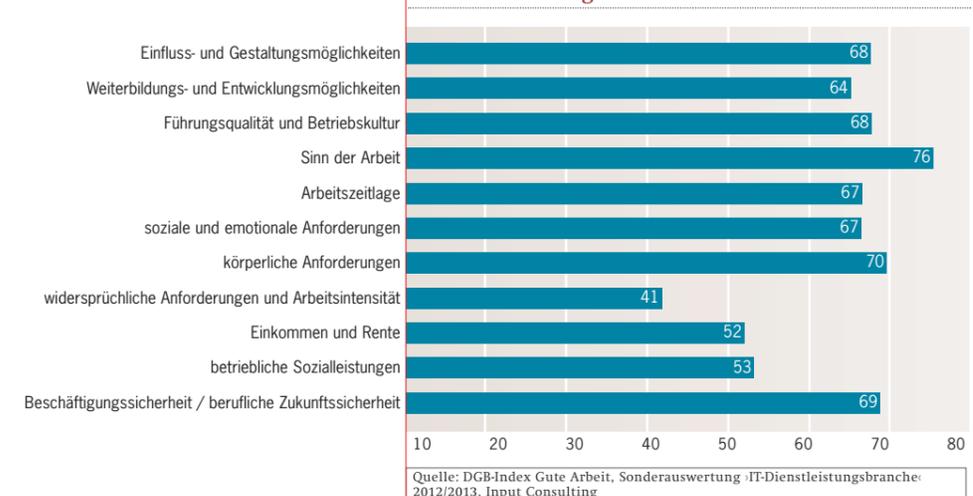
### Leiharbeit und Werkverträge

In den Standardstatistiken zur Leiharbeit können die Branchen nicht ausgewiesen werden. Eine Sondererhebung der Bundesagentur für Arbeit zeigt aber, dass 22 Prozent der gemeldeten Stellen in Leiharbeit angeboten werden.<sup>32</sup> Außerdem arbeiten viele regulär Beschäftigte nicht an ihrer eigentlichen Betriebsstätte. Durch die gewünschte hohe Präsenz beim Kunden werden sie entweder verliehen oder sie werden zum Kunden abgeordnet und arbeiten vor Ort.

»Die arbeiten überwiegend mit sogenanntem Bodyleasing. Die haben zwar eigene Mitarbeiter und auch eine eigene Entwicklungsabteilung. Consulter, Testmanager, Systemanalytiker oder Entwickler arbeiten aber direkt beim Kunden. Die betreuen ein Projekt beim Kunden vor Ort, bis zur Übergabe. Sie sind danach weiterhin der Ansprechpartner. Und wenn der Kunde es wünscht, bleiben sie auch da. Die arbeiten wie ein Freelancer.«  
Gewerkschaftssekretär ver.di

Hier setzt sich fort, was sich in der Beschreibung der Auswirkungen des Strukturwandels schon angedeutet hat: Die Arbeit wird immer mehr entgrenzt. Selbst bei einer Festanstellung in einem Unternehmen ist sie nicht mehr arbeitsplatzgebunden, der Arbeitsort wechselt. Der Übergang zwischen Selbstständigkeit und Anstellung scheint hier mitunter fließend zu sein.

Abb. 9: Arbeitsqualität in der IT-Dienstleistungsbranche differenziert nach Kriterien



26 Vgl. Boes et al. (2014), S. 15 f.

27 Boes et al. (2014), S. 5.

28 Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2015), S. 12.

29 Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2015), S. 8.

30 Die IT-Dienstleistungsbranche wird in dieser Auswertung über die Bereiche 62 und 63 (nach WZ 2008) erfasst.

31 Roth (2014); S. 38.

32 Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2015), S. 8.

# IT-Dienstleistungen

Die Leiharbeit im Bereich der IT-Branche bietet dabei grundsätzlich ein positives Umfeld. Der Bedarf an Beschäftigten aufseiten der Leiharbeitsfirmen ist hoch, da die Nachfrage der Unternehmen nach IT-Dienstleistungen ansteigt. Damit ist sie kein typischer Leiharbeitsbereich. Es ist davon auszugehen, dass hier nicht Tarife umgangen, sondern gute Löhne gezahlt werden. Zudem übernehmen die Leiharbeitsunternehmen die oft schwierige Akquise von Aufträgen. Allerdings ist auch das Gehalt in einer Festanstellung überdurchschnittlich und so scheinen die Bedingungen nicht ausreichend gut zu sein, um die Beschäftigten in der Zeitarbeit zu halten. Der Geschäftsführer eines großen Zeitarbeitsunternehmens im Bereich IT sagt deutlich, dass nur ein Bruchteil seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Zeitarbeit bleiben möchte und sie in der Regel auf eine Übernahme durch den Entleiher hoffen.<sup>33</sup> Selbst in diesem meist gut bezahlten, tendenziell abwechslungsreichen Bereich der Leiharbeit wird eine Festanstellung gewünscht. Dies ist nur selten erfolgreich. Laut Branchenverband liegt die generelle Übernahmequote für Leiharbeitnehmer bei bis zu 30 Prozent, laut IAB sind es eher sieben Prozent. Für die IT-Branche liegen keine eigenen Daten vor, in der Praxis ist es laut Geschäftsführer eine Quote von fünf bis zehn Prozent.

## Gehälter

Auf die guten Gehälter der Branche wurde bereits hingewiesen, mit der Einschränkung für die unteren Leistungsgruppen. Natürlich variiert die Entlohnung innerhalb der Betriebe, neben den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Softwareentwicklung, im Projektmanagement und der Beratung gibt es natürlich auch Beschäftigte in der Verwaltung, Personalabteilung oder Callcentern. Man könnte anhand der hohen Qualifikation der Beschäftigten und der allgemeinen Wahrnehmung als gesuchte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer generell von einer guten Bezahlung ausgehen. Überraschenderweise liefert die Befragung des DGB mit 52 Punkten eine geringe Zufriedenheit der Mitarbeiter, ein Bild, das sich in unseren Befragungen bestätigt:

»Es wäre schön, wenn sich überhaupt ein Inflationsausgleich in den Gehältern widerspiegeln würde.«

»Eigentlich brauchen wir überhaupt mal eine Gehaltsstruktur, an der man sich orientieren kann, damit es für alle mal klarer wird, wo man sich überhaupt einsortiert.«

**Betriebsräte IT-Branche**

Die Betriebe in Bremen sind nur ganz vereinzelt im Tarifsystem, der überwiegende Bereich ist weder tarifgebunden noch gibt es einen Betriebsrat. Dadurch fehlen die notwendigen Rahmenbedingungen für belegschaftsorientierte Verhandlungen. Gehälter und auch Gehaltssteigerungen beruhen fast ausschließlich auf individuellen Aushandlungen. Und damit scheint eine gewisse Willkür zu herrschen, wie die Aussagen der Betriebsräte und Gewerkschaftsvertreter zeigen. Die Gehälter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterscheiden sich erheblich, es gibt keine einheitliche Gehaltsstruktur.

»Das ist dann so wellenförmig und abhängig von der Einstellung – habe ich dich gerade gebraucht oder nicht.«

**Betriebsrat IT-Branche**

## Weiterbildung und Fachkräftemangel

In den wissensintensiven Dienstleistungen spielen sowohl Bildung als auch Weiterbildung eine besonders wichtige Rolle. Der hohe Anteil an qualifizierten Mitarbeitern setzt auch ein hohes Maß an Fachkräften voraus, die technologischen Neuerungen und Weiterentwicklungen (beispielsweise Programmiersprachen, Betriebssysteme etc.) erfordern beständige Weiterbildung. Die Qualifikation der Beschäftigten ist besonders wichtig, da sie in dieser Branche nicht durch Maschinen ersetzt werden können, die Wettbewerbsfähigkeit hängt meist direkt an der Mitarbeiterqualifikation.

Deutschlandweit stellen die Möglichkeiten zur Weiterbildung und -entwicklung zwar kein großes Problem dar, der Wert liegt mit 64 Punkten im Mittelfeld. Es überrascht aber, dass die Umfragewerte den gleichen Wert im Bereich der Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten liefern wie in der Gesamtwirtschaft.<sup>34</sup> Gerade in den wissensintensiven Branchen sollte die (Weiter-)Bildung der Beschäftigten eigentlich im Interesse des Arbeitge-

bers liegen. Zusätzlich gibt die Hälfte der Beschäftigten an, dass sie keine Möglichkeit zur Weiterbildung im Betrieb hätten.<sup>35</sup>

Grundsätzlich bietet das Land Bremen mit den Universitäten, Hochschulen und Instituten ein vielfältiges Angebot für Bildung und Weiterbildung. Dennoch bemängeln sowohl die Betriebsräte, die Gewerkschaften als auch die Experten in unserer Umfrage die geringe Qualifizierung durch die Arbeitgeber.

»Das ist, wie wenn ein Industrieunternehmen einfach aufhören würde seinen Maschinenpark zu warten. Wir haben fast keine Planung der Weiterbildung für die Zukunft.«

**Betriebsrat IT-Branche**

»Der Fachkräftemangel im Betrieb liegt häufig daran, dass nicht rechtzeitig qualifiziert worden ist.«

**Gewerkschaftssekretär ver.di**

Für das Land Bremen ergibt sich ein höchst unterschiedliches Bild. Die Betriebsräte melden sowohl gute als auch sehr schlechte Weiterbildungsmöglichkeiten im Betrieb. Insgesamt ergibt sich ein Bild, nach dem die Unternehmen bevorzugt bereits ausgebildete Fachkräfte suchen und wenig in die Weiterbildung des eigenen Personals investieren. Die Belastung der Beschäftigten durch mangelnde Weiterbildung ist hoch. Sie wissen, dass ihre Qualifikation eminent wichtig für eine Beschäftigung auch in Zukunft ist. Ihre eigene Arbeitsplatzsicherheit hängt schließlich daran.<sup>36</sup>

Der Branchenverband Bitkom beklagt einen Fachkräftemangel, der die Wachstumschancen der Unternehmen einschränke. Laut Bundesagentur für Arbeit sei aber kein Mangel erkennbar, lediglich seien im Süden und Westen »punktuelle Engpässe« erkennbar.<sup>37</sup> Und auch die deutschlandweit geringen Gehaltssteigerungen lassen keinen wesentlichen Fachkräftemangel vermuten. Auch hier ergibt sich ein durchmischtes Bild für Bremen. Einerseits scheinen die Marktführer keine wesentlichen Probleme zu haben, Mitarbeiter zu gewinnen, ihnen helfen ihr Ansehen und die höheren Gehaltszahlungen. Andererseits gilt dies nicht für viele kleinere Betriebe, die durchaus einen Mangel an Fachkräften melden. Und auch von den Experten wird der Mangel an Bewerbern und Fachkräften für weite Teile der IT-Branche bestätigt. Gerade bei bestimmten Schlüsselqualifikationen wie neu-

en Programmiersprachen ist der Markt schwach besetzt und die Betriebe finden kaum Bewerber. Vor diesem Hintergrund ist die unzureichende Weiterbildung schwer nachzuvollziehen. Einen möglichen Erklärungspunkt liefert der Verband bremen digitalmedia, er benennt die hohen Kosten der Weiterbildung als Problem »um mit der Schnelllebigkeit der Branche schritthalten zu können«.<sup>38</sup>

## Entgrenzung in der Branche

Folge des Strukturwandels ist unter anderem eine starke und branchenspezifisch ausgeprägte Entgrenzung der Arbeit. Gemeint ist zum einen, dass die Beschäftigten nicht mehr an einer Betriebsstätte zu einer festen Arbeitszeit gemeinsam arbeiten. Die IT-Branche ist besonders von dieser Entgrenzung betroffen: Mobiles Arbeiten von zu Hause oder unterwegs oder Arbeiten außerhalb der Betriebsstätte kommen sehr häufig vor. Dadurch steigt die Belastung der Beschäftigten stark an.

Andererseits zeigt sich gleichzeitig eine Bedrohung der Beschäftigung durch Cloudworking und Crowdsourcing. Auf Onlineplattformen werden genau definierte Aufträge an Selbstständige vergeben, dadurch entsteht für die Beschäftigten im Betrieb eine hohe Konkurrenz. Durch ihre Profession sind die Unternehmen und Mitarbeiter »auf der Höhe der Zeit«, die technischen Möglichkeiten für ein solches Outsourcing sind in der Regel bekannt und werden, anders als in anderen Branchen, ohne größere Schwellenängste angewandt. In Verbindung mit der oben beschriebenen Industrialisierung von IT-Dienstleistungen ergibt sich eine Situation, in der die Belegschaften einer weltweiten Konkurrenz von möglicherweise günstigeren Arbeitern ausgesetzt sind. Unter solchen Voraussetzungen greifen zudem bestehende Sozialversicherungssysteme für die hiesigen Selbstständigen nicht, Risiken wie Arbeitslosigkeit, eine längere Krankheit sind nicht oder nur unzureichend abgesichert. Einen sinnvollen Schritt geht beispielsweise die IG Metall. Mit der Plattform <http://www.faircrowdwork.org/> berät sie (Solo-)Selbstständige hinsichtlich der rechtlichen Rahmenbedingungen und ermöglicht die Bewertung der populären Crowdwork-Seiten anhand der Arbeitsbedingungen. So wird Transparenz und ein Wettbewerb hinsichtlich der Arbeitsbedingungen geschaffen und schlechte Nutzungsbedingungen offengelegt.

<sup>33</sup> Vgl. Riedl (2011).

<sup>34</sup> Vgl. Roth (2014), S. 27, 33.

<sup>35</sup> Vgl. Roth (2014), S. 17.

<sup>36</sup> Vgl. Roth (2014), S. 17.

<sup>37</sup> Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2015), S. 9.

<sup>38</sup> HWWI/ZEW (2014), S. 200.

# IT-Dienstleistungen

## Betriebsgröße

Größenunterschiede der Betriebe machen nur in einigen Fällen einen Unterschied in den Arbeitsbedingungen.<sup>39</sup> Kleine Betriebe schneiden im Bereich »widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität« und in der »Führungsqualität und Betriebskultur« deutlich besser ab, was auf einen direkteren – und damit besseren – Kontakt von Leitung und Beschäftigten zurückzuführen ist. Demgegenüber stehen bessere Werte der großen Betriebe in den Bereichen Einkommen, Rente und betriebliche Sozialleistungen, aber auch die Wahrscheinlichkeit an Weiterbildungen teilnehmen zu können steigt.<sup>40</sup> Damit bietet die zu beobachtende Konsolidierung im Markt ein ambivalentes Bild im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen. Ebenso schwierig ist die Wirkung auf die Beschäftigungssicherheit einzuschätzen. Fusionen sind häufig mit Einsparungen verbunden – Einsparungen bedeuten in der IT-Branche mangels hoher Materialkosten meist Personaleinsparungen. Andererseits können Fusionen in einem schwierigen Marktumfeld auch die Zukunft kleinerer Unternehmen sichern.

## Fazit

Die IT-Dienstleistungen sind eine stark wachsende Branche, in der qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt sind. Die Arbeitsverhältnisse sind insgesamt positiv zu bewerten, allerdings gibt es Defizite in der Arbeitsbelastung und dem Bereich Weiterbildung. Die Löhne sind zwar nicht in allen Leistungsgruppen positiv zu beurteilen, sie sind aber insgesamt überdurchschnittlich. Gleichzeitig ist ihre Bedeutung für die Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit der gesamten Wirtschaft unbestritten. Sie stellt zwar nicht die materielle Produktion wie in der Industrie dar, ist aber die Triebfeder für Innovationen und gilt als einer der Treiber und Profiteure des Strukturwandels. Aufgrund der hohen Bedeutung nennt Leimbach (Unternehmens-)Software und IT-Dienstleistung den »Maschinenbau« des 21. Jahrhunderts.<sup>41</sup> Die Branche ist ein gutes Beispiel dafür, wie weit sich Dienstleistungen vom klassischen Bild des Haarschneidens entfernt haben.

Vor dem Hintergrund der oben skizzierten Trends in Wirtschaft und Gesellschaft kann man von einem weiteren Wachstum der IT-Branche aus-

gehen, der Trend ist ungebrochen. Einer aktuellen Umfrage nach erwarten 77 Prozent der IT-Dienstleister und der Softwareunternehmen für das Jahr 2015 einen Umsatzanstieg. Zudem wollen sechs von zehn Mittelständlern im laufenden Jahr die Beschäftigtenzahl erhöhen.<sup>42</sup>

Die Chancen der Digitalisierung lassen sich nur mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nutzen. Die Branche ist als typische wissensintensive Dienstleistungsbranche abhängig von gut qualifizierten und motivierten Beschäftigten. Somit sind sie das Kapital der Unternehmen. In einem Radiobeitrag erklärt der Geschäftsführer Christoph Ranze der Bremer Firma encoway die hohe Bedeutung der Mitarbeiterbetreuung für die Personalplanung im Mittelstand<sup>43</sup> und auch Neusta, der zweite große Akteur in Bremen, betont, wie wichtig ein »gutes Betriebsklima« und eine »hohe Mitarbeiterkontinuität« sind.<sup>44</sup> Kann ein Betrieb seine Mitarbeiter nicht durch gute Arbeitsbedingungen binden, wirkt sich das negativ auf das Unternehmen und insgesamt negativ auf den Standort aus.

Zusätzlich ist die Qualifikation einer der wichtigsten Grundpfeiler der Branche. Dennoch haben die Befragungen gezeigt, dass es im Bereich der Weiterbildung große Defizite gibt. Hier müssen die positiven Angebote der Universitäten und Hochschulen weiter unterstützt werden, sowohl was die Ausbildung als auch was die Weiterbildung angeht. Außerdem muss mit den Unternehmen ein Weg gefunden werden, wie Weiterbildung im Unternehmen selber realisiert werden kann. Der berufs begleitende Master ist ein guter Anfang, aber auch andere Weiterbildungsangebote müssen stärker genutzt werden. Sollten wirklich die Kosten ausschlaggebend sein, ist über eine öffentliche Bezuschussung nachzudenken. Das Land Bremen hat ein großes Interesse an gut qualifizierten Fachkräften im Bereich der IT-Dienstleistungen. Nicht nur die bestehenden Betriebe würden davon profitieren, 60 Prozent der Start-up-Gründer geben an, dass die Personalsituation für sie eine bedeutende Rolle bei der Auswahl des Standorts gespielt hat.<sup>45</sup>

Das Land Bremen ist in der deutschlandweiten Betrachtung kein Schwerpunkt der IT-Dienstleistungen. Es bieten sich jedoch gute Chancen durch die vorhandenen Hochtechnologieindustrien, die Positionierung als Logistikstandort und das gute Bildungsumfeld. An der zukünftigen Entwicklung hat die Software- und IT-Branche einen wesent-

lichen Anteil, durch die Bedeutung für Forschung und Entwicklung, eine hohe Gründungsdynamik und eine gute Innovationsfähigkeit. Trotzdem gehen die IT-Dienstleistungen in der politischen Wahrnehmung teils unter. Sie sind kein Cluster der Wirtschaftsförderung und es gibt kein eigenes Förderkonzept für die Branche. Die Branche wird als »wichtige Querschnittstechnologie für die Schwerpunktbereiche« geführt, aber nicht als eigenständige Innovationsbranche. So bemerkt

auch der bremische Branchenverband bremen digitalmedia, dass die »Sichtbarkeit der Branche nicht gegeben«<sup>46</sup> sei und die politische Unterstützung besser sein könnte. Die hohe Bedeutung der Branche macht hier ein Umsteuern notwendig. Das betrifft auch die Gründungsförderung. Die Analyse hat gezeigt, dass Gründungen in finanziellen Fragen zu wenig Unterstützung erhalten. Hier sollte ein Konzept erarbeitet werden, nach dem Gründungswillige noch besser unterstützt werden können.

46 HWWI/ZEW (2014), S. 200.

## Literatur

- **Adobe Newsroom (2015):** *Tschüss Flimmerkiste: Über drei Viertel der Deutschen schauen digital TV.* In: *Adobe Primetime Streaming Report 2015.*
- **Beneke, Maren (2014):** *Ehrung für Team-Neusta-Chef, Carsten Meyer-Heder ist Unternehmer des Jahres.* In: *Weser-Kurier vom 15.05.2014* [www.weser-kurier.de/bremen/bremens-tadtreport\\_artikel,-Ehrung-fuer-Team-Neusta-Chef\\_-arid,852185.html](http://www.weser-kurier.de/bremen/bremens-tadtreport_artikel,-Ehrung-fuer-Team-Neusta-Chef_-arid,852185.html).
- **BITKOM (2014):** *IT-Mittelstandsatlas 2014* [www.bitkom.org/mittelstandsatlas/](http://www.bitkom.org/mittelstandsatlas/).
- **BITKOM (2015a):** *Start-ups: Persönliche Gründe sind bei der Standortwahl entscheidend.* *Presseinformation vom 19.06.2015.*
- **BITKOM (2015b):** *Jedes Star-up schafft im Schnitt 13 neue Jobs.* *Presseinformation vom 26.06.2015.*
- **Boes, Andreas et al. (2014):** *Informatisierung und neue Entwicklungstendenzen von Arbeit.* In: *Arbeits- und Industriesoziologische Studien, Jahrgang 7, Heft 1, Mai 2014, S. 5–23.*
- **Bundesagentur für Arbeit (2015):** *Der Arbeitsmarkt für IT-Fachleute in Deutschland, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Mai 2015* [www.statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Akademiker/generische-Publikationen/Broschuere-Informatik-2014.pdf](http://www.statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Akademiker/generische-Publikationen/Broschuere-Informatik-2014.pdf).
- **Game Bundesverband (2015):** [www.game-bundesverband.de/mit-266-milliarden-euro-ist-deutschland-groester-gamesmarkt-in-europa](http://www.game-bundesverband.de/mit-266-milliarden-euro-ist-deutschland-groester-gamesmarkt-in-europa)
- **Hinsén, Ulrich (2014):** *Recruiting im Mittelstand | Best Practice aus dem Norden, 14. Oktober 2014* *ManagementRadio* [www.management-radio.de/recruiting-im-mittelstand-best-practice-aus-bremen/](http://www.management-radio.de/recruiting-im-mittelstand-best-practice-aus-bremen/).
- **HWWI/ZEW (2014):** *Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut/Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung: Bericht über die Situation der mittelständischen Wirtschaft in der Freien Hansestadt Bremen 2013.* Hrsg.: *Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen, Februar 2014.*
- **Leimbach, Timo (2010):** *Software und IT-Dienstleistungen: Kernkompetenzen der Wissensgesellschaft Deutschland.* *Studie des Fraunhofer Instituts für System- und Innovationsforschung (ISI), 19. Februar 2010.*
- **Müller, Nadine (2015):** *Arbeiten in der IT-Branche, Selbstbestimmung unter Zeitdruck.* In: *Gegenblende. Das gewerkschaftliche Debattenmagazin, 18. Februar 2015.*
- **Riedl, Stefan (2011):** *Hinter den Kulissen von IT-Zeitarbeit.* *IT-Business vom 24.05.2011* [www.it-business.de/dienstleister/unternehmensmeldungen/unternehmensstrategien/articles/316813/](http://www.it-business.de/dienstleister/unternehmensmeldungen/unternehmensstrategien/articles/316813/).
- **Roth, Ines (2014):** *Die Arbeitsbedingungen in der IT-Dienstleistungsbranche aus Sicht der Beschäftigten, Branchenbericht auf der Basis des DGB-Index Gute Arbeit 2012/2013, September 2014.*
- **Statistisches Bundesamt (2013):** *IKT-Branche in Deutschland, Bericht zur wirtschaftlichen Entwicklung, erschienen am 5. März 2013.*
- **Statistisches Landesamt Bremen (2015):** *Die Arbeitnehmerverdienste im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich, 4. Quartal und Jahr 2014, erschienen im April 2015.*
- **ZEW Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (2012):** *Gründungsdynamik im ITK-Sektor. Studie im Auftrag des BITKOM Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V.* [www.bitkom.org/Publikationen/2012/Studie/Grundungsdynamik-im-ITK-Sektor/BITKOM\\_Gruenderstudie\\_2012.pdf](http://www.bitkom.org/Publikationen/2012/Studie/Grundungsdynamik-im-ITK-Sektor/BITKOM_Gruenderstudie_2012.pdf).

39 Vgl. Roth (2014), S. 25 ff.

40 Vgl. Roth (2014), S. 34.

41 Vgl. Leimbach (2010), S. 29.

42 Vgl. BITKOM (2015b).

43 Vgl. Hinsén (2014).

44 Vgl. Beneke (2014).

45 Vgl. BITKOM (2015a).

Die Debatte um den Strukturwandel kennt Extreme auf beiden Seiten: Die einen erblicken am Horizont eine reine Dienstleistungsgesellschaft, andere sehen eine umfängliche Renaissance der Industrie in der Bundesrepublik schon in naher Zukunft. Wie so oft liegt die Wahrheit in der Mitte – auch und gerade für Bremen. Die vollständige Verlagerung der Produktion ins Ausland und die menschenleere Fabrik entsprechen ebenso wenig der Wirklichkeit wie die Vorstellung, dass die Industrie aktuell oder in Zukunft einen Großteil der Beschäftigung im Land Bremen verantwortet. Es hat sich gezeigt, dass Firmen in Bereichen der Hochtechnologie und bei der Gestaltung komplexer Prozesse weiterhin konkurrenzfähig auf dem Weltmarkt sind. Das betrifft die Luft- und Raumfahrt, hochwertige Stahlprodukte, den Maschinenbau, Windenergieanlagen und auch Kreuzfahrtschiffe. Aber die Tendenz zum Beschäftigungsrückgang durch Outsourcing und Produktivitätssteigerung lässt sich auch bei den bremischen Industrieunternehmen feststellen. Unklar ist, ob diese Entwicklung bereits an ein Ende gekommen ist. Die Zuwächse bei Werkverträgen und Leiharbeit, aber auch Produktionsverlagerungen ins Ausland lassen befürchten, dass weitere Beschäftigungseinbußen drohen.

Die Betrachtung zeigt, dass neue Arbeitsplätze in den vergangenen Jahren fast ausschließlich im Dienstleistungssektor entstanden sind; und lediglich ein Teil dieser Arbeitsplätze stammt ursprünglich aus dem verarbeitenden Gewerbe. Vielmehr sind die Dienstleistungen auch unabhängig von der Industrie stark gewachsen. Das betrifft das Gesundheits- und Sozialwesen, das Gastgewerbe, den Einzelhandel oder auch das Wohnungswesen.

Im Dienstleistungssektor haben sich zudem ganz neue Geschäftsfelder entwickelt, vor allem im Bereich der IT-Dienstleistungen und der freiberuflichen, technischen und wissenschaftlichen Dienstleistungen. Gerade diese wissensintensiven Dienstleistungen dominieren das Beschäftigungswachstum der vergangenen Jahre. Das betrifft Bereiche wie die Unternehmensberatung und -verwaltung, Ingenieurbüros sowie Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen, die in den vergangenen Jahren ein extrem hohes Beschäftigungswachstum hatten. Diese sind aber nicht mehr zwingend an ein örtliches Industrieunternehmen gebunden. Sie haben vielmehr einen durchmischten Kundstamm. Und sie beschäftigen hoch qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Verdienste und auch der Anteil an Vollzeitstellen sind mit denen des verarbeitenden Gewerbes vergleichbar.

Klar ist, dass das verarbeitende Gewerbe deutschlandweit und im Land Bremen nicht mehr in früherem Ausmaß Arbeitsplätze bereitstellt. Ein künftig deutlich höheres Niveau als im Moment erscheint vor dem Hintergrund globalisierter Märkte und weiterer technischer Rationalisierungsmöglichkeiten nicht wahrscheinlich. Zurzeit hat Bremen im Großstädtevergleich sogar noch einen erhöhten Besatz an Industriebeschäftigten. Das birgt durchaus Chancen. Als Großstadt hat Bremen gegenüber dem ländlichen Raum den Vorteil, dass ein durch Forschungseinrichtungen, Wissensnetzwerke, Universitäten und Hochschulen gutes und kooperatives Umfeld sowohl für wissensintensive Industrie- wie Dienstleistungsbetriebe existiert. Bedenklich ist aber, dass Bremen bei den wissensbasierten Dienstleistungen zwar ein starkes Wachstum verzeichnet, im Ländervergleich auch überdurchschnittlich ist – hinter den anderen Großstädten aber immer noch hinterherhinkt. Das betrifft sowohl die Branche Information und Kommunikation wie auch andere unternehmensnahe wirtschaftliche Dienstleistungen. Innovationen und zukunftsfähige Geschäftsmodelle in fast allen Feldern hängen jedoch zunehmend an diesen Branchen.

Der Ausgleich durch externe Forschungseinrichtungen findet in Bremen zwar statt und kompensiert diesen Mangel ein Stück weit, wiederum sind die internen Ausgaben der Unternehmen aber im Bereich Forschung und Entwicklung gering (Werkbankproblematik). So besteht die Gefahr, dass das Land Bremen trotz seines industriellen Kerns und den grundsätzlich positiven Voraussetzungen einer Großstadt den Anschluss nicht hält. Der Abstand zu anderen Großstädten muss hier dringend geschlossen werden.

Der hohe Zahl von Industriebeschäftigten im Land Bremen birgt wie gesagt Chancen: Ausgebildete Fachkräfte für die Industrie sind »vor Ort«. Neue Entwicklungen zum Beispiel im Rahmen der Digitalisierung können aufgegriffen werden. Die Finanzkrise hat aber auch gezeigt, wie anfällig gerade die bremische exportorientierte Industrie für Nachfrageschwankungen beziehungsweise -einbrüche ist. Die Sicherung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit für die industriellen Kerne muss dementsprechend in den Vordergrund gestellt werden. Genauso wichtig wird es sein, dass die beschäftigungsschaffenden Dienstleistungsbranchen stärker in den Fokus genommen werden.

Das zweite große Feld betrifft die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. Hier zeigt sich vor allem in den Dienstleistungen ein durchwachsendes Bild: Sie schaffen Beschäftigung, aber generell werden Dienstleistungen schlechter entlohnt, die Teilzeit- und Minijobquoten sind wesentlich höher, die Mitbestimmung ist weniger ausgeprägt und die Arbeitsbedingungen werden von den Beschäftigten negativer eingeschätzt. Die Schattenseite des Beschäftigungsbooms ist folglich eine massive Ausweitung schlechter Arbeitsbedingungen und atypischer Arbeitsverhältnisse. Wie gezeigt, gibt es im hoch qualifizierten Bereich oder in bestimmten Teilen des öffentlichen Dienstes Ausnahmen. An das Niveau der Industrie können die Dienstleistungsbranchen im Moment aber nur punktuell anknüpfen. Gleichzeitig erkennt man auch in der Industrie einen

Rückgang der mit *Guter Arbeit* verbundenen Beschäftigung durch die Auslagerung in weniger oder gar nicht mehr geschützte Segmente des Arbeitsmarktes wie etwa durch Werkverträge und Leiharbeit und weitere in Zukunft bedeutender werdende Arbeitsformen wie das Cloudworking oder Crowdsourcing. Die Prozesse dieses strukturellen Wandels haben damit wesentlichen Einfluss auf die Arbeitswelt, die sich ändernden Rahmenbedingungen wirken negativ auf die Situation der Beschäftigten.

Politisch aus den Augen geraten sind insbesondere viele der nicht marktbestimmten und »einfachen« Dienstleistungen. Im Gegensatz zu den häufig »hofierten« unternehmensnahen Dienstleistungen haben sich hier Minijobs, Teilzeit und zunehmend auch Leiharbeit (zum Beispiel im Gesundheitswesen) in einem unguten Maß entwickelt. Zudem werden teils extrem geringe Löhne gezahlt. Das betrifft vor allem das Gastgewerbe, den Einzelhandel, aber auch die Teile des Gesundheits- und Pflegesektors. Da hier aber besonders viele Menschen (Frauen!) arbeiten, muss diesem Missstand politische Aufmerksamkeit gezollt werden. Dies gilt umso mehr, wenn die Sicherung des Fachkräftebedarfs und die regionale Kaufkraft an guten Arbeitsbedingungen und guter Entlohnung hängen.

Die Folge sind vielfältige Herausforderungen für die Politik:

- Die Begleitung des strukturellen Wandels erfordert ein regelmäßiges Monitoring wichtiger Kennzahlen. Wie entwickeln sich Wertschöpfung von Industrie und Dienstleistungen im Verhältnis zueinander? Kann die Beschäftigung im industriellen Bereich gehalten werden? Wenn nicht – was sind die Ursachen für ihr Schrumpfen? Auf arbeitsmarktpolitischer Seite muss es darum gehen, die Ausweitung von Leiharbeit und Werkverträgen durch präzisere Bestimmungen zu verhindern und nach Möglichkeit wieder einzudämmen. *Gute Arbeit* in der Industrie verschwindet teils in diesen arbeitsmarktpolitischen Schlupflöchern.

- Die aktuellen Cluster der Wirtschaftspolitik/-förderung umfassen sowohl die relevanten Industriebranchen als auch die vom Strukturwandel profitierende Logistik- beziehungsweise Hafenbranche. Jedoch bleiben wichtige Schlüsselbranchen der Dienstleister unberücksichtigt. Um den Wachstumsbranchen im Dienstleistungsbereich Rechnung zu tragen, benötigt das Land Bremen einen »Masterplan Dienstleistungen«. Die vorliegende Studie hat die wirtschaftlichen und beschäftigungswirksamen Potenziale der Dienstleistungsbranchen aufgezeigt. Ähnlich wie im Masterplan Industrie müssen Kernbranchen identifiziert und ein Handlungskonzept zur Förderung und Stärkung entwickelt werden.
- Zur Grundlage wirtschaftspolitischer Entscheidungen gehört zwingend eine Erhebung der Beschäftigungsentwicklung in den einzelnen Branchen. Wie viele Arbeitsplätze entstehen und vor allem: welche? Ein »Frühwarnsystem« muss feststellen, wann Branchen in zunehmendem Maß keine existenzsichernde Beschäftigung mehr sicherstellen. Bereits als problematisch eingestufte Branchen müssen in den Fokus der Politik geraten. Durch den hohen Anteil atypischer Arbeitsverhältnisse und die geringen Löhne ist das Beschäftigungswachstum im Gesundheits- und Sozialwesen, im Einzelhandel oder im Gastgewerbe nur begrenzt positiv zu sehen. Diese Problematik betrifft allerdings auch andere »neue« Industriebranchen wie die Windenergieindustrie. Hier sollten über Branchendialoge Politik, Arbeitnehmervertreter und Wirtschaft gemeinsam Lösungen entwickeln. Haben wir es mit einer Branche zu tun, in der zum Beispiel die starke Präsenz von Minijobs zu einer Erosion an existenzsichernden Arbeitsplätzen führt, wie es unter anderem im Einzelhandel der Fall ist,

lassen sich Strategien anwenden, um diese in sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze umzuwandeln? In Nordrhein-Westfalen wurden entsprechende Projekte erfolgreich umgesetzt. Auch eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung kann in stark »tarifflüchtigen« Branchen ein gangbarer Weg sein. Hier ist ein gemeinsames Vorgehen mit anderen Bundesländern, insbesondere mit Niedersachsen, anzustreben.

- Die industriellen Kerne sind wichtig für das Land Bremen. Produktivität und Einkommen wachsen überdurchschnittlich, nur die wissensintensiven Dienstleistungen erreichen hier ähnliche Qualitätsstandards. Damit ist die Industrie als Beschäftigungsträger und »Hort« *Guter Arbeit* zu sichern, zu unterstützen und zukunftsfähig zu entwickeln. Dabei gelten insbesondere die wissensintensiven Industrien als »krisenfest« und zukunftsweisend – sie stellen qualifizierte Arbeitsplätze zur Verfügung, investieren in Forschung und Entwicklung und gelten als sogenannte »hybride« Unternehmen, die auf integrierte Industrie-Dienstleistungsprodukte setzen. In der Wirtschaftsförderung und bei Ansiedlungsprojekten muss dies besonders berücksichtigt werden.
- Der gute »Bremer Weg« in der externen Forschung muss weiter gegangen werden, Projekte wie EcoMaT, FabLab oder das Fraunhofer Institut IWES in Bremerhaven, aber auch die staatlichen Universitäten stützen wichtige Forschungsbereiche. Hier müssen Kernkompetenzen weiter ausgebaut werden, die den Standort sichtbar profilieren und einen Anreiz setzen für die Ansiedlung wissensintensiver Unternehmen. Wirtschaftsförderung hat hier die bedeutende Rolle, Unternehmen, Hochschulen und Forschungseinrichtungen in leistungsfähigen Netzwerken zusammenzubringen.

- Die unternehmensinternen Ausgaben für Forschung und Entwicklung sind eine Achillesferse der Bremer Wirtschaftsstruktur. Die Ausgaben sind deutlich unterdurchschnittlich im Vergleich zu anderen Großstädten. Sie gelten aber als Gradmesser für (mögliche) Innovationen und zukunftssichere Beschäftigung. Der Kompensation durch externe, also im weitesten Sinn staatlich induzierte, Forschung ist im Haushaltsnotlageland eine Grenze gesetzt. Insofern bleibt die Induzierung und Steigerung der Forschungs- und Entwicklungsausgaben in den bremischen Unternehmen eine zentrale Aufgabe der Wirtschaftspolitik.
- Der Strukturwandel steigert den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften. Hier gilt es, mit einem erweiterten und differenzierteren Qualifizierungsangebot einem Fachkräftemangel entgegenzusteuern und den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Chancen zu eröffnen. Das betrifft Weiterqualifizierungen im Beruf, aber auch Qualifizierungen beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt; neben der bremischen Politik ist ebenso das Jobcenter gefragt sowie die Weiterbildungsträger und Hochschulen. Ein abgestimmtes Konzept muss eine am Strukturwandel orientierte Beschäftigungsförderung und Arbeitsmarktpolitik vorantreiben. Auch hierbei muss die Qualität der durch die Förderung erreichbaren Arbeitsplätze besondere Berücksichtigung finden.

- Die zunehmende Bedeutung der Digitalisierung geht in der öffentlichen Diskussion mit dem Begriff Industrie 4.0 einher. Viele der neuen technischen Möglichkeiten und Entwicklungen betreffen jedoch auch und teils insbesondere die Dienstleistungen. Die Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung dürfen daher nicht auf die industrielle Nutzung verengt werden. Angestrebt werden muss eine arbeitnehmerfreundliche Gestaltung der »neuen« Arbeitswelt unter dem Begriff Arbeit 4.0. Speziell für die wissensintensiven Dienstleistungen muss für die einzelnen Branchen geklärt werden, in welchen Bereichen noch Handlungsbedarf besteht und welche Förderung nötig ist.



# Strukturwandel in Bremen

## Befunde und Herausforderungen

Der Begriff Strukturwandel begleitet die Wirtschaftsentwicklung seit Jahrzehnten. Der Verlust von Arbeitsplätzen durch wegbrechende Branchen zeigt in vielen ehemaligen Industriezentren Deutschlands bis heute Auswirkungen. Das Land Bremen ist nach wie vor Industriestandort – gleichwohl gewinnt der Dienstleistungssektor laufend an Bedeutung. Interessant und mit vielen Fragen verbunden ist dabei jedoch das Ausmaß des Wandels. Welche Auswirkungen hat der Strukturwandel auf die Bremer Industrie? Sind die Arbeitsplätze der Industrie verloren gegangen oder lediglich in Dienstleistungsbranchen abgewandert? Welche Dienstleistungsbranchen schaffen Beschäftigung und wovon ist das Wachstum abhängig?

Zugleich erleben wir die Zunahme atypischer Beschäftigung: Teilzeitstellen und Minijobs erfahren einen Boom, die Leiharbeit ist in den vergangenen zehn Jahren geradezu sprunghaft angestiegen. Die Sicherheit des Arbeitsplatzes scheint abgenommen zu haben, der Anteil der unbefristeten Vollzeitstellen und die Tarifbindung sinkt. Damit stellt sich die Frage nach der Qualität der entstandenen Arbeitsplätze und wie dieser Wandel der Arbeitswelt mit dem Wandel der Wirtschaftsstruktur zusammenhängt.

Die Studie zeigt die langfristige Entwicklung des Landes Bremen und liefert eine Analyse der wirtschaftlichen Stärken und Schwächen des Landes Bremen. Außerdem bietet sie Anregungen, wie der Strukturwandel politisch begleitet und damit Beschäftigung mit *Guter Arbeit* verknüpft werden kann.

[www.arbeitnehmerkammer.de](http://www.arbeitnehmerkammer.de)

