

Tübingen, im März 2014

Nutzung atypischer Beschäftigungsformen in Baden-Württemberg – Betriebsdaten liefern neue Erkenntnisse

Mehr und mehr wird die Arbeitswelt durch atypische Beschäftigung geprägt. Dies sind befristete Arbeitsverhältnisse, Leiharbeit, freie Mitarbeit, geringfügige Beschäftigung, aber auch sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit. Wird das Normalarbeitsverhältnis durch diese Formen der Beschäftigung verdrängt? Wo liegen die Schwerpunkte der atypischen Beschäftigung? Und wie sieht die Situation in Baden-Württemberg im Vergleich zum Bundesgebiet aus? Dies sind Fragen, die in einer neuen Studie des IAW im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg untersucht werden. Die Untersuchung basiert auf dem IAB-Betriebspanel, das viele Merkmale des betrieblichen Umfelds enthält. Diese Zusammenfassung führt durch die wichtigsten Ergebnisse der Studie.

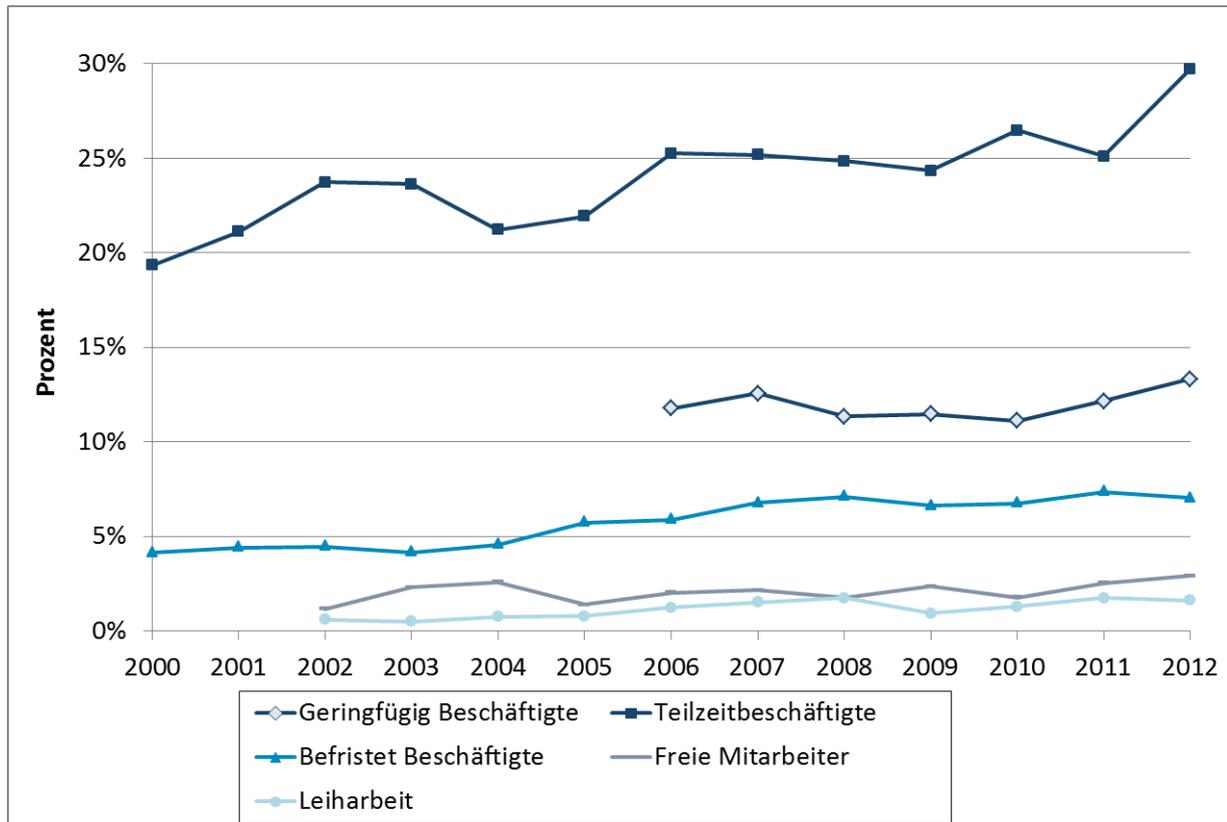
Die atypische Beschäftigung in Baden-Württemberg nimmt zu

In den baden-württembergischen Betrieben werden atypisch Beschäftigte zunehmend eingesetzt. Von 2000 bis 2012 nahmen die Leiharbeit und die freie Mitarbeit prozentual besonders stark zu. Auch die befristete Beschäftigung stieg deutlich an, vor allem bei den Frauen.

Bei allen atypischen Beschäftigungsformen nahm der Anteil an der Gesamtbeschäftigung in Baden-Württemberg zwischen 2000 und 2012 zu (Abbildung 1). Die am wenigsten stark verbreiteten Beschäftigungsformen, Leiharbeit und freie Mitarbeit, zeigen die stärksten Zuwächse: Ihr Anteil vergrößerte sich jeweils um mehr als das Doppelte und betrug im Jahr 2012 1,6% beziehungsweise 2,9% der betrieblichen Belegschaft.

Auch die Anteile der befristeten Beschäftigung (im Jahr 2012: 7,1%) und der Teilzeitbeschäftigung (29,7%) wuchsen, und zwar um mehr als die Hälfte. In diesen Beschäftigungsverhältnissen sind Frauen besonders häufig vertreten (Frauenanteile sind nicht in der Graphik dargestellt). Im Jahr 2012 arbeitete mit 51% gut die Hälfte der Frauen in Teilzeitbeschäftigung, aber nur 12% der Männer. Darin ist die geringfügige Beschäftigung bereits eingeschlossen. Bei der befristeten Beschäftigung waren mit 8,6% ebenfalls die Frauen deutlich häufiger vertreten als die Männer (5,6%). Auch die Zunahme der befristeten Beschäftigung betraf vor allem die Frauen.

Abbildung 1: Entwicklung der atypischen Beschäftigung in Baden-Württemberg: Anteile an der Gesamtbeschäftigung



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg 2000-2012, IAW-Berechnungen. Zur Erläuterung: Ein Beschäftigungsverhältnis kann in mehrerer Hinsicht atypisch sein – beispielsweise sowohl befristet als auch in Teilzeitbeschäftigung.

Formen von atypischer Beschäftigung

Die untersuchten Formen atypischer Beschäftigung sind befristete Beschäftigung, geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit, freie Mitarbeit und Teilzeitarbeit. Sie unterscheiden sich hinsichtlich verschiedener Merkmale sowohl von Normalarbeitsverhältnissen als auch untereinander. Befristete Beschäftigung bedeutet, dass die vertraglich vereinbarte Beschäftigungsdauer zu einem vorab bestimmten Termin endet. Unter geringfügige Beschäftigung fallen nicht sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, deren Entlohnung unterhalb einer Schwelle von derzeit 450 € pro Monat liegt oder die maximal zwei Monate bzw. 50 Tage im Jahr. Mit Leiharbeitskräften sind diejenigen Beschäftigten gemeint, die einem Nutzerbetrieb von einem Verleihunternehmen für eine bestimmte Zeitdauer überlassen werden. Freie Mitarbeiter sind Personen, die auf der Basis eines individuellen Werk- oder Dienstvertrags in dem befragten Betrieb tätig sind – sie umfassen jedoch nicht diejenigen Werkvertragsbeschäftigten, die von Fremdfirmen in den Betrieb kommen. Teilzeitbeschäftigte haben im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten eine reduzierte Wochenstundenzahl und können entweder sozialversicherungspflichtig oder geringfügig beschäftigt sein.

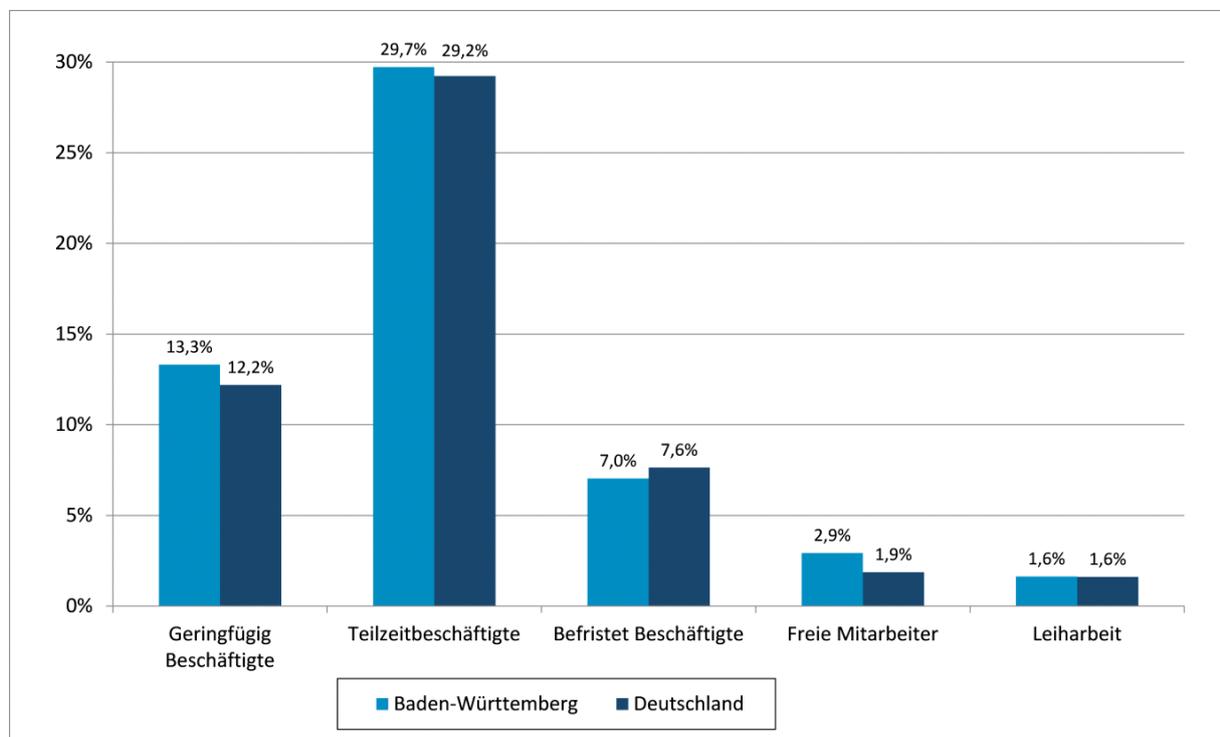
Das Wachstum der atypischen Beschäftigung war während der Wirtschaftskrise 2008 und 2009 vorübergehend rückläufig. Seither nahmen die meisten Formen atypischer Beschäftigung jedoch anteilmäßig wieder zu, lediglich die befristete Beschäftigung und die Leiharbeit gingen von 2011 auf 2012 wieder etwas zurück.

Nur geringe Unterschiede zum Bundesgebiet

Die Anteile der atypisch Beschäftigten in Baden-Württemberg unterschieden sich im Jahr 2012 nur um maximal einen Prozentpunkt von den Werten für das gesamte Bundesgebiet. Freie Mitarbeit, geringfügige Beschäftigung und Teilzeitbeschäftigung sind in Baden-Württemberg etwas häufiger, befristete Beschäftigung ist dagegen etwas seltener als im Bundesdurchschnitt.

Der Anteil der geringfügigen an der gesamten Beschäftigung lag in den baden-württembergischen Betrieben im Jahr 2012 um gut einen Prozentpunkt höher als im Bundesgebiet, und auch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in Baden-Württemberg war etwas größer. Der Anteil der Leiharbeit in Baden-Württemberg stimmt mit dem in ganz Deutschland überein.

Abbildung 2: Anteile der atypisch Beschäftigten im Jahr 2012 in Baden-Württemberg und in Deutschland.



Quelle: TNS Infratest Sozialforschung (2013), IAB Betriebspanel Baden-Württemberg, IAW-Berechnungen.

Auffällig ist die deutlich stärkere Nutzung der freien Mitarbeit in Baden-Württemberg im Jahr 2012. Dieser Unterschied fiel in den Jahren davor allerdings schwächer aus (nicht in der Graphik dargestellt). Ansonsten entwickelten sich die Anteile der atypisch Beschäftigten im

Bundesgebiet ähnlich wie in Baden-Württemberg. Die Bedeutungszunahme der atypischen Arbeit ist also keinesfalls auf den Südwesten begrenzt.

Die Zunahme atypischer Arbeit: Vergleich mit anderen Datenquellen

Der Zuwachs der atypischen Beschäftigung zeigt sich auch in anderen Datenquellen als dem IAB-Betriebspanel. Das Statistische Bundesamt definiert die atypische Beschäftigung als befristete Beschäftigung, geringfügige oder Teilzeitbeschäftigung bis 20 Wochenstunden sowie Leiharbeit (ab 2007). Bei dieser Definition ist für das Bundesgebiet ein Zuwachs des Anteils der atypischen Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung von 17,9% im Jahr 2000 auf 21,8% im Jahr 2012 festzustellen.¹ Auch das Sozio-ökonomische Panel (SOEP) enthält Angaben zur atypischen Beschäftigung. Diese Personendaten eignen sich besonders gut zur Analyse der Beschäftigungssituation und der Erwerbsverläufe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Damit lässt sich auch darstellen, inwieweit atypische Beschäftigung mit prekären Lebenslagen verbunden ist. Mit dem IAB-Betriebspanel lassen sich dagegen die betrieblichen Einsatzschwerpunkte atypischer Arbeit umfassend analysieren – wie in den folgenden Abschnitten dargestellt.

Unterschiedliche Formen der atypischen Arbeit haben unterschiedliche Einsatzschwerpunkte

Befristete Beschäftigung, geringfügige Beschäftigung, freie Mitarbeit und Teilzeitbeschäftigung sind vorwiegend im Dienstleistungssektor verbreitet. Leiharbeitskräfte werden dagegen hauptsächlich im Verarbeitenden Gewerbe eingesetzt.

Im Dienstleistungssektor waren im Jahr 2012 in Baden-Württemberg 61% der befristet Beschäftigten, 59% der geringfügig Beschäftigten, 57% der Teilzeitbeschäftigten und 79% der freien Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschäftigt. Bei den Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmern betrug dieser Anteil dagegen nur 12%, während 66% im Verarbeitenden Gewerbe (ohne Baugewerbe) eingesetzt wurden. Die Befristungsquote war bei den wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen mit 12% am höchsten und im Baugewerbe mit knapp 2% am geringsten. Die Leiharbeitsquote im Verarbeitenden Gewerbe betrug knapp 4%.

Befristete Beschäftigte und Leiharbeitskräfte sind häufiger in größeren Betrieben anzutreffen. Beispielsweise lag der Anteil der befristet Beschäftigten in den Großbetrieben ab 500 Beschäftigten im Jahr 2012 bei gut 9%, in den kleinsten Betrieben bis fünf Beschäftigten dagegen unter 1%. Geringfügige Beschäftigung, freie Mitarbeit und auch Teilzeitarbeit sind dagegen gerade in kleinen Betrieben weit verbreitet.

In exportierenden Betrieben gibt es weniger befristete Beschäftigte, geringfügige Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte als in anderen Betrieben. Hingegen gibt es bei Exportbetrieben relativ mehr Leiharbeitskräfte. Bei den exportierenden Betrieben ist eine besonders starke Verringerung des Einsatzes von Leiharbeitskräften während der Krise im

Jahr 2009 festzustellen. Dies sind nur einige der Befunde, die in der Studie auf Basis des IAB-Betriebspanels für Baden-Württemberg erzielt werden.

Atypische Beschäftigung und Qualität der Arbeit

Atypische Arbeit wird oft mit einer geringen Arbeitsqualität in Verbindung gebracht. Mit dem IAB-Betriebspanel lässt sich untersuchen, ob diejenigen Betriebe atypische Arbeit vermehrt einsetzen, die auch bei sonstigen Indikatoren für Arbeitsqualität eher schlecht abschneiden.

In der Tat finden geringfügige Beschäftigung und Teilzeitarbeit besonders in Betrieben Anwendung, in denen die Qualität der Arbeit weniger gut ist. Beispielsweise machen Betriebe, die hohe Anteile geringfügiger Beschäftigung aufweisen, ihren Beschäftigten weniger Angebote wie zum Beispiel Weiterbildung, Kinderbetreuung, Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Gesundheitsschutz oder Arbeitszeitkonten. Bei Leiharbeit, befristeter Beschäftigung und freier Mitarbeit finden sich diesbezügliche Unterschiede nicht. Die Literatur zeigt allerdings, dass atypisch Beschäftigte oft von entsprechenden Angeboten ausgeschlossen sind, auch wenn diese in ihren Betrieben vorhanden sind.²

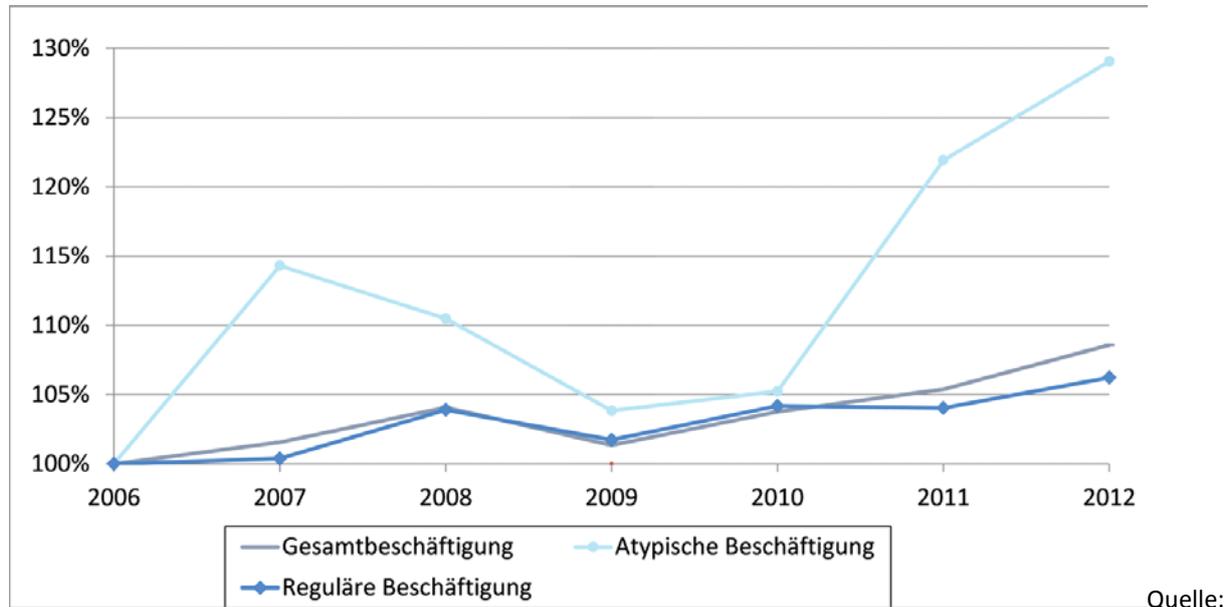
Atypische Beschäftigung hat stärker zugenommen als reguläre

Nicht nur die atypische Arbeit hat in Baden-Württemberg zugenommen, sondern auch die Beschäftigung mit einem regulären Arbeitsvertrag.

Abbildung 3 zeigt, dass das Wachstum der atypischen Arbeit im Zeitraum von 2006 bis 2012 nicht mit einer Reduzierung regulärer Arbeit einherging. Atypische Arbeit wird hier definiert als die Summe aus befristeter und geringfügiger Beschäftigung sowie aus Leiharbeit und freier Mitarbeit.

Die Abbildung zeigt einen Zuwachs der atypischen Beschäftigung von 2006 bis 2012 in der Größenordnung von knapp 30%. Im gleichen Zeitraum wuchs die reguläre Beschäftigung um ca. 6%. Trotz der Zunahme der regulären Beschäftigung könnte jedoch ein kontinuierlicher Prozess der Verdrängung von regulärer durch atypische Arbeit stattgefunden haben, der sich aber infolge der insgesamt positiven Beschäftigungsentwicklung nicht in einem absoluten Rückgang der Anzahl der regulär Beschäftigten ausdrückt. Dieser Frage wird im nächsten Teil der Analyse nachgegangen.

Abbildung 3: Wachstumsraten der Gesamtbeschäftigung, atypischen Beschäftigung und regulären Beschäftigung in den Jahren 2006-2012 in Baden-Württemberg



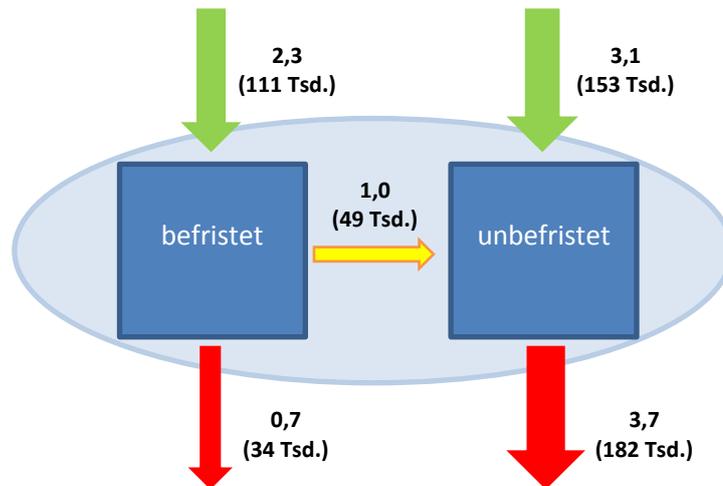
IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg 2006-2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Als atypische Beschäftigung wird hier die Summe aller Leiharbeitskräfte, befristeten Beschäftigten, freien Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und geringfügig Beschäftigten bezeichnet. Reguläre Beschäftigung ist hier die Gesamtbeschäftigung abzüglich der befristeten und geringfügigen Beschäftigung. Als Referenz für die Wachstumsraten dient das Jahr 2006 (=100%).

Keine Evidenz für eine Verdrängung unbefristeter Arbeitsverhältnisse

Der Zuwachs befristeter Beschäftigung erfolgte überwiegend im Kontext der Schaffung neuer Arbeitsplätze und nicht durch Verdrängung unbefristeter Beschäftigung.

Der Frage einer Verdrängung regulärer durch atypische Beschäftigung kann mit den Daten des IAB-Betriebspanels nur für die befristete Beschäftigung nachgegangen werden. Abbildung 4 stellt für das erste Halbjahr 2012 die Einstellungen und Abgänge aus dem Betrieb für die befristete und unbefristete Beschäftigung sowie die Übernahmequote von befristeten Beschäftigten in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse jeweils bezogen auf die Gesamtbeschäftigung dar. Bezogen auf 100 Beschäftigte wurden beispielsweise 3,7 unbefristete Arbeitsverhältnisse aufgelöst; in absoluten Zahlen sind dies ca. 182.000 Fälle. Dagegen wurden ca. 111.000 Personen neu mit einem befristeten Vertrag eingestellt; im Verhältnis zu allen Beschäftigten sind dies 2,3%.

Abbildung 4: Beschäftigungsflüsse nach Vertragsformen im Jahr 2012

Anmerkung: gewichtet auf der Basis repräsentativer Beschäftigtenzahlen.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen.

Aus der Abbildung wird deutlich, dass die Anzahl der Zugänge in befristete Beschäftigung die der Abgänge übersteigt, während bei der unbefristeten Beschäftigung die Anzahl der Abgänge höher liegt als die der Zugänge. Für sich genommen würde dies eine Verdrängung bedeuten, wenn nicht ein gegenläufiger Mechanismus existieren würde: die Umwandlung befristeter in unbefristete Beschäftigung. Dies traf im Jahr 2012 genau auf eines von 100 Beschäftigungsverhältnissen zu. Werden diese Bewegungen gegeneinander saldiert, so zeigt sich im Durchschnitt keine Verdrängung unbefristeter durch befristete Beschäftigung.

Die Analyse wird nicht nur für das Jahr 2012, sondern auch für den Zeitraum 2005 bis 2012 durchgeführt. Für keines dieser Jahre ergeben sich Hinweise auf Verdrängung. Das bedeutet, dass der beobachtete Zuwachs der atypischen Beschäftigung überwiegend im Kontext der Schaffung neuer Stellen stattfand. Dies gilt insbesondere für die Jahre nach 2008. Es gibt dabei aber Unterschiede zwischen den Wirtschaftsbereichen. Im Dienstleistungsbereich ist die Wahrscheinlichkeit, innerhalb eines gegebenen Zeitraumes von einem befristeten auf einen unbefristeten Vertrag zu wechseln, weitaus geringer als im Verarbeitenden Gewerbe. Folglich ergibt sich für den Dienstleistungsbereich in den Jahren bis 2008 durchaus Evidenz für eine Verdrängung unbefristeter Beschäftigung.

Nach wie vor eine relativ geringe Anzahl von Übergängen von Leiharbeit in reguläre Beschäftigung

Leiharbeitskräfte haben nur eine relative geringe Chance, bei ihrem Entleihbetrieb nach ihrer Tätigkeit als Leiharbeitskräfte eine Festanstellung zu erhalten.

In der wirtschaftspolitischen Diskussion wird oft argumentiert, dass Leiharbeit Personen mit schlechten Arbeitsmarktchancen in den Arbeitsmarkt integrieren kann. Ein direkter Weg der Integration besteht darin, dass Leiharbeitskräfte im Nutzerunternehmen eine Festanstellung finden. Im IAB-Betriebspanel wird erhoben, wie viele Leiharbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer von den Nutzerbetrieben übernommen wurden; allerdings stehen diese Angaben nur für die Jahre 2003 und 2008 zur Verfügung.

Danach stieg die Anzahl der jeweils im ersten Halbjahr übernommenen Leiharbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer in Baden-Württemberg zwischen 2003 und 2008 von knapp 1.700 auf etwas mehr als 10.000. Allerdings: Auch die Anzahl der Leiharbeitskräfte hat sich in diesem Zeitraum deutlich erhöht, nämlich von knapp 24.000 auf etwas weniger als 84.000. Setzt man die Übergänge und die Anzahl der Leiharbeitskräfte ins Verhältnis, ergibt sich ein Anstieg von 7,1% auf 12,1%. Insgesamt spielen ehemalige Leiharbeitnehmer und -arbeitnehmerinnen bei den betrieblichen Neueinstellungen nur eine untergeordnete Rolle: auch 2008 wurden nur 4% der offenen Stellen durch ehemalige Leiharbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer besetzt; im Verarbeitenden Gewerbe liegt die Quote mit 6% allerdings etwas höher.

Mindestlohn in der Leiharbeit: Effekte auf die Beschäftigung bislang nicht feststellbar

Zum 1. Januar 2012 wurde in der Leiharbeitsbranche ein Mindestlohn von (zunächst) 7,89 € (Westdeutschland) eingeführt. Im Folgezeitraum war ein leichter Rückgang der Nutzung von Leiharbeit in Baden-Württemberg zu beobachten. Eine erste Analyse zur Wirkung des Mindestlohns auf die Nutzung von Leiharbeit liefert keine Anhaltspunkte dafür, dass der Rückgang der Leiharbeit ursächlich auf den Mindestlohn zurückzuführen ist.

In der Untersuchung wird zwischen Berufsgruppen unterschieden, für welche der Mindestlohn aufgrund der bisher geringen Entlohnung relevant sein könnte (beispielsweise Reinigungsberufe) und solchen, in denen dies in der Regel nicht der Fall sein dürfte, weil die Löhne ohnehin höher liegen (beispielsweise Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe). Die zweite Gruppe, für die der Mindestlohn vermutlich nicht relevant ist, wird in einer Vergleichsgruppenanalyse als Kontrollgruppe verwendet. Anhand der Daten der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik wird analysiert, inwiefern sich die Beschäftigung in den beiden Gruppen von Berufen nach Einführung des Mindestlohns unterschiedlich entwickelt. Für die Gruppe mit bindender Mindestlohn-Wirkung wird aufgrund des Mindestlohnes ein

Rückgang der Anzahl der Leiharbeitsbeschäftigten erwartet, wenn die oft vertretene Hypothese zutrifft, dass ein Mindestlohn zu Beschäftigungsverlusten führt. Für die Kontrollgruppe sollten sich hingegen keine Änderungen ergeben.

Die Ergebnisse der Analyse weisen keinerlei signifikante Unterschiede in der Beschäftigungsentwicklung der beiden Gruppen auf. Für die beobachtete leicht negative Entwicklung der Anzahl der Leiharbeitskräfte nach Einführung des Mindestlohns müssen daher andere Einflüsse ursächlich sein. Zu deren Identifikation sind weitergehende Untersuchungen über einen längerfristigen Zeithorizont notwendig.

Atypische Beschäftigungsformen bleiben auf der Agenda

Aufgrund ihrer dynamischen Entwicklung in den letzten Jahren sollte die atypische Beschäftigung weiterhin im Blickfeld von Politik, Öffentlichkeit und Wissenschaft bleiben.

Atypische Beschäftigung gehört zu den Phänomenen auf dem Arbeitsmarkt, die nicht von vornherein als gut oder schlecht zu beurteilen sind. Atypische Beschäftigung kann im positiven Fall bei der Schaffung neuer Arbeitsplätze helfen und Arbeitslose in Beschäftigung integrieren, aber im negativen Fall den Arbeitsmarkt spalten und die Qualität der Arbeit vermindern. Es muss daher weiter beobachtet werden, welcher Effekt jeweils überwiegt. Im Fokus sollte dabei auch weiterhin eine mögliche Verdrängung regulärer durch atypische Beschäftigung stehen.

Analysebedarf besteht ferner bezüglich der Evaluation des zum 1. Januar 2012 eingeführten Mindestlohns. Hier wäre es sinnvoll, spätere Zeitpunkte in die Untersuchung einzubeziehen. Ähnliches gilt für die Untersuchung betrieblicher Übernahmen ehemaliger Leiharbeitnehmer und -arbeitnehmerinnen. Darüber hinaus wäre es wünschenswert, diese Frage für künftige Wellen des IAB-Betriebspanels wieder in das Befragungsprogramm aufzunehmen.

Endnoten

- 1 Statistisches Bundesamt (2013), Pressemitteilung vom 28.08.2013.
- 2 Boockmann, Bernhard; Hagen, Tobias (2006), Befristete Beschäftigungsverhältnisse – Brücken in den Arbeitsmarkt oder Instrumente der Segmentierung? Baden-Baden: Nomos. Frick, Frank; Noack, Martin; Blinn, Miika (2013), Die Weiterbildungsverlierer, Weniger Weiterbildung für immer mehr atypisch Beschäftigte, Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. Seidel, Sabine; Münchhausen, Gesa (2007): Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit, in: Münchhausen, Gesa (Hrsg.): Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit - Potentiale und Grenzen, Bonn: Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung, S. 137-160.

Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg

Der vorliegende Bericht stützt sich auf die Daten des IAB-Betriebspanels, der größten repräsentativen Arbeitgeberbefragung in Deutschland, die sich vor allem mit Fragen der Beschäftigung befasst. Die baden-württembergische Landesregierung finanziert die Aufstockung der Befragung auf ca. 1.200 Betriebe, wodurch aussagekräftige Analysen für Baden-Württemberg ermöglicht werden.

Das IAB-Betriebspanel ist als jährliche Wiederholungsbefragung angelegt und umfasst ein breites Fragenspektrum zu einer Vielzahl beschäftigungspolitischer Themen. Befragt werden Betriebe in allen Branchen und aller Größen mit mindestens einem oder einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. Erhoben wird eine Vielzahl von Informationen rund um die Beschäftigung, darunter Angaben zu

- Beschäftigungsentwicklung und Beschäftigungsstruktur
- Personalnachfrage und Beschäftigungserwartungen
- Stand und Entwicklung der Technik, Organisation und Investitionen
- Ausbildungs- und Weiterbildungstätigkeit
- Löhne und Gehälter
- Anwendung von Tarifverträgen und Existenz von Betriebsräten.

Mehr Informationen zum IAB-Betriebspanel sind erhältlich unter:

<http://www.iab.de/de/erhebungen/iab-betriebspanel.aspx>

Auswertungen zum IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg sind hier verfügbar:

<http://www.iaw.edu/iaw/De:Publikationen:IAW-Reihen:IAW-Kurzberichte>