

Struktur und Entwicklung atypischer Beschäftigungsformen in Baden- Württemberg

**Eine empirische Analyse auf der Basis des
IAB-Betriebspanels**

Günther Klee

u.M.v.

Jan Behringer

Olga Bohachova

Andreas Gerster

Jasper Meyer

Struktur und Entwicklung atypischer Beschäftigungsformen in Baden-Württemberg

Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels*

Günther Klee u.M.v. Jan Behringer, Olga Bohachova, Andreas Gerster und Jasper Meyer¹

1	Einleitung.....	2
2	Entwicklung der Beschäftigtenstruktur nach Art der Beschäftigung und Qualifikation	6
3	Verbreitung und Struktur atypischer Beschäftigungsformen in Baden-Württemberg	8
3.1	Befristete Beschäftigung.....	8
3.1.1	Entwicklung, Struktur und Ausmaß der befristeten Beschäftigung	8
3.1.2	Tätigkeitsformen, Vertragsdauern und Gründe für befristete Verträge.....	15
3.1.3	Übernahmen, Kettenverträge und Personalabgänge bei befristet Beschäftigten.....	19
3.2	Geringfügige Beschäftigung	21
3.3	Weitere atypische Beschäftigungsformen in Baden-Württemberg.....	26
3.3.1	Teilzeitbeschäftigung	26
3.3.2	Leih- oder Zeitarbeit.....	29
4	Zusammenfassung der Ergebnisse	35
	Befristete Beschäftigung	35
	Geringfügige Beschäftigung	39
	Teilzeitbeschäftigung.....	40
	Leih- oder Zeitarbeit	41
	Literatur	43
	Anhang 1:	45
	Freie Mitarbeiter	45
	Praktikanten.....	46
	Ein-Euro-Jobber.....	47
	Anhang 2: Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg	48

* Nähere Informationen zur Datengrundlage finden sich im Anhang 2.

¹ Verantwortlicher Autor: Günther Klee M.A., Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW) Tübingen, Ob dem Himmelreich 1, 72074 Tübingen, E-Mail: guenther.klee@iaw.edu. Jan Behringer und Andreas Gerster führten im Rahmen eines Praktikums am IAW unter Anleitung von Dipl.-Ökonomin Olga Bohachova, wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAW, die statistischen Auswertungen durch, Jasper Meyer war mit Recherche- und redaktionellen Aufgaben befasst. Der Beitrag entstand im Auftrag des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg.

1 Einleitung

Seit nunmehr über zwei Dekaden durch mehr oder minder heftige Kontroversen in Wissenschaft und Politik² begleitet sind atypische Beschäftigungsverhältnisse inzwischen auf dem deutschen Arbeitsmarkt weit verbreitet: So zeigen die Ergebnisse des Mikrozensus einen Anstieg des Anteils der atypischen Beschäftigungsformen deutschlandweit von 16,2% in 1998 auf 24,8% aller abhängig Beschäftigten im Jahr 2009 (vgl. Statistisches Bundesamt 2010).^{3,4} In Baden-Württemberg lag der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse mit 24,1% in 2009 nur geringfügig darunter (vgl. Statistisches Landesamt 2010). Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels, einer jährlichen repräsentativen Arbeitgeberbefragung, deuten ebenfalls auf ein erhebliches Wachstum der befristeten und geringfügigen Beschäftigung sowie der Leih- bzw. Zeitarbeit seit der Jahrtausendwende hin (vgl. Bohachova/Einsele 2008).

Unter den Begriff der „atypischen Beschäftigungsverhältnisse“ fallen – im Unterschied zum Normalarbeitsverhältnis⁵ – nach Definition des Statistischen Bundesamtes befristete und geringfügige Beschäftigung, Teilzeitarbeit bis zu 20 Wochenstunden sowie Leih- bzw. Zeitarbeit (vgl. Statistisches Bundesamt 2010). Eine andere Definition würde demgegenüber nach Schäfer (2000) an den Merkmalen der atypischen Beschäftigung selbst ansetzen. Dazu zählen sämtliche geringfügig Nebenerwerbstätigen, alle befristeten Arbeitsverhältnisse, die unfreiwillige Teilzeitarbeit und die Scheinselbstständigen. Egal ob eng oder weit definiert, es handelt sich hierbei „um eine Sammelkategorie heterogener Beschäftigungsformen“ (Keller/Seifert, 2009, S. 40), die sowohl gesellschaftspolitisch erwünschte (z.B.

² Beispiele hierfür sind die Diskussionen um den Kündigungsschutz, über das Recht auf Teilzeitarbeit, die Einschränkungen der Möglichkeit einer Befristung von Arbeitsverträgen, die Scheinselbstständigkeit, die Regelungen zur geringfügigen Beschäftigung oder auch über die Regelungen zur Leiharbeit.

³ Anderen Berechnungen zu Folge ist der Anteil noch höher: „Der Anteil aller atypischen Beschäftigungsverhältnisse ist, wenn man Doppelzählungen berücksichtigt, mittlerweile (2007) auf 37 Prozent aller Beschäftigten gestiegen. Zu Beginn der 1990er Jahre lag der Anteil noch bei etwa 20 Prozent.“ (Keller/Seifert 2009, S. 42).

⁴ Allerdings hat sich am aktuellen Rand die Zahl der atypisch Beschäftigten im Jahr 2009 gegenüber dem Vorjahr auf rd. 7,6 Mio. Personen verringert. Dieser Rückgang um 1,7% ist auf den Abbau befristeter Beschäftigung und von Zeitarbeitsverhältnissen zurückzuführen. Die Zahl der Zeitarbeitnehmer ging um 8,5% auf 560 000 zurück, die der befristet Beschäftigten sank um 3,3% auf gut 2,6 Mio. Dagegen blieb die Zahl der geringfügig Beschäftigten und Teilzeitbeschäftigten nahezu konstant.

⁵ Unter einem „Normalarbeitsverhältnis“ versteht man eine abhängige, auf Dauer angelegte und somit unbefristete Vollzeitbeschäftigung, die eine Integration in die sozialen Sicherungssysteme gewährleistet sowie durch eine Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis gekennzeichnet ist (vgl. Mückenberger 1985, Pfarr 2000, Hoffmann/Walwei 2002, Ehrhardt 2007, Keller /Seifert 2009).

Selbständige, Auszubildende) als auch umstrittene (z.B. Leih- bzw. Zeitarbeiter, befristet und geringfügig Beschäftigte, feste freie Mitarbeiter) Komponenten beinhaltet.

Eine weite Verbreitung atypischer Beschäftigungsformen war und ist seitens ihrer Befürworter vor allem mit der Erwartung verbunden, vorhandene Inflexibilitäten auf dem Arbeitsmarkt zu überwinden, um somit im Interesse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen:

„Atypische Arbeitsplätze schaffen [...]Arbeitgebern und Arbeitnehmern gleichermaßen die Möglichkeit, sich flexibel an veränderte Arbeitsmarktgegebenheiten anzupassen. [...] Zweitens gibt es keinen Trend zur Substitution der normalen Beschäftigung. Drittens macht die atypische Beschäftigung den Arbeitsmarkt flexibler und sorgt für zusätzliche Arbeitsplätze.“ (Schäfer 2000, S. 51f.)

Darüber hinaus erhofft(e) man sich insbesondere durch die Ausweitung der Möglichkeiten, Arbeitsverträge zu befristen,⁶ auch, die Anpassungsfähigkeit der Arbeitsmärkte zu erhöhen, ohne zugleich den gesetzlichen Kündigungsschutz der Mehrzahl der Arbeitnehmer tangieren.

Kritiker einer Ausweitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse bemängeln hingegen, dass dadurch die Spaltung des Arbeitsmarktes verschärft wird, indem die qualifizierten Arbeitskräfte tatsächlich auf diesem Weg in den ersten Arbeitsmarkt gelangen, die weniger qualifizierten dagegen auf der Strecke bleiben. Atypische Beschäftigungsformen würden in dieser Sicht somit „eine Brücke für wenige, eine Sackgasse für die meisten“ (Boockmann/Hagen, 2006, S. 11) bzw. bestenfalls einen „schmalen Steg“ (Lehmer/Ziegler, 2010, S. 1) in unbefristete oder zumindest längerfristige Beschäftigung bedeuten.

Diese Befürchtung kommt auch darin zum Ausdruck, dass diese Beschäftigungsverhältnisse häufig als „prekäre Beschäftigungsverhältnisse“ bezeichnet werden und ihre zunehmende Verbreitung als „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ charakterisiert wird.⁷

„In Anlehnung an den Thesaurus der International Labour Organisation (ILO) kann prekäre Beschäftigung als Erwerbsform gekennzeichnet werden, die den Beschäftigten nur geringe Arbeitsplatzsicherheit gewährt, ihnen wenig Einfluss auf die Ausgestaltung der Arbeitssituation ermöglicht, sie nur begrenzt arbeitsrechtlich absichert und die deren materielle Existenzsicherung durch Arbeit

⁶ „Was die Zulässigkeit befristeter Beschäftigung in der Bundesrepublik Deutschland betrifft, bildet das Jahr 1985 den Wendepunkt. In diesem Jahr trat das Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG) in Kraft, das befristete Beschäftigung nicht mehr zwangsläufig an einen „sachlichen Grund“ knüpfte.“ (Boockmann/Hagen 2005, S. 306).

⁷ Vgl. hierzu u.a. Brehmer/Seifert (2008), Vogel (2008), Strengmann-Kuhn (2003), Mückenberger (1985).

daraus folgend erschwert. Dies hat letztlich auch Auswirkungen auf ihre Teilhabe am sozialen und gesellschaftlichen Leben.“ (Lang 2009, S. 166)

Eine Bewertung, ob letztlich die Chancen oder Risiken einer Ausweitung der atypischen Beschäftigungsverhältnisse für den Einzelnen und/oder für die Gesellschaft überwiegen, ist allerdings nicht Gegenstand dieses Beitrags. Dieser widmet sich vielmehr dem Thema „atypische Beschäftigung“ auf betrieblicher Ebene und beschreibt das Ausmaß, die Entwicklung und die Struktur dieser Beschäftigungsformen in Baden-Württemberg.⁸ Da im IAB-Betriebspanel keine Lohnangaben enthalten sind und Haushaltsdaten hier nicht berücksichtigt werden, lassen sich in der Folge auch hinsichtlich Prekarität keine Aussagen treffen.

Aus Sicht der Betriebe lässt sich eine ganze Reihe von Gründen für einen Einsatz atypischer Beschäftigungsformen anführen. Im Folgenden wird dabei nur ein kurzer Überblick über die wichtigsten Argumente für den Einsatz atypischer Beschäftigungsformen im Allgemeinen gegeben, ohne dabei darauf einzugehen, welches Argument auf welche Form atypischer Beschäftigung besonders zutrifft oder nicht:⁹

- Umgehen oder Linderung von Entlassungskosten für Normalarbeitnehmer im Zuge des Kündigungsschutzes
- Stabilisierung der Beschäftigung der Kernbelegschaft durch Flexibilisierung der Randbelegschaft
- Kompensation kurzfristiger, vorübergehender Ausfälle von Normalarbeitnehmern, z.B. durch Krankheit, Urlaub oder Elternzeit
- Auslese- bzw. Screening-Funktion als Grundlage des Klebeeffektes:¹⁰ Möglichkeit einer Überprüfung der Leistungsfähigkeit von Mitarbeitern.
- Einkauf spezialisierter Tätigkeiten, deren Integration in den festen Mitarbeiterstamm sich nicht lohnen würde.
- Linderung von Problemen bei der Akquisition von Fachkräften, insbesondere bei Leiharbeit und freier Mitarbeit

Als Datengrundlage kann mit dem IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg eine repräsentative Arbeitgeberbefragung in rund 1.200 baden-württembergischen Betrieben aller Branchen und Betriebsgrößenklassen herangezogen werden, die seit dem Jahr 2000 alljährlich zum Stichtag 30.06. erhoben werden (für Details vgl. Anhang 2 bzw. Bellmann 2002). Die besondere Stärke dieses Datensatzes besteht darin, dass durch den Panelcha-

⁸ Für eine aktuelle empirische Analyse des Wandels der Erwerbsformen in Deutschland auf individueller Ebene vgl. Lang (2009).

⁹ Vgl. ausführlich hierzu Boockmann/Hagen (2001), S. 200ff.

¹⁰ Übernahme von befristet Beschäftigten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

rakter der Daten Entwicklungen auf Betriebsebene sowohl im Quer- als auch im Längsschnitt seit dem Jahr 2000 untersucht werden können.¹¹ Die Analyse der Entwicklung über einen Konjunkturzyklus hinweg – insbesondere unter Berücksichtigung der historisch seltenen Ausmaße der jüngsten Wirtschaftskrise – ermöglicht tiefere Einblicke in die betrieblichen Anpassungsprozesse. Darüber hinaus enthält die Welle 2009 eine Reihe von Fragen, die in vergleichbaren Datensätzen nicht vorhanden sind. Daher sind durch die Auswertung neue Erkenntnisse über die Struktur der Beschäftigung in Baden-Württemberg möglich.¹²

Der Beitrag ist wie folgt aufgebaut: In Kapitel 2 wird zunächst auf die Entwicklung der Beschäftigungsstruktur nach Art der Beschäftigung und Qualifikationsniveau eingegangen. Kapitel 3 untersucht die Verbreitung und Struktur atypischer Beschäftigungsverhältnisse in Baden-Württemberg. Dabei ist dieses Kapitel in mehrere Abschnitte untergliedert, die sich jeweils bestimmten Formen atypischer Beschäftigung widmen: Die Abschnitte 3.1 und 3.2. behandeln ausführlich die befristeten und die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse. In Abschnitt 3.3 wird sodann ein Überblick über die weiteren im IAB-Betriebspanel erfassten Formen der atypischen Beschäftigung gegeben.¹³ Dabei wird jedoch nur auf die Teilzeitarbeit (3.3.1) und die Leih- bzw. Zeitarbeit (3.3.2) näher eingegangen, während freie Mitarbeit, Praktika und Ein-Euro-Jobs nur in Form unkommentierter Grafiken im Anhang aufgeführt sind. Kapitel 4 fasst schließlich die wesentlichen Ergebnisse der Untersuchung zusammen.

¹¹ Aus methodischer Sicht gilt es darauf hinzuweisen, dass der Beitrag ausschließlich auf deskriptiven Analysen beruht, deren Ergebnisse keine kausalen Schlussfolgerungen darstellen.

¹² Hinweis: Im Jahr 2008 wurde eine überarbeitete Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ) bundesweit eingeführt. „Gegenüber ihrer Vorgängerversion, der WZ 2003, enthält die WZ 2008 eine Reihe von zum Teil wesentlichen Änderungen, sowohl gliederungsstruktureller als auch methodischer Art. Grund hierfür ist vor allem die Berücksichtigung von Änderungen internationaler Referenzklassifikationen im Rahmen einer weiter fortschreitenden internationalen Harmonisierung von Wirtschaftsklassifikationen, zu denen auch die Wirtschaftszweigklassifikationen gehören.“ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels erfolgte die Umstellung von der WZ 2003 (mit 17 Branchengruppen) auf die WZ 2008 (mit 18 Branchengruppen) in der Erhebungswelle 2009. Dies hat zur Konsequenz, dass in diesem Bericht keine Branchenvergleiche über die Zeit (2009 vs. Vorperiode) möglich sind.

¹³ Ausgenommen hiervon ist die betriebliche Kurzarbeit, die im Auftrag der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen eines gesonderten Berichts analysiert wurde. Vgl. hierzu ausführlich Behringer u.a. (2010).

2 Entwicklung der Beschäftigtenstruktur nach Art der Beschäftigung und Qualifikation

In den letzten Jahren ist das Wachstum der Beschäftigung im Südwesten je nach Beschäftigtengruppe teilweise recht unterschiedlich verlaufen. Während die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung noch bis 2005 sank und erst in 2008 wieder den Stand von 2002 erreichte, weisen dagegen die besonderen Beschäftigungsverhältnisse ein bemerkenswertes Wachstum auf. So nahm die Zahl der sonstigen Beschäftigten¹⁴ – begünstigt durch die Reformen der geringfügigen¹⁵ Beschäftigungsverhältnisse in 2003 – nach einem Rückgang in den Vorjahren seit 2004 rapide zu.¹⁶

Zum 30.06.2009 waren nach Angaben des IAB-Betriebspanels in baden-württembergischen Betrieben rd. 3,83 Millionen Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt (vgl. Tabelle 1). Das waren rd. 50 Tsd. weniger als zur Jahresmitte 2008. Demgegenüber lag die Anzahl sämtlicher Beschäftigter zum gleichen Zeitpunkt bei rd. 4,76 Millionen Personen und damit nur um rd. 35 Tsd. unter dem Stand des Vorjahres. Neben den Beamten (rd. 114 Tsd. + rd. 3.000) wuchs insbesondere die Zahl der sonstigen – inklusive geringfügig – Beschäftigten verhältnismäßig stark an, von rd. 563 Tsd. auf rd. 575 Tsd. Der Mitte 2007 erreichte Höchststand mit knapp 630 Tsd. sonstigen Beschäftigten wurde allerdings noch deutlich unterschritten.¹⁷ Erhöht hat sich – trotz der Krise – auch die Anzahl der Auszubildenden (um sechs Tsd. auf rd. 218 Tsd.), während die Zahl der tätigen Inhaber und mithelfenden Familienangehörigen mit rd. 234 Tsd. im Vergleich zum Vorjahr konstant geblieben ist. Reduziert hat sich hingegen die Zahl der Arbeiter/innen und Angestellten, und zwar um rd. 56 Tsd. auf rd. 3,6 Millionen.

Betrachtet man die Anteile an der Gesamtbeschäftigung im Einzelnen, so stellt man fest, dass der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in 2009 bei rd. 80,5% lag; in

¹⁴ Geringfügig Beschäftigte machen etwa 95% der sonstigen Beschäftigten des IAB-Betriebspanels aus. Erst seit 2006 werden geringfügig Beschäftigte im IAB-Betriebspanel separat erhoben.

¹⁵ Geringfügige Beschäftigung, auch als „Minijob“ bezeichnet, ist entweder (1) eine mit max. 400 Euro im Monat entlohnte Beschäftigung oder (2) eine kurzfristige Beschäftigung von max. 2 Monaten oder max. 50 Tagen im Jahr.

¹⁶ Die Angaben des IAB-Betriebspanels zur geringfügigen Beschäftigung beinhalten nicht die geringfügig Beschäftigten in Ein-Personen-Unternehmen, in Betrieben ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie in Haushalten mit weniger als fünf sozialversicherungspflichtig Beschäftigten; sie sind somit mit Angaben aus anderen Quellen nicht direkt vergleichbar.

2008 lag er mit rd. 81,0% noch geringfügig höher. Ebenfalls leicht rückläufig im Vergleich zum Vorjahr war auch der Anteil der Arbeiter/innen und Angestellten (von 76,6% auf 76,0%). Während die Anteile der Beamten (2,4%) und der tätigen Inhaber sowie der mithelfenden Familienangehörigen (4,9%) stagnierten, hat der Anteil der sonstigen – inklusive geringfügigen – Beschäftigten von rd. 11,7% auf rd. 12,1% leicht zugenommen.

Tabelle 1: Beschäftigungsstruktur in baden-württembergischen Betrieben am 30. Juni 2009, Anteil an Gesamtbeschäftigung, in Prozent

in %	Arbeiter/innen und Angestellte	Auszubildende	Beamte	Inhaber/innen und Familienangehörige	Sonst. Beschäftigte inkl. geringfügig	Sozialversicherungspflichtigen Beschäftigte
Westdeutschland	75	4	3	5	12	79
Baden-Württemberg	76	5	2	5	12	81
1-4 Beschäftigte	53	3	0	30	14	55
5-19 Beschäftigte	61	6	0	11	22	67
20-99 Beschäftigte	78	4	2	2	14	82
100-249 Beschäftigte	81	4	3	0	11	86
250-499 Beschäftigte	85	4	3	0	8	90
500 u. mehr Beschäftigte	88	5	5	0	2	93
Verarbeitendes Gewerbe	87	5	0	3	6	92
Schlüsselbranchen	91	5	0	2	3	95
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	80	6	0	5	10	85
Baugewerbe*	77	7	0	11	6	84
Handel, Reparatur von Kfz	74	6	0	7	13	80
Dienstleistungen	72	4	1	6	17	76
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	71	3	1	8	17	74
Gesundheits- u. Sozialwesen	75	5	0	4	14	81
Sonstige DL	71	4	0	6	19	74
Öffentlicher Dienst u.a., Erziehung/ Unterricht	67	2	21	1	9	69
Handwerk	74	8	0	7	10	82

Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Aufgrund von Rundungsfehlern addieren sich die Zahlen nicht immer auf 100%.

Basis: Alle Beschäftigte.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2009.

¹⁷ Die Angaben in Tabelle 1 beruhen auf hochgerechneten Querschnittsdaten des IAB-Betriebspanels. Durch Änderungen in der Stichprobe können zwischen einzelnen Querschnitten größere Schwankungen zustande kommen.

Im Zuge des technologischen Fortschritts und des Wandels zur Wissensgesellschaft gewinnt qualifizierte Arbeit schon seit Längerem immer mehr an Bedeutung. Der Anteil der qualifizierten Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung in Baden-Württemberg stieg von zwei Drittel Mitte 2000 auf über drei Viertel am aktuellen Rand an. Während jedoch der Anteil der Arbeitskräfte für Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung erfordern, bei 60 bis 61% weitgehend stabil blieb, fand die Ausweitung des Qualifiziertenanteils primär durch die Zunahme der Beschäftigung für hoch qualifizierte Tätigkeiten statt. So betrug der Anteil der Erwerbstätigen, deren Stellenanforderungen ein Hochschulstudium erfordern, zum 30.06.2003 10% der Beschäftigten in südwestdeutschen Betrieben. Innerhalb der folgenden sechs Jahre stieg ihr Anteil um etwa 6 Prozentpunkte auf knapp 16% an. Der Anteil gering qualifizierter Arbeitskräfte, die einfache Tätigkeiten ausübten, betrug in 2009 immer noch rd. 25%.

3 Verbreitung und Struktur atypischer Beschäftigungsformen in Baden-Württemberg

3.1 Befristete Beschäftigung

3.1.1 Entwicklung, Struktur und Ausmaß der befristeten Beschäftigung

Seit Mitte der 1980er Jahre hat sich befristete Beschäftigung zu einem konstitutiven Element einer sich immer stärker wandelnden und ausdifferenzierenden Arbeitswelt entwickelt. Aus Sicht der Arbeitgeber liegt die Funktion befristeter Arbeitsverträge (wie auch von Zeit- bzw. Leiharbeit sowie geringfügiger Beschäftigung) hauptsächlich darin, den betrieblichen Flexibilitätsspielraum zu erhöhen. Zum einen, können dadurch in wirtschaftlich unsicheren Zeiten Entlassungskosten vermieden werden, die ansonsten im Rahmen des allgemeinen oder tarifvertraglich erweiterten Kündigungsschutzes entstehen würden. Zum anderen kann bei guter Auftragslage eine flexible Randbelegschaft aufgebaut werden, auf die im Bedarfsfall (z.B. für Saison- oder Projektarbeit, sowie für Krankheits-, Urlaubs- und Erziehungspause-Vertretung) immer wieder zurückgegriffen werden kann. Im sozialen und öffentlichen Sektor stellt befristete Beschäftigung hingegen „das personalpolitische Pendant zu zeitlich befristeten Haushaltsmitteln“ dar. Darüber hinaus dient der Einsatz befristeter Arbeitsverträge häufig auch dazu, die gesetzliche Probezeit von sechs

Monaten zu verlängern, wenn hinsichtlich der Eignung einer Person Unsicherheiten bestehen. Vor diesem Hintergrund wird insbesondere in Phasen wirtschaftlicher Prosperität befristete Beschäftigung „als Brücke in unbefristete Beschäftigung“ gesehen.¹⁸

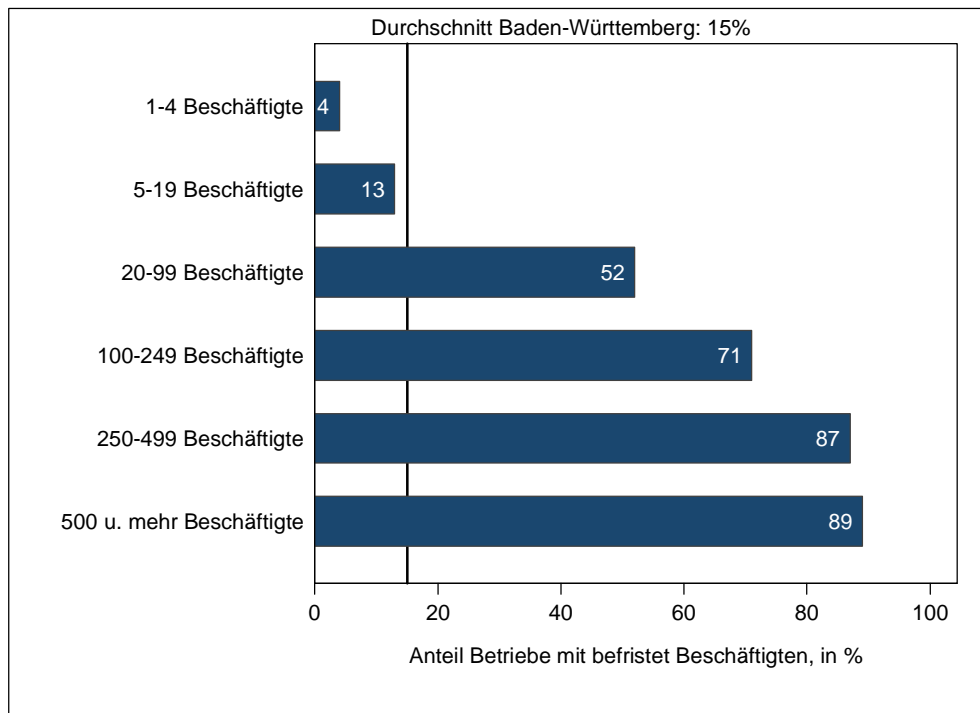
Geleitet von der o.a. These eines „gespaltenen Arbeitsmarktes“, gilt die Vermutung, dass befristet Beschäftigte (neben Zeit- bzw. Leiharbeitern) die Hauptlast der jüngsten wirtschafts- und Finanzkrise zu tragen haben.¹⁹ Ob, in welchem Ausmaß und welche Betriebe im Land in der Krise das Instrument befristeter Verträge nutzten und welche Funktionen (verlängerte Probezeit vs. Flexibilitätspuffer) sich im Aufschwung und in der Rezession zeigen, ist Gegenstand der nachfolgenden empirischen Analysen.

Laut Angaben des IAB-Betriebspanels waren zum Stichtag 30.06.2009 im Südwesten rd. 312 Tsd. Arbeitnehmer/innen befristet beschäftigt, davon waren über die Hälfte (55%, rd. 172 Tsd.) Frauen. Der Anteil befristeter Arbeitsverträge an der Gesamtbeschäftigung lag bei 6,6% und damit um 0,4 Prozentpunkte höher als im Durchschnitt der alten Bundesländer (ohne Berlin).

¹⁸ Vgl. hierzu ausführlich auch Hohendanner (2010), Hohendanner/Gerner (2010), Boockmann/Hagen (2006) und Boockmann/ Hagen (2005).

¹⁹ Diese Hypothese wird von den aktuellen Angaben aus dem Mikrozensus für Deutschland gestützt: „Die negativen Folgen der Finanz- und Wirtschaftskrise spürten vor allem Zeitarbeitnehmer und befristet Beschäftigte. Die Zahl der Zeitarbeitnehmer ging um 8,5% auf 560 000 zurück, die der befristet Beschäftigten sank um 3,3% auf gut 2,6 Millionen. Die Zahl der geringfügig Beschäftigten und Teilzeitbeschäftigten hat sich dagegen kaum verändert. Diese Entwicklung macht deutlich, dass vor allem Zeitarbeit und befristete Beschäftigung von den Unternehmen als Mittel genutzt wurden, flexibel auf die konjunkturellen Veränderungen zu reagieren.“ (Statistisches Bundesamt, Hrsg., 2010)

Abbildung 1: Anteil der Betriebe mit befristet Beschäftigten an baden-württembergischen Betrieben nach Betriebsgrößen am 30. Juni 2009, in Prozent

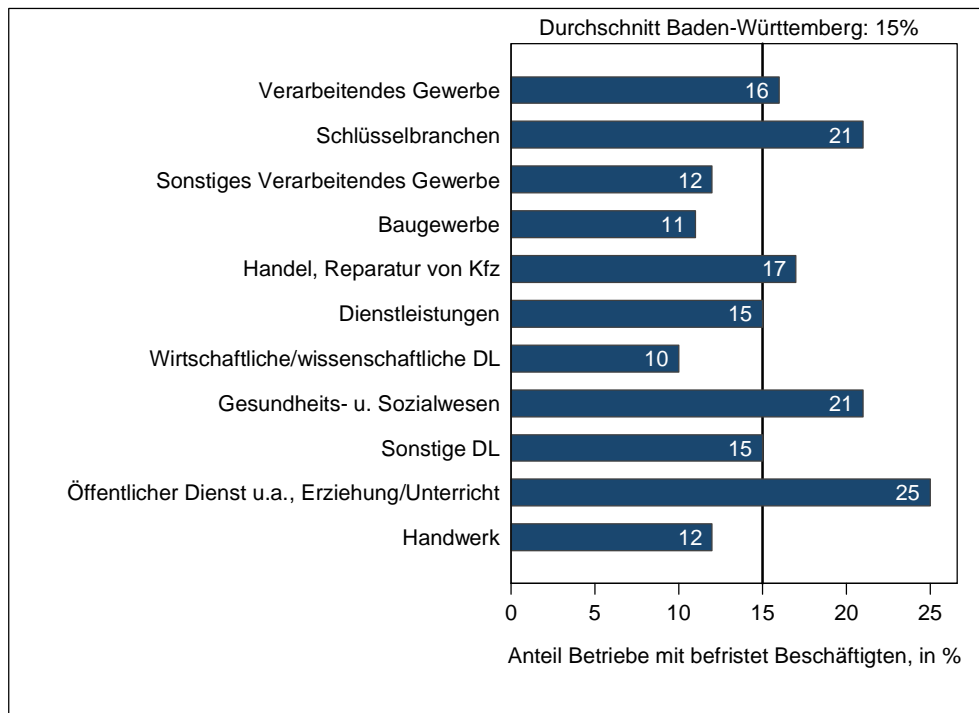


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2009, IAW-Berechnungen

Lenkt man den Fokus auf die betriebliche Ebene, so wird deutlich (vgl. Abbildung 1), dass zum 30.06.2009 rd. 15% aller baden-württembergischen Firmen befristet Beschäftigte in ihrer Belegschaft hatten (alte Bundesländer: ebenfalls rd. 15% aller Betriebe). Des Weiteren zeigt sich, dass der Einsatz befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit steigender Betriebsgröße deutlich zunimmt: Während nur 4% bzw. 13% der kleinen Betriebe mit weniger als fünf bzw. weniger als 20 Beschäftigten befristete Verträge anwenden, sind es in den höheren Betriebsgrößenklassen deutlich mehr: Hier reichen die Anteile von 52% bis zu 89%.

Zum Vergleich: In den alten Bundesländern (ohne Berlin) war die Verteilung nach Betriebsgrößenklassen sehr ähnlich: Nur 2% bzw. 14% der Betriebe mit weniger als fünf bzw. 20 Beschäftigten wendeten befristete Verträge an, während der Anteil der Betriebe mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen in den höheren Größenklassen zwischen 46% und 90% ausmachte.

Abbildung 2: Anteil der Betriebe mit befristet Beschäftigten an baden-württembergischen Betrieben nach Branchen am 30. Juni 2009, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2009, IAW-Berechnungen

Richtet man den Blick auf die Branchenverteilung befristeter Arbeitsverträge, so zeigt sich (vgl. Abbildung 2), dass diese in der Industrie und im Dienstleistungsbereich mit 16% bzw. 15% der Betriebe zum 30.06.2009 ähnlich stark verbreitet waren. Die stärkste Verbreitung befristeter Verträge verzeichnete dabei der Öffentliche Dienst inkl. Erziehung und Unterricht mit rd. 25% der Betriebe, gefolgt vom Gesundheits- und Sozialwesen sowie den Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes²⁰ mit jeweils 21% der Betriebe. Demgegenüber wiesen die wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen mit 10% sowie das Baugewerbe mit 11% der Betriebe die geringsten Anteile auf. Auch im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe sowie im Handwerk waren befristete Verträge mit jeweils 12% der Betriebe nur unterdurchschnittlich verbreitet.

Zum Vergleich: In den alten Bundesländern (ohne Berlin) war die Verteilung nach Branchen recht ähnlich: 17% der industriellen Betriebe sowie 15% der Dienstleistungsbetriebe wen-

²⁰ Die sog. „Schlüsselbranchen“ umfassen die beschäftigungsstärksten Branchen des Verarbeitenden Gewerbes: Maschinenbau, Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen, Herstellung von Metallserzeugnissen, Stahl- und Leichtmetallbau sowie Elektrotechnik.

deten befristete Arbeitsverträge an, die meisten im Bereich Öffentliche Verwaltung inkl. Erziehung und Unterricht mit 27%.

Blickt man auf die Entwicklung des betrieblichen Einstellungsverhaltens seit dem Jahr 2001, so stellt man fest, dass der Anteil befristeter Neueinstellungen im Land bis zum Jahr 2007 nahezu kontinuierlich auf 47% angestiegen ist, aber seither leicht rückläufig ist (vgl. Tabelle 2). Im ersten Halbjahr 2009 betrug er 45%. Dabei fällt auf, dass mit Ausnahme des Jahres 2007 der Anteil bei den Frauen stets höher lag als bei den Männern. Die größte Differenz manifestiert sich am aktuellen Rand mit 52% Frauen und 38% Männern.

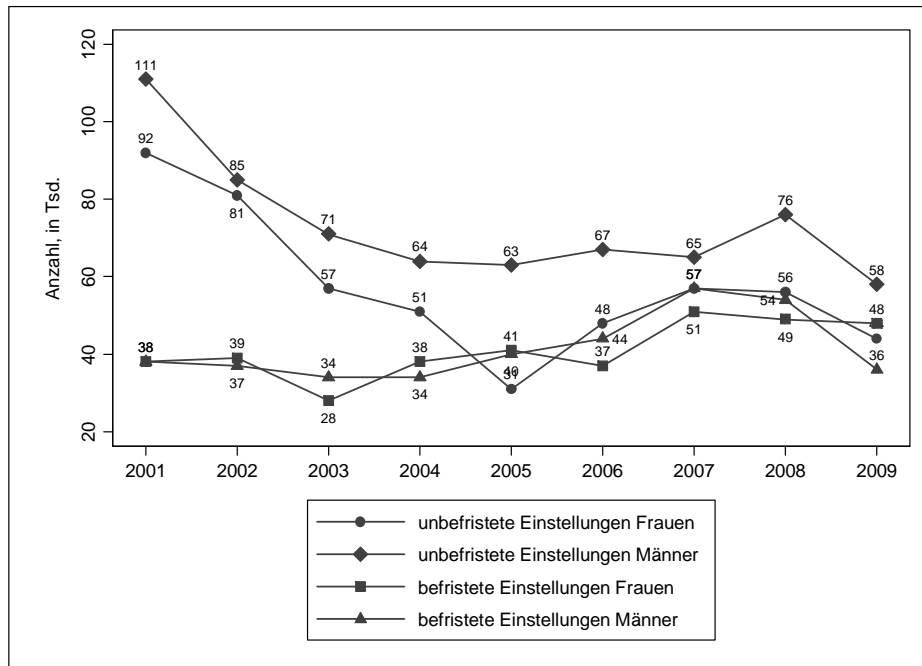
Tabelle 2: Anteil der Neueinstellungen mit befristetem Arbeitsvertrag in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr, 2001 bis 2009, in Prozent

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Frauen	29	33	33	43	56	44	47	46	52
Männer	26	31	33	35	39	40	47	42	38
Gesamt	27	32	33	38	46	41	47	44	45

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001 bis 2009, IAW-Berechnungen

Bei Betrachtung der Entwicklung der absoluten Einstellungszahlen wird deutlich (vgl. Abbildung 3), dass von 2001 bis 2007 die Anzahl befristeter Neueinstellungen sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen zugenommen hat. Seither nehmen sie wieder ab, bei den Männern (von 57 Tsd. auf 36 Tsd.) deutlich stärker als bei den Frauen (von 51 Tsd. auf 48 Tsd.). Im Vergleich dazu ist die Anzahl unbefristeter Neueinstellungen von 2001 bis 2005 sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen kontinuierlich zurückgegangen, wobei der Rückgang bei den Frauen deutlich stärker ausfiel. Danach kam es bis 2008 wieder zu einem Anstieg der unbefristeten Neueinstellungen, das hohe Niveau von 2001/2002 wurde allerdings noch nicht wieder erreicht. Am aktuellen Rand wurde infolge der Krise dieser Aufwärtstrend schon wieder gestoppt, insofern die Zahl der unbefristeten Neueinstellungen um rd. 18 Tsd. bei den Männern und um rd. 12 Tsd. bei den Frauen zurückging.

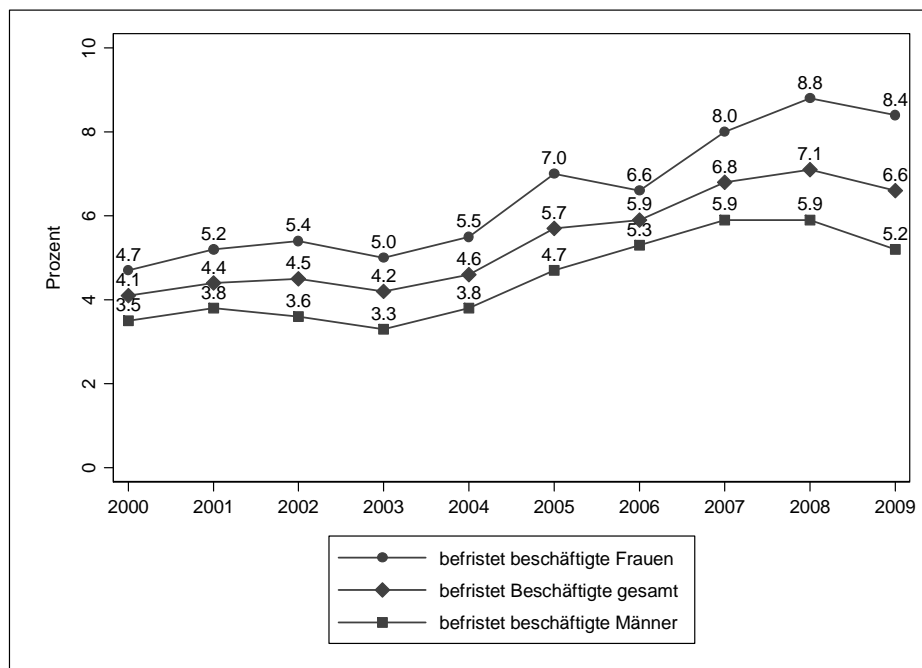
Abbildung 3: Anzahl der befristeten und unbefristeten Einstellungen in Baden-Württemberg differenziert nach Geschlecht, 1. Halbjahr 2001 bis 2009, in Tausend



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001 bis 2009, IAW-Berechnungen

Wenden wir uns nun der Entwicklung des Anteils befristeter Beschäftigungsverhältnisse zu.

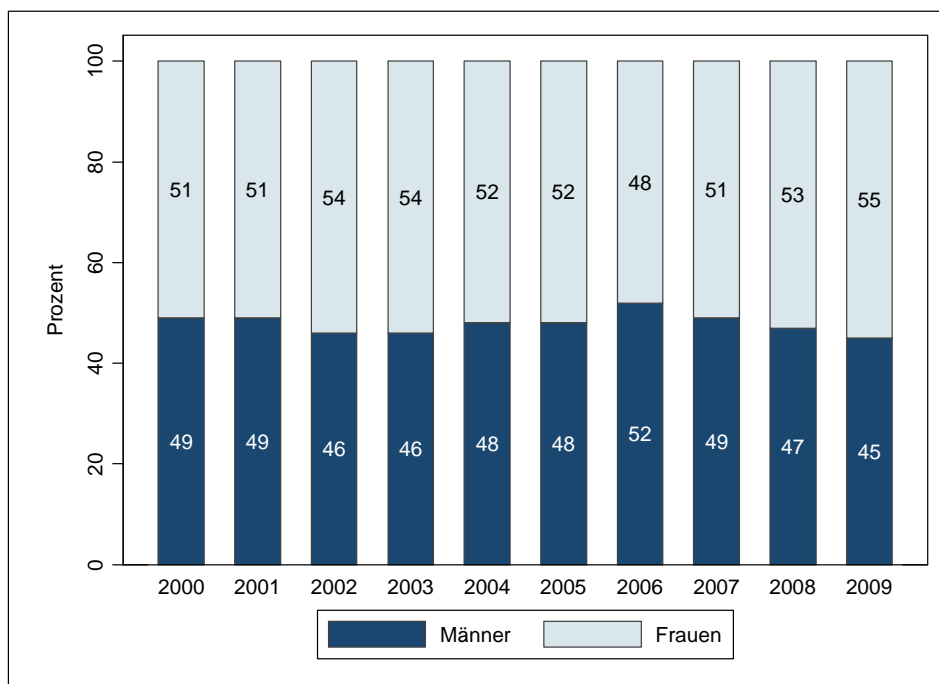
Abbildung 4: Entwicklung des Befristungsanteils an der Gesamtbeschäftigung in Baden-Württemberg, differenziert nach Geschlecht, 30. Juni 2000 bis 2009, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2009, IAW-Berechnungen

Aus Abbildung 4 wird deutlich, dass der Anteil befristet Beschäftigter an der Gesamtbeschäftigung im Land zwischen dem Jahr 2000 und dem Jahr 2008 kontinuierlich um das 1,7-fache zugenommen hat (von 4,1% auf 7,1%). Der Großteil dieses Anstiegs ist ab dem Jahr 2004 zu verzeichnen, davor bewegte er sich in einem relativ engen Korridor und ging vorübergehend (von 2002 nach 2003) sogar zurück. Am aktuellen Rand hingegen ist ein Rückgang des Anteils befristeter Beschäftigungsverhältnisse (von 7,1% auf 6,6%) zu konstatieren. Dabei fiel dieser bei den Männern mit - 0,7 Prozentpunkten deutlicher aus als bei den Frauen (- 0,4). Der Anteil befristet beschäftigter Frauen lag im gesamten Betrachtungszeitraum stets um bis zu mehr als zwei Prozentpunkte über dem der Männer. Seit dem Tiefststand Mitte 2003 nahm der Anteil befristet beschäftigter Frauen – ungeachtet eines kurzen Rückgangs in 2006 – bis 2008 um insgesamt 3,8 Prozentpunkte auf 8,8% zu, danach sank er auf den Stand von 8,4%. Bei den Männern nahm der Befristungsanteil von 3,3% in 2003 auf 5,9% in 2007 und 2008 kontinuierlich zu, bevor er am aktuellen Rand auf 5,2% zurückfiel. Mit Ausnahme des Jahres 2006 war der Frauenanteil an der befristeten Beschäftigung insgesamt stets höher als der der Männer, am aktuellen Rand ist der Abstand mit 10 Prozentpunkten (55% vs. 45%) bislang am höchsten (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Entwicklung der befristet Beschäftigten nach Geschlecht in Baden-Württemberg am 30. Juni, 2000 bis 2009, Anteile der Beschäftigten in Prozent

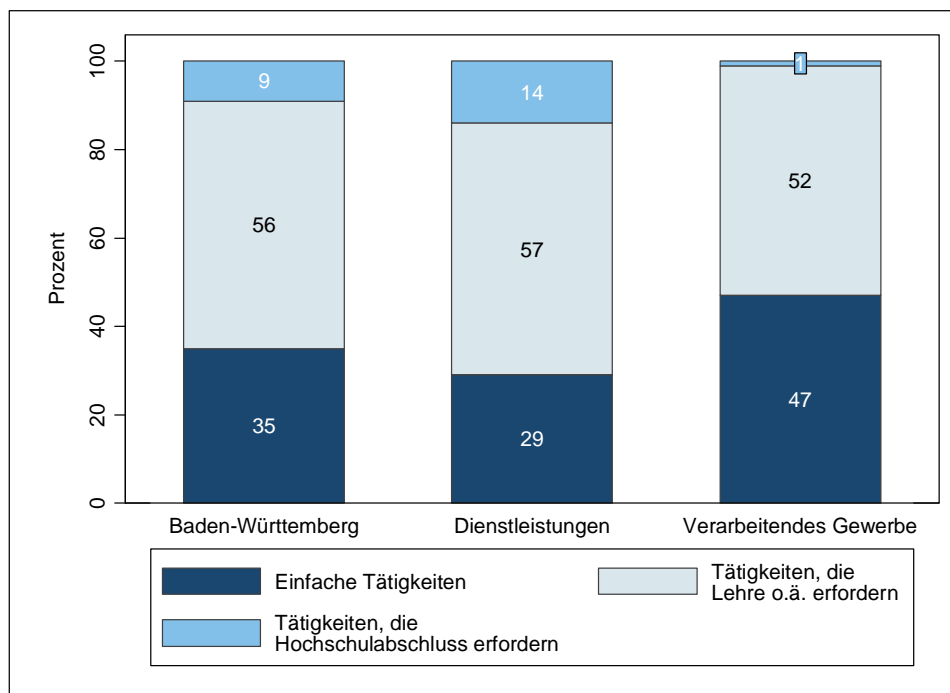


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2009, IAW-Berechnungen

3.1.2 Tätigkeitsformen, Vertragsdauern und Gründe für befristete Verträge

Im 1. Halbjahr 2009 übte mehr als die Hälfte (56%) der befristet Beschäftigten im Land eine qualifizierte Tätigkeit aus, die eine abgeschlossene Berufsausbildung o. Ä. erforderte. Der Anteil jener, die eine einfache Tätigkeit ausübten, lag bei gut einem Drittel (35%), während jener der Hochqualifizierten knapp ein Zehntel (9%) ausmachte. Zwischen Industrie und Dienstleistungsbereich sind deutliche Unterschiede zu erkennen: Während im Verarbeitenden Gewerbe der Anteil einfache Tätigkeiten Ausübender stark überrepräsentiert ist (rd. 47%), ist es im tertiären Sektor jener mit Hochschulabschluss (rd. 14%) (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Qualifikationsstruktur der befristet Beschäftigten in Baden-Württemberg nach Sektoren, 1. Halbjahr 2009, in Prozent

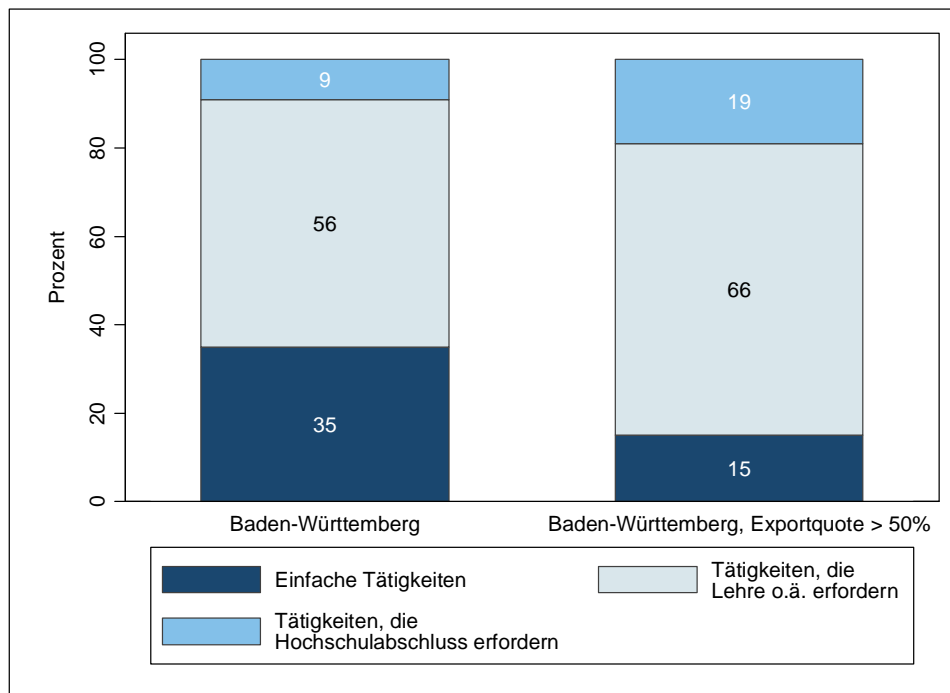


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2009, IAW-Berechnungen

Im Vergleich zur Qualifikations- bzw. Tätigkeitsstruktur sämtlicher Erwerbstätiger im Land (vgl. Kapitel 2) fällt auf, dass unter den befristet Beschäftigten die einfache Tätigkeiten Ausübenden insgesamt deutlich über- und jene, deren Stelle eine Berufsausbildung o. Ä. bzw. ein Hochschulstudium erfordert, etwas unterrepräsentiert sind.

Im Vergleich zur Qualifikations- bzw. Tätigkeitsstruktur in den alten Bundesländern (ohne Berlin) zeigt sich, dass dort im Durchschnitt der Anteil qualifizierter und hoch qualifizierter befristet Beschäftigter mit 65% bzw. 14% höher liegt als in Baden-Württemberg.

Abbildung 7: Qualifikationsstruktur der befristet Beschäftigten in baden-württembergischen exportierenden Betrieben, 1. Halbjahr 2009, in Prozent



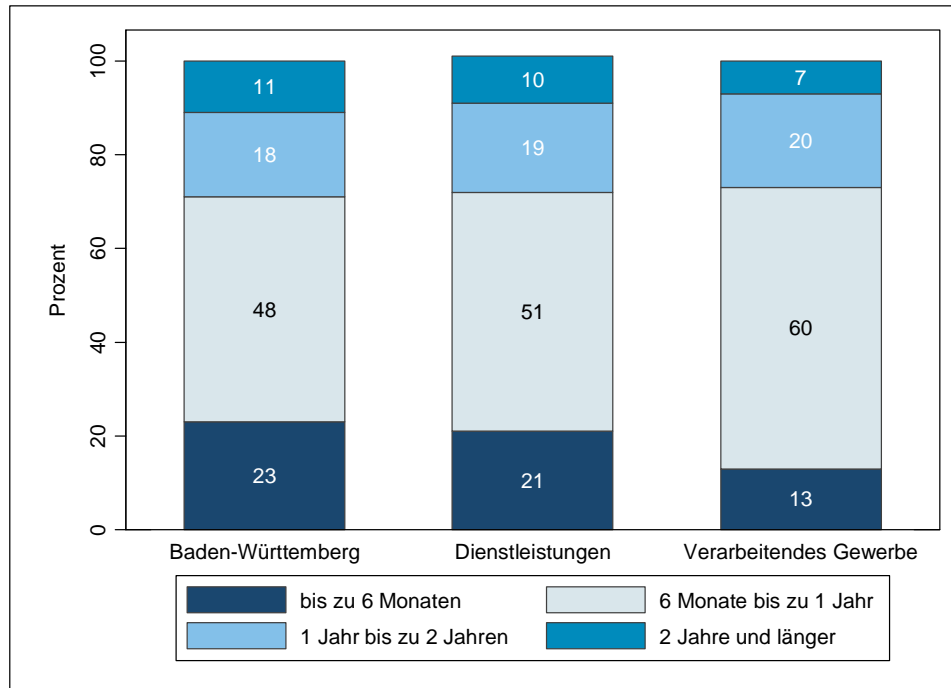
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2009, IAW-Berechnungen

Aus Abbildung 7 wird deutlich, dass die Qualifikations- bzw. Tätigkeitsstruktur der befristet Beschäftigten in exportorientierten Betrieben deutlich über dem Durchschnitt aller Betriebe im Land liegt.

Wenden wir uns nunmehr der Frage zu, auf welchen Zeitraum werden die Arbeitsverträge in der Regel befristet?²¹ Nachfolgende Abbildung 8 zeigt, dass rd. sieben von zehn (71%) aller befristeten Verträge die Dauer von zwölf Monaten nicht überschreiten. Demgegenüber wird in etwa nur jeder zehnte befristete Arbeitsvertrag (rd. 11%) über einen Zeitraum von länger als zwei Jahren abgeschlossen. Die meisten (knapp die Hälfte, rd. 48%) aller Zeitverträge werden auf einen Zeitraum von einem halben bis zu einem ganzen Jahr befristet. Der Vergleich nach Sektoren zeigt, dass im Verarbeitenden Gewerbe die über sechs bis zwölfmonatigen Verträge deutlich überrepräsentiert sind (rd. 60%), während im Dienst-

leistungsbereich die Verteilung der Vertragsdauer jener in der Gesamtwirtschaft des Landes relativ ähnlich ist.

Abbildung 8: Dauer der befristeten Verträge im 1. Halbjahr 2009 nach Sektoren, in Prozent



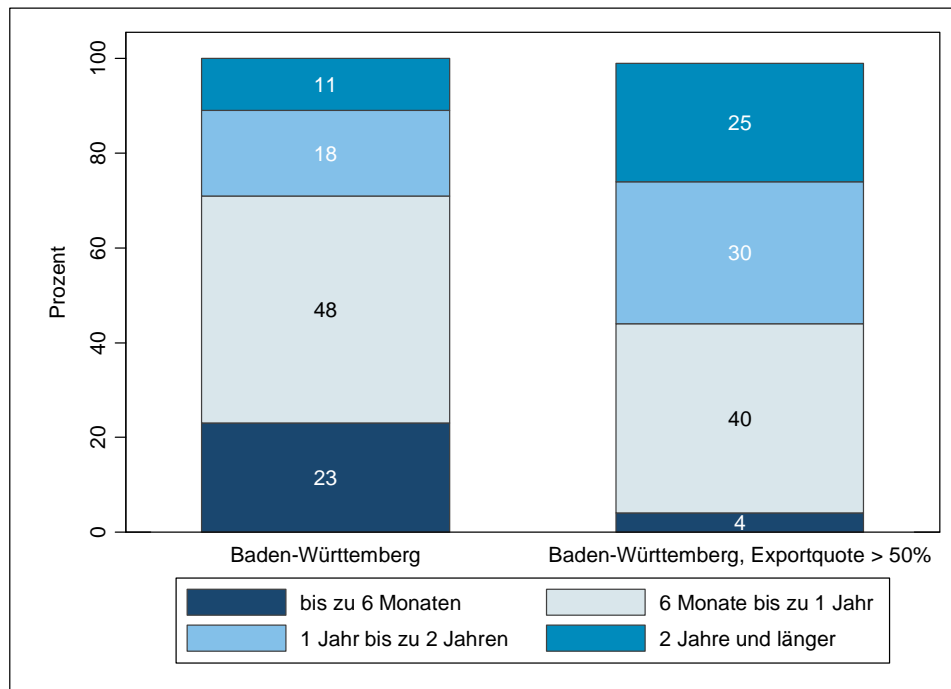
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2009, IAW-Berechnungen

Im Vergleich zum Südwesten waren in den alten Bundesländern (ohne Berlin) die kurzen Verträge bis zu sechs Monaten mit rd. 29% über-, die Verträge mit Laufzeiten über sechs bis max. zwölf Monate (44%) sowie über zwei Jahre (5%) dagegen unterrepräsentiert.

Nachfolgende Abbildung 9 zeigt, dass in den exportorientierten Betrieben im Land befristete Beschäftigungsverhältnisse mit längeren Laufzeiten überproportional häufig angewendet werden. Die Anteile der Betriebe, die am häufigsten 1- bis 2-jähriger bzw. länger als zweijährige Arbeitsverträge anbieten, liegen hier bei 30% vs. 18% bzw. 25% vs. 11%.

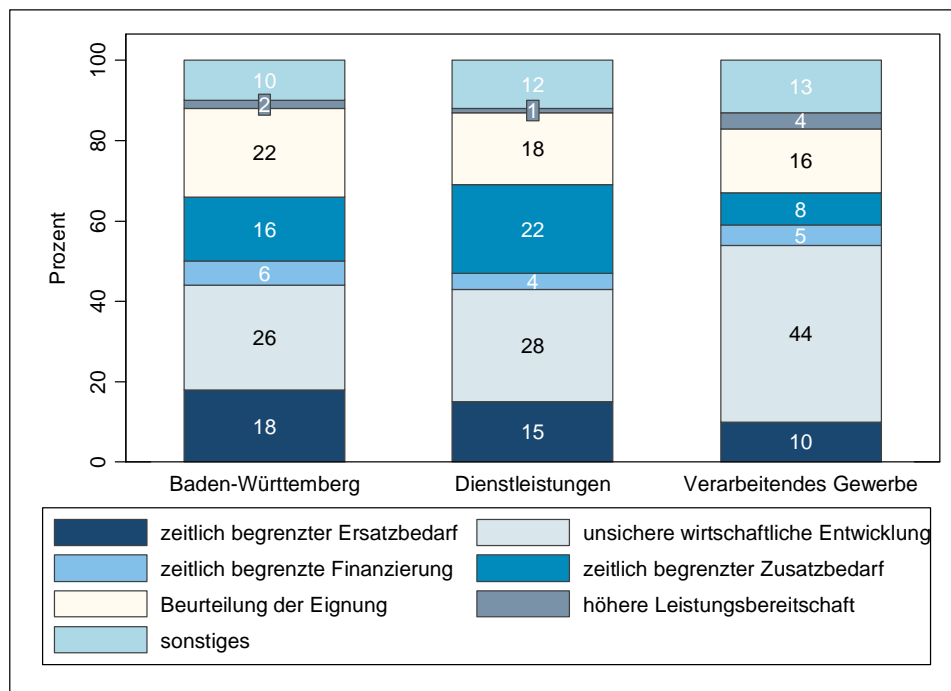
²¹ Die Frage im Wortlaut: „Falls mehrere Vertragsdauern genannt wurden, welche davon war die häufigste?“

Abbildung 9: Dauer der befristeten Verträge in baden-württembergischen exportierenden Betrieben, 1. Halbjahr 2009, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2009, IAW-Berechnungen

Abbildung 10: Wichtigster Grund für den Einsatz von befristeten Verträgen im 1. Halbjahr 2009, nach Sektoren in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2009, IAW-Berechnungen

Abbildung 10 zeigt die Häufigkeit, mit der die Arbeitgeber den wichtigsten Grund für den Einsatz befristeter Arbeitsverträge in 2009 angegeben haben. Mit Abstand am häufigsten (26%) wurde die unsichere wirtschaftliche Lage angeführt, gefolgt von der Möglichkeit einer besseren Beurteilung der Eignung von neuen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen (22%)²² sowie vom zeitlich begrenzten Ersatz- (18%) und Zusatzbedarf (16%). Dabei spielte im Verarbeitenden Gewerbe die Unsicherheit bezüglich der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung die mit Abstand (44%) dominierende Rolle.

Auch im Vergleich zu den alten Bundesländern (ohne Berlin) stand das Motiv der Unsicherheit bezüglich der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung in Baden-Württemberg deutlich stärker im Vordergrund (26% vs. 23% insgesamt bzw. 44% vs. 36% im industriellen Sektor). Hingegen wurde das Motiv einer besseren Überprüfbarkeit der Leistungsfähigkeit von neuen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen im Durchschnitt der alten Bundesländer mit rd. 25% etwas häufiger als im Land genannt.

3.1.3 Übernahmen, Kettenverträge und Personalabgänge bei befristet Beschäftigten

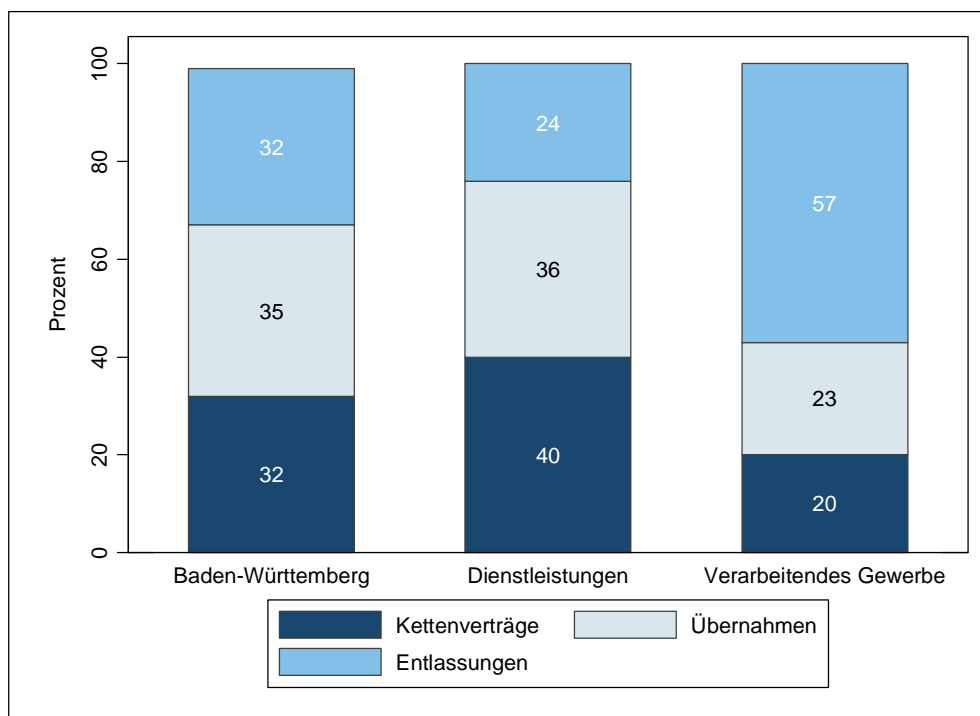
Zur Beantwortung der Frage, ob und inwieweit befristete Arbeitsverträge auch als Brücke in ein dauerhafteres (möglichst unbefristetes) Beschäftigungsverhältnis dienen, ist zunächst von Interesse, ob die Beschäftigten nach Ablauf des befristeten Vertrages übernommen werden oder nicht.

Laut IAB-Betriebspanel befanden sich zum 30.06.2009 rd. 172 Tsd. Frauen und rd. 140 Tsd. Männer) in Baden-Württemberg in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis. Nach Angaben der Betriebe wurden im ersten Halbjahr 2009 rd. 20 Tsd. Frauen und rd. 15 Tsd. Männer aus befristeten in unbefristete Arbeitsverhältnisse übernommen. Das entspricht einem Anteil von rd. 11%. Unter allen Übernahmen im ersten Halbjahr 2009 waren 57% Frauen. Somit übertrafen die Übernahmen von Frauen leicht deren Befristungsanteil von 55%.

²² Diesem Motiv wird in der Arbeitsmarktökonomik eine Auslese- bzw. Screening-Funktion als Grundlage des Klebeeffektes zugeschrieben. Siehe auch Einleitung.

Mit Blick auf die Grundgesamtheit jener befristeten Beschäftigungsverhältnisse, die im ersten Halbjahr 2009 ausgelaufen sind, zeigt sich, dass über ein Drittel (35%) der befristet Beschäftigten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen wurden, ein knappes weiteres Drittel (32%) einen weiteren befristeten Vertrag (Kettenvertrag) erhielt,²³ während der Rest (32%) nicht weiter beschäftigt wurde. Dabei lag der Anteil jener, die entlassen wurden, im Verarbeitenden Gewerbe deutlich über der Hälfte (57%), während im Dienstleistungsbereich der Übernahmen überdurchschnittliche 40% ausmachten (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11: Ausgelaufene befristete Verträge im 1. Halbjahr 2009: Was kam danach? (nach Sektoren), in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2009, IAW-Berechnungen

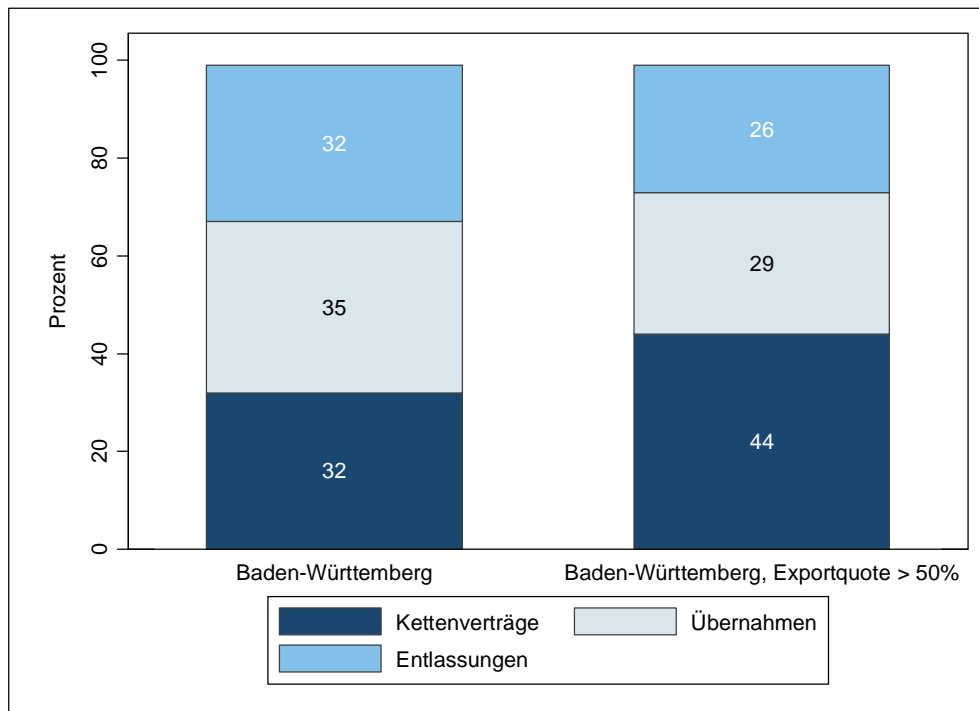
Zum Vergleich: In den alten Bundesländern (ohne Berlin) sah die Verteilung insgesamt wie folgt aus: Kettenverträge: 34%, Übernahmen: 31%, Entlassungen: 35%.²⁴

²³ Nachrichtlich: Laut IAB-Betriebspanel belief sich die Anzahl der Kettenverträge im ersten Halbjahr 2009 im Land auf rd. 31 Tsd., fast 60% davon im Dienstleistungsbereich (18 Tsd.). Allein im Bereich der wirtschaftlichen/wissenschaftlichen Dienstleistungen gab es rd. 10 Tsd. derartige Verträge.

²⁴ Diese Werte basieren auf gerundeten Angaben.

Demgegenüber zeichneten sich die exportorientierten Betriebe durch ein deutlich überdurchschnittliches Angebot an Kettenverträgen (44%) aus (vgl. Abbildung 12), was sich durchaus als Ausdruck starker Unsicherheit bezüglich der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung interpretieren lässt.

Abbildung 12: Ausgelaufene befristete Verträge in exportierenden Betrieben im 1. Halbjahr 2009: Was kam danach?, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2009, IAW-Berechnungen

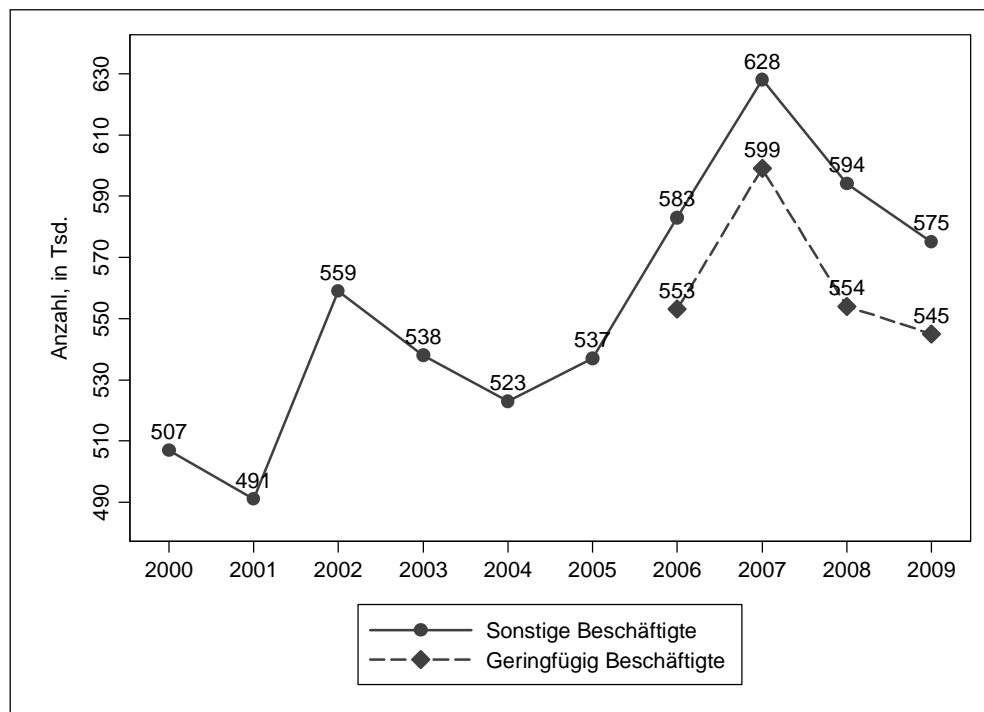
3.2 Geringfügige Beschäftigung

Geringfügige Beschäftigung ist eine durch Einkommensgrenzen definierte Variante von Teilzeitbeschäftigung. Im Zuge der Hartz-Reformen wurde die frühere Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit abgeschafft und stattdessen zu Mini- und Midi-Jobs erweitert, bei denen pauschalisierte Sozialversicherungsbeiträge und Steuern in Höhe von 30 Prozent anfallen, die allein durch den Arbeitgeber zu leisten sind. Einer geringfügigen Beschäftigung gehen – ausschließlich und/oder im Nebenerwerb – deutschlandweit rd. 20 Prozent aller abhängig Beschäftigten nach. Dabei entfallen auf die zuerst genannte Variante mehr als zwei Drittel aller Minijobs.²⁵

²⁵ Vgl. hierzu Keller/Seifert (2009), S. 41.

Laut IAB-Betriebspanel fallen unter die Kategorie geringfügiger Beschäftigung allerdings nur Arbeitsverhältnisse mit einem monatlichen Entgelt von maximal 400 Euro (Minijobs) sowie kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse mit einer Dauer von bis zu zwei Monaten oder bis zu 50 Tagen im Jahr.²⁶ Danach belief sich die Anzahl geringfügig Beschäftigter in Baden-Württemberg auf rd. 545 Tsd. Personen, rd. 9.000 weniger als im Vorjahr. Abbildung 13 verdeutlicht zudem, dass der absolute Rückgang dieser Beschäftigungsform seit ihrem Höhepunkt in 2007 bei rd. 53 Tsd. liegt.²⁷

Abbildung 13: Entwicklung der sonstigen und geringfügigen Beschäftigung in Baden-Württemberg, 30.06.2000 bis 30.06.2009, in Tausend



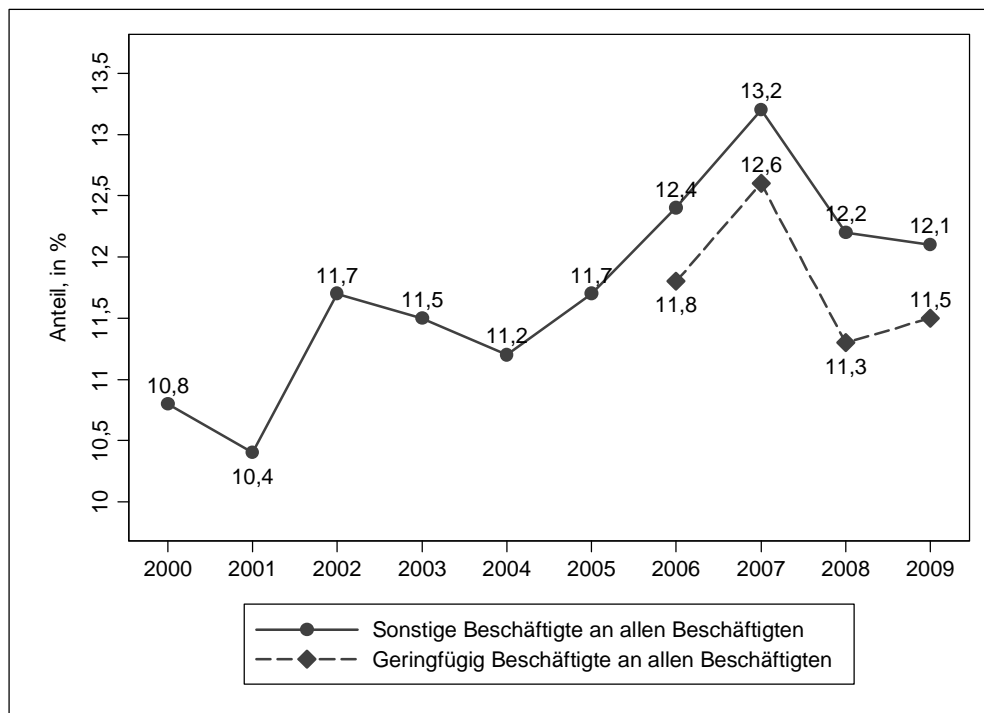
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2009, IAW-Berechnungen

Blickt man indes auf die Relation dieser atypischen Beschäftigungsform zur Gesamtbeschäftigung, so wird deutlich, dass sich ihr Anteil am aktuellen Rand leicht von 11,3% auf 11,5% erhöht hat (vgl. Abbildung 14); dies liegt daran, dass die Gesamtbeschäftigung im Land im gleichen Zeitraum noch etwas stärker zurückgegangen ist (um rd. 35 Tsd.).

²⁶ Außerdem werden im Vergleich zu anderen Datengrundlagen im IAB-Betriebspanel Ein-Personen-Betriebe (d.h. Freiberufler, Gewerbetreibende), Betriebe ohne sozialversicherungspflichtige Beschäftigte und private Haushalte mit weniger als fünf sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nicht erfasst.

²⁷ Nachrichtlich: Die Anzahl der Midijobber lag bei rd. 121 Tsd., deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung machte 2,6% aus.

Abbildung 14: Entwicklung des Anteils sonstiger und geringfügiger Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in Baden-Württemberg, 30.06.2000 bis 30.06.2009, in Prozent

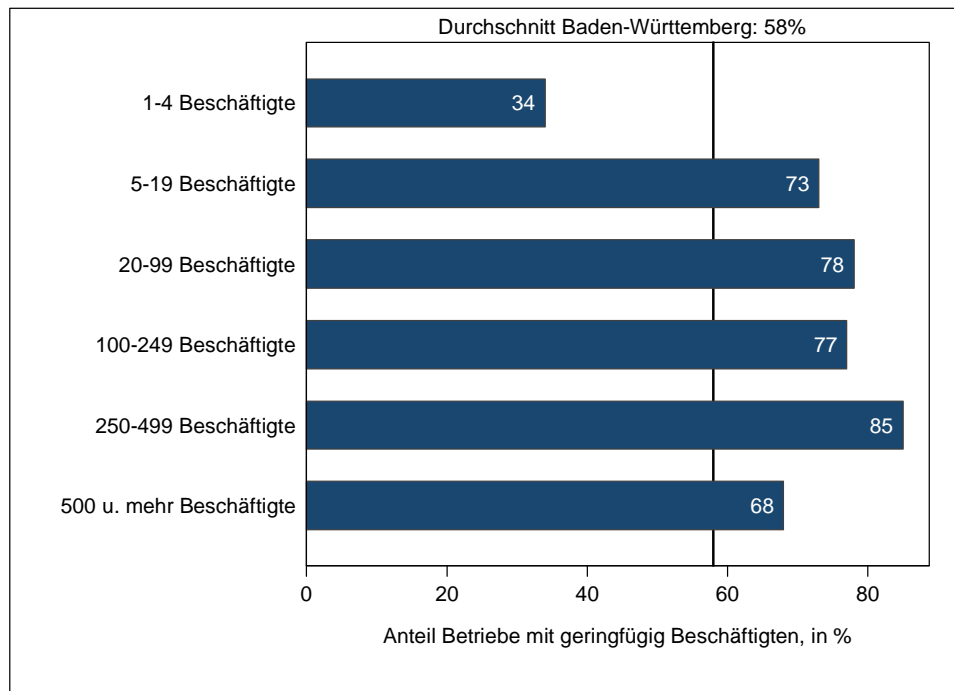


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2009, IAW-Berechnungen

Nachfolgende Abbildungen 15 und 16 zeigen, dass im 1. Halbjahr 2009 geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in knapp sechs von zehn (58%) baden-württembergischen Betrieben bestanden. Dabei lag der Anteil der Betriebe mit mehr als fünf Beschäftigten mit 68% bis zu 85% deutlich höher als jener der Kleinstbetriebe, der nur rd. ein Drittel (34%) ausmachte. Betrachtet man die Wirtschaftszweige, so wiesen das Baugewerbe (33%), das Handwerk (49%), der Öffentliche Dienst inkl. Erziehungs- und Unterrichtswesen (54%) sowie die Sonstigen Dienstleistungen (55%) nur unterdurchschnittliche Anteile auf. Eine deutlich überdurchschnittliche Verbreitung war hingegen bei den Betrieben in den wirtschaftlichen/wissenschaftlichen Dienstleistungen (66%), im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe (66%) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (64%) zu konstatieren.

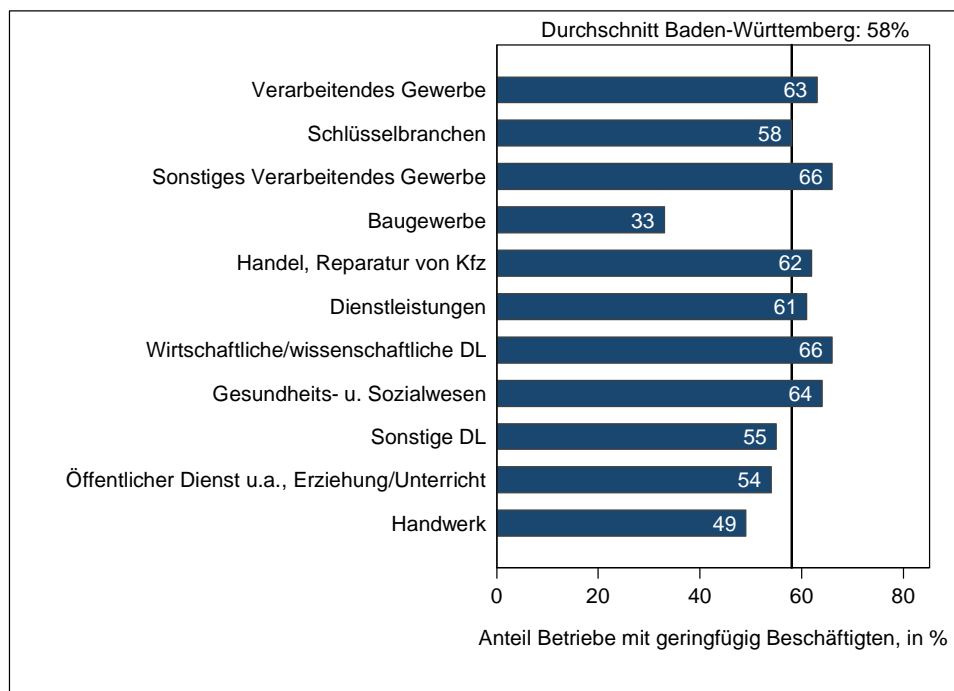
Zum Vergleich: In den alten Bundesländern (ohne Berlin) gab es in 61% aller Betriebe geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, 44% im Baugewerbe, 66% in der Industrie, 64% im Dienstleistungsbereich, 47% im Öffentlichen Dienst u.a. Während in den Kleinstbetrieben der Anteil der Betriebe mit geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen nur 38% ausmachte, lag er in den höheren Größenklassen zwischen 70% und 79%.

Abbildung 15: Einsatz geringfügig Beschäftigter in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2009, nach Betriebsgrößenklassen, in Prozent der Betriebe



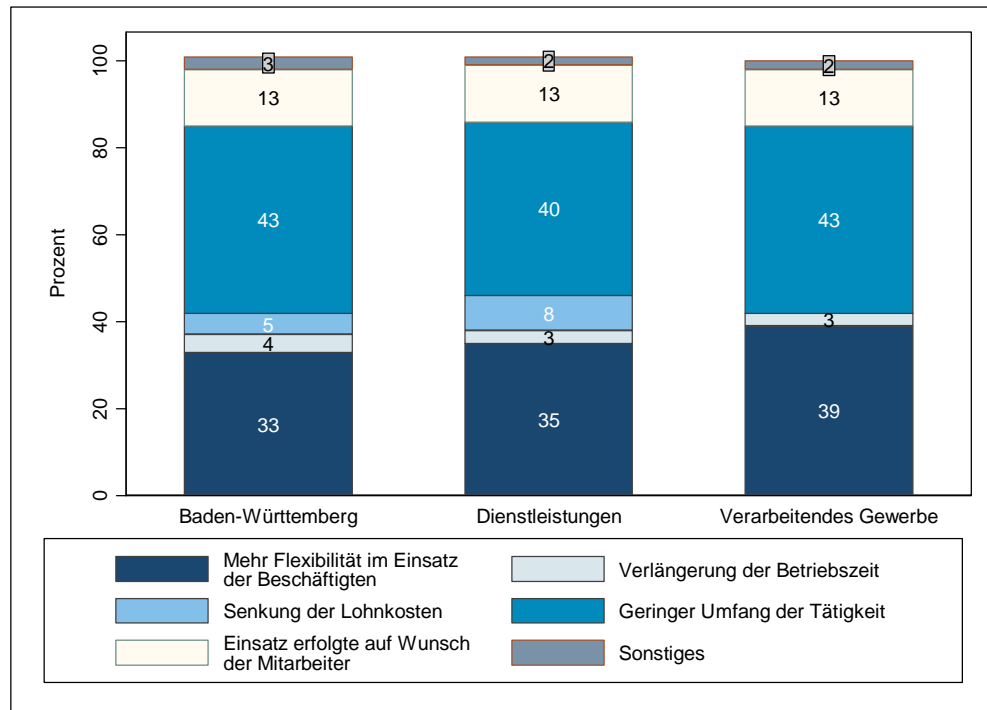
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2009, IAW-Berechnungen

Abbildung 16: Einsatz geringfügig Beschäftigter in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2009, nach Branchen, in Prozent der Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2009, IAW-Berechnungen

Abbildung 17: Wichtigster Grund für den Einsatz geringfügig Beschäftigter im 1. Halbjahr 2009, nach Sektoren, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2009, IAW-Berechnungen

Aus Abbildung 17 wird deutlich, dass für den Einsatz geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse betriebliche Motive wie „geringer Umfang der Tätigkeit“ (43%) und „mehr Flexibilität“ (33%) mit deutlichem Abstand im Vordergrund stehen, während der „Wunsch der Mitarbeiter“ (13%) nur relativ selten ausschlaggebend ist. Zudem zeigt sich, dass das Kostenargument („Senkung der Lohnkosten“) im Dienstleistungsbereich (Sonstige Dienstleistungen: 12%, Gesundheits- und Sozialwesen: 8%) deutlich stärker thematisiert wird (8%) als im industriellen Sektor, wo es kaum genannt wird. Dort kommt vielmehr dem Flexibilisierungsaspekt eine überdurchschnittliche Bedeutung zu (39%), ebenso wie in den Schlüsselbranchen (41%), aber auch bei den Sonstigen Dienstleistungen (44%) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (40%).

Zum Vergleich: In den alten Bundesländern (ohne Berlin) dominieren ebenfalls mit deutlichem Abstand die betrieblichen Motive „geringer Umfang der Tätigkeit“ (40%) und „mehr Flexibilität“ (31%), während der „Wunsch der Mitarbeiter“ (10%) noch seltener als in Baden-Württemberg ausschlaggebend ist. Hingegen wird das Kostensenkungsargument mit 12%

deutlich stärker thematisiert als im Südwesten, sowohl im Verarbeitenden Gewerbe als auch im Dienstleistungsbereich.

3.3 Weitere atypische Beschäftigungsformen in Baden-Württemberg

Zu den atypische Beschäftigungsverhältnissen, die in der Welle 2009 des IAB-Betriebspanels abgefragt wurden, zählen neben der befristeten und der geringfügigen Beschäftigung, die in den vorangegangenen Abschnitten im Detail behandelt wurden, noch folgende Formen:

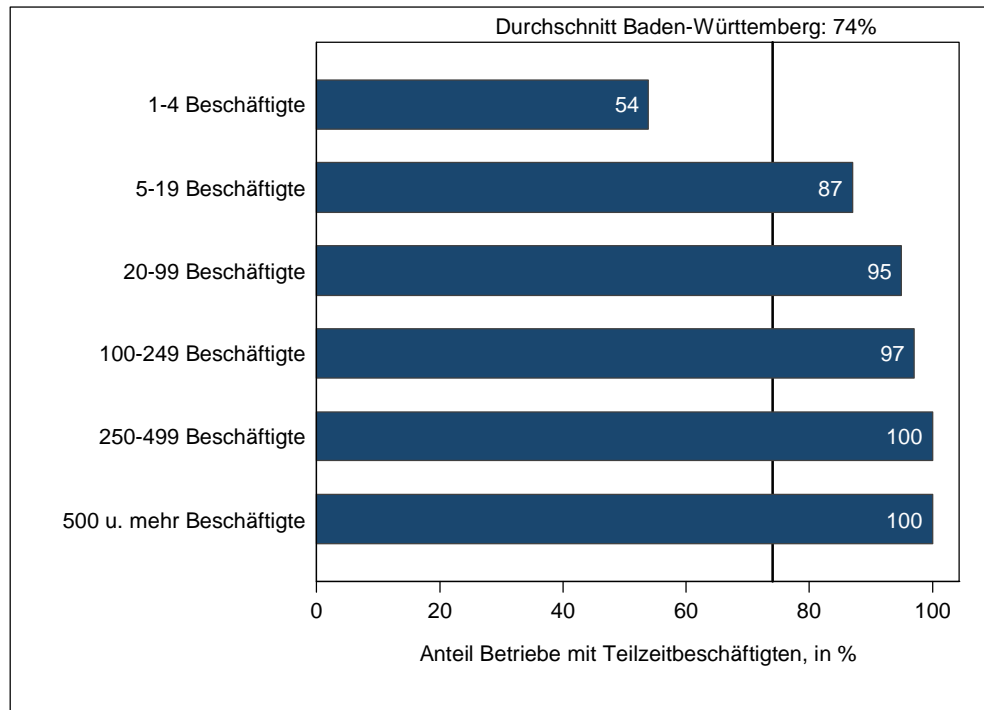
- Teilzeitbeschäftigung
- Leih- oder Zeitarbeit
- freie Mitarbeiter
- Praktika und
- Ein-Euro-Jobs

Im Rahmen dieses Abschnitts wird noch auf die beiden erstgenannten Beschäftigungsformen näher eingegangen. Über die restlichen drei geben die Grafiken im Anhang 1 dieses Berichts Auskunft.

3.3.1 Teilzeitbeschäftigung

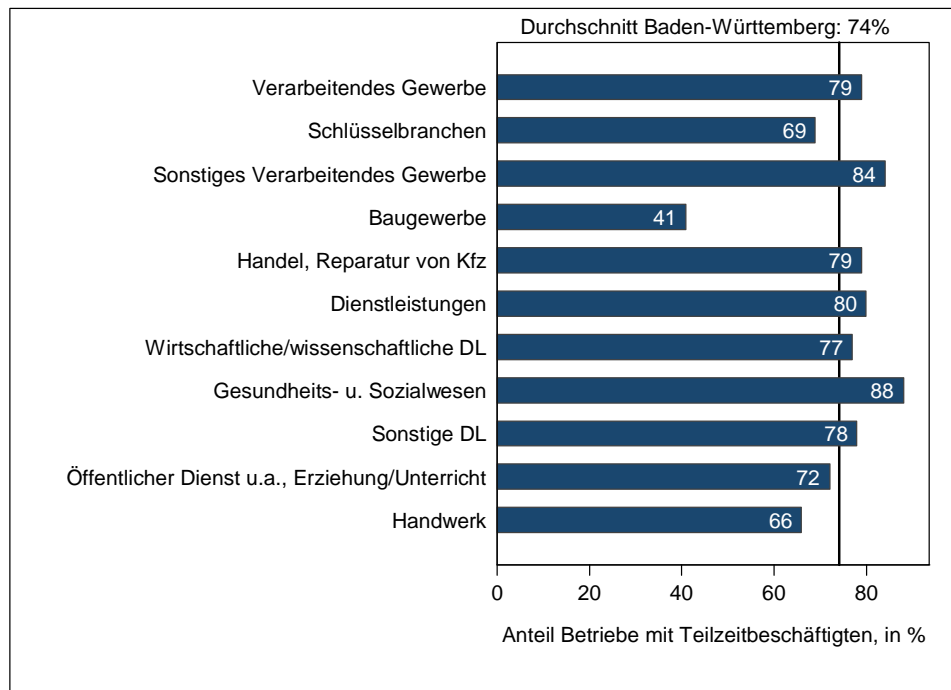
In Teilzeitbeschäftigung, bei der die regelmäßige Wochenarbeitszeit und entsprechend das Entgelt reduziert sind, befanden sich laut Angaben des IAB-Betriebspanels in Baden-Württemberg im Jahr 2009 rd. 1,15 Mio. Beschäftigte. Davon waren gut 80% Frauen, im Handwerk allerdings machte deren Anteil nur rd. 75% aus. Im Landesdurchschnitt boten rd. 74% aller Betriebe Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse an. Mit Ausnahme der Kleinstbetriebe (1-4 Beschäftigte) mit einem Teilzeitangebotsanteil von nur 54%, lagen die Anteile in den anderen Betriebsgrößenklassen deutlich höher: zwischen 87% und 100% (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18: Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten nach Betriebsgrößenklassen, in Prozent



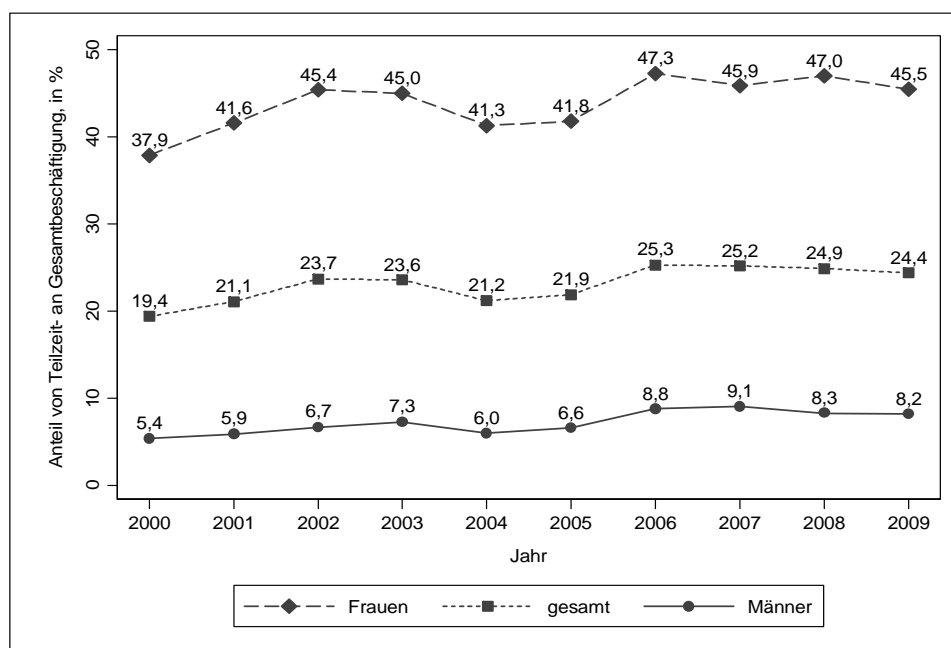
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2009, IAW-Berechnungen

Bei der nachfolgenden Betrachtung nach Wirtschaftszweigen fällt auf, dass Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe (84%) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (88%) deutlich über dem Landesdurchschnitt lagen, im Baugewerbe (41%) und im Handwerk (66%) dagegen deutlich darunter (vgl. Abbildung 19).

Abbildung 19: Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten nach Branchen, in Prozent

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2009, IAW-Berechnungen

Abbildung 20 zeigt, dass die Teilzeitquote seit ihrem Höhepunkt im Jahr 2006 etwas rückläufig ist und der Anteil der Frauen in Teilzeit weiterhin um ein Vielfaches jenen der Männer übertrifft.

Abbildung 20: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung insgesamt und nach Geschlecht, in Prozent

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2009, IAW-Berechnungen

3.3.2 Leih- oder Zeitarbeit²⁸

Kennzeichnend für die Arbeitnehmerüberlassung ist ein Dreiecksverhältnis zwischen dem Verleiher, dem Leiharbeitnehmer und dem Entleiher. Aufgrund der fehlenden Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis handelt es sich somit bei der Leiharbeit ebenfalls um eine Form der atypischen Beschäftigung. Gesetzliche Grundlage für die Leiharbeit ist das „Gesetz zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung“ (AÜG) aus dem Jahr 1972. Mit dem „Ersten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (Hartz I-Gesetz) ist seit 2004 eine weitgehende Deregulierung der Leiharbeit erfolgt:

„Abgeschafft wurden das besondere Befristungsverbot, das Synchronisationsverbot, das Wiedereinstellungsverbot und die Überlassungshöchstdauer. Gleichzeitig wurde zwar ein generelles Gleichbehandlungsgebot eingeführt, das auch das Arbeitsentgelt umfasst. Allerdings kann von dem Gleichbehandlungsgebot bei Vorliegen tarifvertraglicher Regelungen abgewichen werden, was in der Praxis inzwischen die Regel ist.“ (Herzog-Stein, 2009, S. 2)

Mit dem Einsatz von Zeitarbeitnehmern²⁹ streben die Entleihbetriebe primär an, die betriebliche Flexibilität zu erhöhen und die als zu bürokratisch empfundenen Regelungen des Kündigungsschutzes zu vermeiden.³⁰ Das Einsparen von Personalkosten hingegen dürfte nur schwer gelingen, weil für den Einsatz von Leiharbeitnehmern neben den reinen Lohnkosten auch der Verwaltungskostenaufwand des Verleihers sowie eine Extra-Vergütung für Leerzeiten anfallen.³¹

Laut Angaben des IAB-Betriebspanels waren im Jahr 2009 in Baden-Württemberg rd. 44 Tsd. Zeitarbeitskräfte beschäftigt,³² davon mehr als die Hälfte (rd. 24 Tsd.) in Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten. Von den restlichen rd. 19 Tsd. entfiel die Mehrheit (rd. 10 Tsd.) auf Betriebe mit 20-99 Beschäftigten.

Hinsichtlich des Ausmaßes des Einsatzes von Arbeitnehmerüberlassung zeigt sich (vgl. Abbildung 21), dass im baden-württembergischen Durchschnitt auf 100 sozialversiche-

²⁸ Beide Begriffe werden in der Folge synonym verwendet.

²⁹ An dieser Stelle sei auf die Bestimmungsgründe der Zeitarbeitnutzung in baden-württembergischen Betrieben hingewiesen, die von Bohachova/Einsele (2008) auf der Grundlage multivariater Analyseverfahren herausgearbeitet wurden.

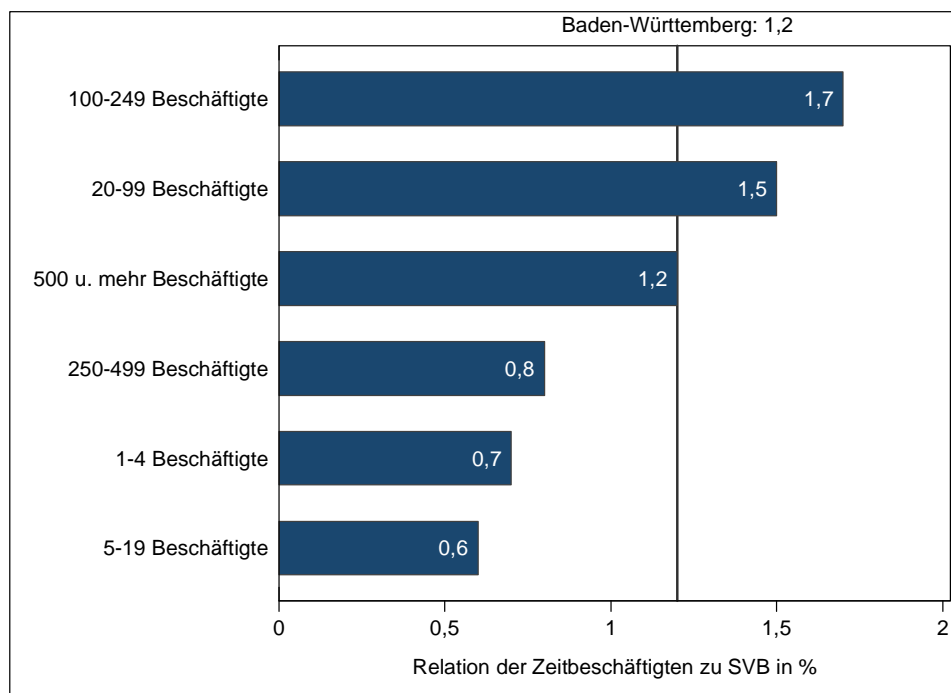
³⁰ Zur Beantwortung der einleitend aufgeworfenen Frage, ob und inwieweit Zeitarbeit als Brücke in ein dauerhafteres (möglichst unbefristetes) Beschäftigungsverhältnis dienen kann, sind auch Angaben erforderlich, ob und wie viele dieser Beschäftigten später vom Entleihbetrieb übernommen werden oder nicht. Diese Frage wurde jedoch in der Welle 2009 des IAB-Betriebspanels nicht gestellt. Vgl. zum komplementären Aspekt „Einstieg aus Arbeitslosigkeit“ ausführlich Lehmer/Ziegler (2010).

³¹ Vgl. hierzu u.a. Rangnitz (2008).

³² Zur Jahresmitte 2007 waren es noch rd. 72 Tsd. gewesen.

runbspflichtig Beschäftigte 1,2 Zeitarbeiter kommen. Dabei zeigt sich ein weit überdurchschnittlicher Einsatz von Zeitarbeitern in den Betrieben mit 20 bis 249 Beschäftigten. Hier kommen 1,7 Zeitarbeitnehmer (100 bis 249 Beschäftigte) bzw. 1,5 Zeitarbeitnehmer auf 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (20 bis 99 Beschäftigte). In den kleinen Betrieben sind es demgegenüber nur 0,7 bzw. 0,6. Einen ähnlich niedrigen Wert weist auch die Betriebsgrößenklasse von 250 bis 499 Beschäftigten mit 0,8 auf. Genau am baden-württembergischen Durchschnitt liegen hingegen die Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten (mit 1,2).

Abbildung 21: Zahl der Zeitarbeitskräfte pro 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in baden-württembergischen Betrieben nach Betriebsgrößenklassen am 30. Juni 2009

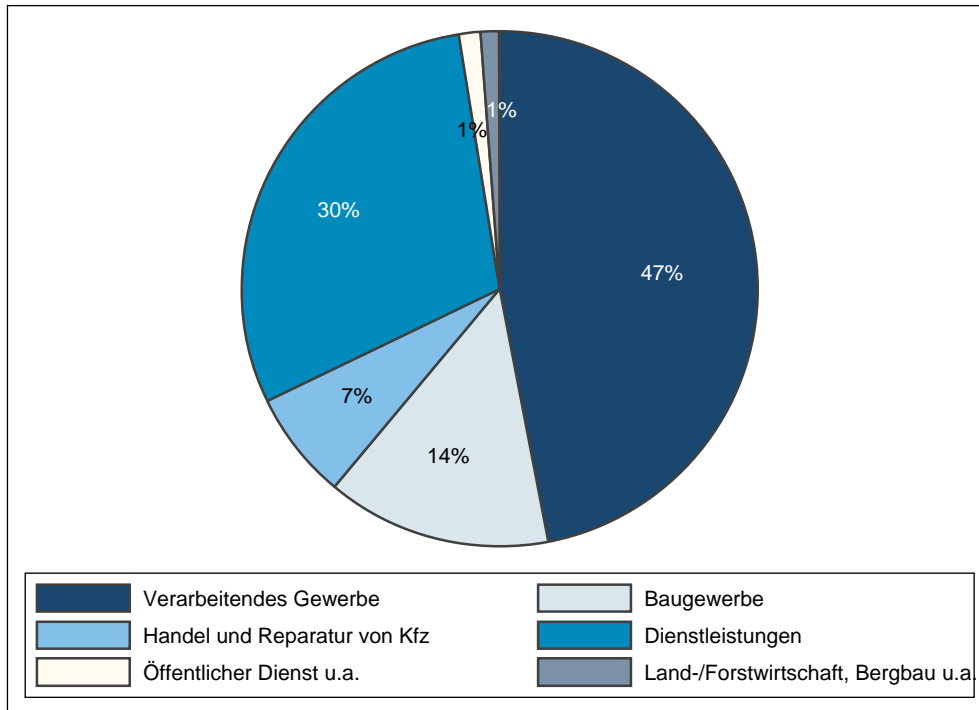


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2009, IAW-Berechnungen

Richtet man den Blick auf die Branchen, so entfällt knapp die Hälfte aller Zeitarbeitnehmer (rd. 21 Tsd.) auf das Verarbeitende Gewerbe,³³ der Rest auf den Dienstleistungssektor (rd. 13 Tsd.) sowie auf das Handwerk (rd. 10 Tsd.). Demgegenüber wird im Handel sowie im Öffentlichen Dienst relativ wenig auf Zeitarbeitskräfte zurückgegriffen. Nachfolgende Abbildung 22 illustriert die relative Verteilung nach Branchen im Einzelnen:

³³ 2007 waren es noch drei von fünf (rd. 60%).

Abbildung 22: Verteilung der eingesetzten Zeitarbeitskräfte auf Branchen, 30. Juni 2009, Anteile in Prozent

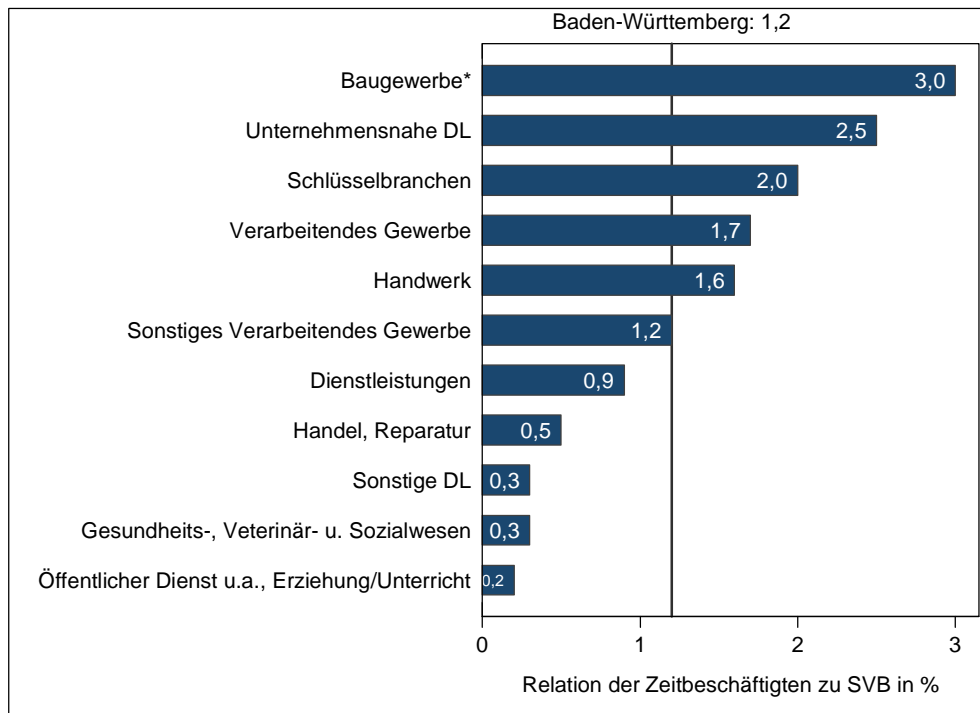


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2009, IAW-Berechnungen

Die nachfolgende Abbildung 23 zeigt, dass das Baugewerbe (mit 3,0),³⁴ die Schlüsselbranchen (mit 2,5), die Unternehmensnahen Dienstleistungen (mit 2,0), das Verarbeitende Gewerbe (mit 1,7) und das Handwerk (mit 1,6) deutlich überdurchschnittlich viele Zeitarbeitnehmer je 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte einsetzten. Alle weiteren Branchen beschäftigten dagegen eine weit unterdurchschnittliche Zahl von Zeitarbeitskräften im Verhältnis zu ihrer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Die niedrigste Relation weisen der Öffentliche Dienst u.a./Erziehung und Unterricht mit lediglich zwei Zeitarbeitern auf 1.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte auf.

³⁴ Diese Zahl ist jedoch aufgrund geringerer Fallzahlen mit größerer statistischer Unsicherheit behaftet und somit mit Vorsicht zu interpretieren.

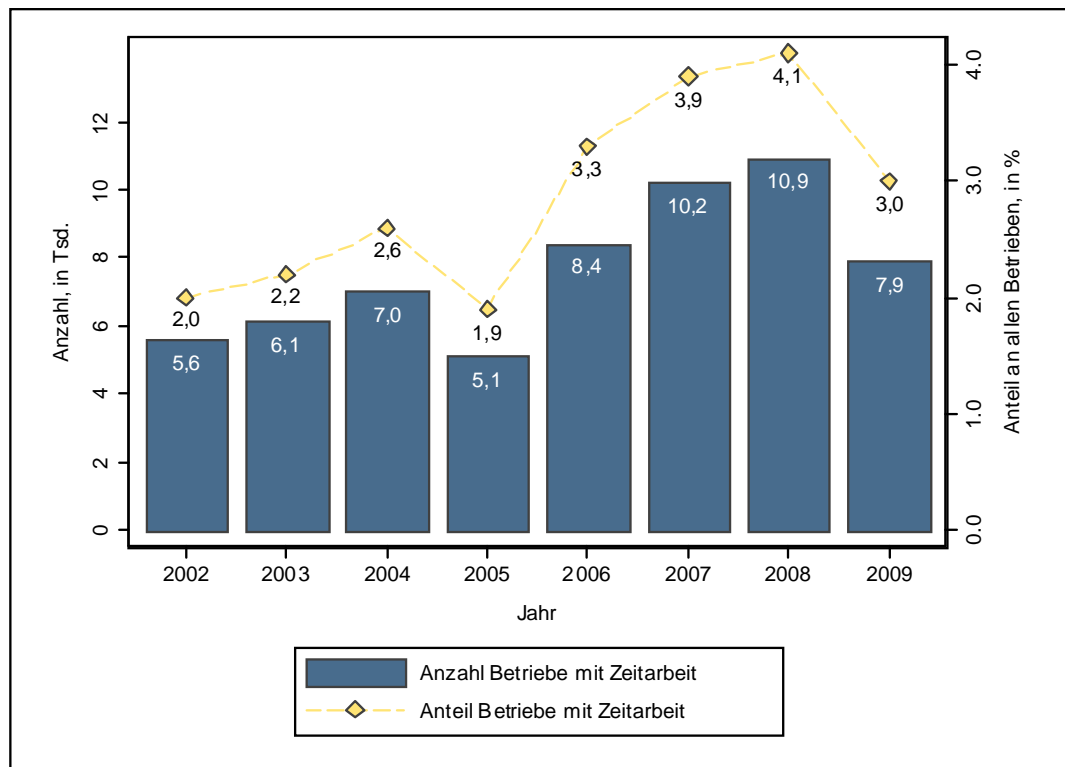
Abbildung 23: Zahl der Zeitarbeitskräfte pro 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in baden-württembergischen Betrieben nach Branchen am 30. Juni 2009



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2009, IAW-Berechnungen

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen

Insgesamt waren Mitte 2009 in rd. 3% aller baden-württembergischen Betriebe Zeitarbeiter im Einsatz; dies entspricht auch dem westdeutschen Niveau. Abbildung 24 verdeutlicht, dass die Anzahl und der Anteil der Betriebe, in denen diese Beschäftigungsform eingesetzt wurde, zwar im Vergleich zu den Jahren 2006 bis 2008 deutlich zurückgegangen ist, jedoch noch immer über dem Niveau der Jahre 2002 bis 2005 liegt. Die häufig angeführte Konjunkturabhängigkeit der Nachfrage nach Zeitarbeitskräften (vgl. z.B. Burda/Kvasnicka 2006) machte sich in den wirtschaftlich schwachen Jahren allerdings nur am aktuellen Rand unmittelbar bemerkbar: hier ist ein Rückgang von rd. 3.000 Nutzerbetrieben zu verzeichnen, was einem Minus von 1,1 Prozentpunkten gegenüber dem Vorjahr entspricht. In den Vorperioden war dagegen lediglich in 2005 ein Rückgang zu verzeichnen, während sowohl Mitte 2003 als auch Mitte 2004 die Zahl der Nutzerbetriebe gegenüber dem Vorjahresstichtag sogar anstieg. Dieser Effekt dürfte in der o.a. Liberalisierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes begründet liegen, die zum 1.1.2004 in Kraft trat.

Abbildung 24: Anzahl und Anteil der Betriebe mit Zeitbeschäftigten, in Tsd. bzw. in Prozent

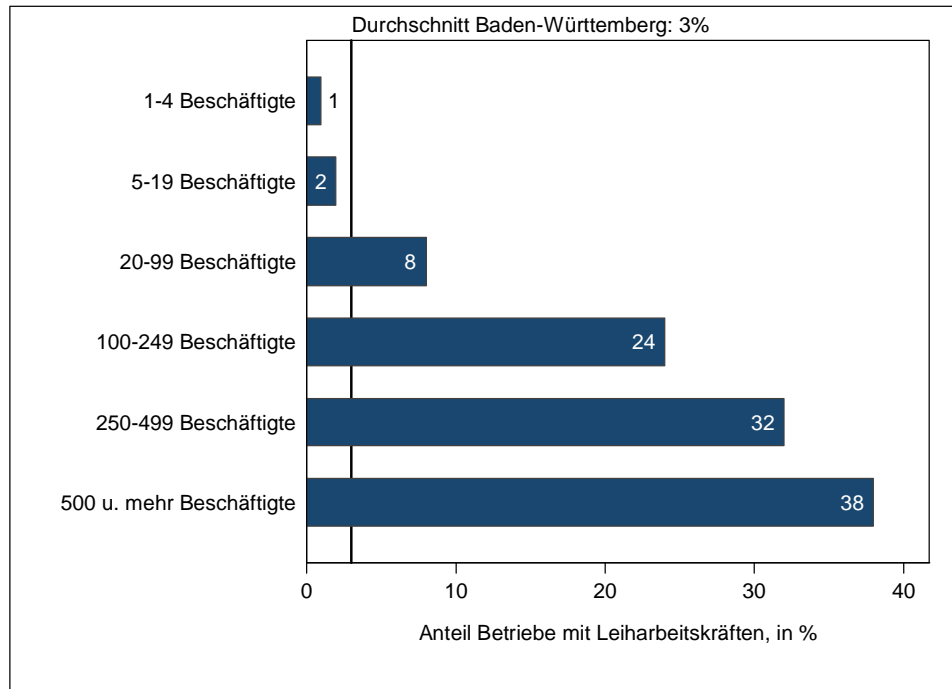
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2002 bis 2009, IAW-Berechnungen

Blickt man auf die Verteilung von Zeitarbeitsverhältnissen nach Größenklassen und Branchen (vgl. Abbildungen 25 und 26), so zeigt sich zum einen, dass diese Form atypischer Beschäftigung mit wachsender Betriebsgröße an Verbreitung gewinnt; zum anderen, dass der Einsatz von Leih- bzw. Zeitarbeitnehmern in Industrie- und Handwerk viel häufiger zur Anwendung kommt als im Dienstleistungsbereich. Dies überrascht wenig, denn die industrielle Fertigung gehört nach wie vor zum Kerneinsatzfeld der Zeitarbeit (vgl. Bellmann/Kühl 2007).

Die eindeutige Tendenz, dass mit zunehmender Größe mehr Zeitarbeitnehmer beschäftigt werden, dürfte zum einen auf einen entsprechend steigenden Flexibilisierungsbedarf infolge stärkerer Regulierung durch Kündigungsschutz, Tarifbindung und Mitbestimmung zurückzuführen sein. Zum anderen aber auch auf unterschiedliche personalpolitische Strategien: Während in Großbetrieben gewisse „Personalvorhalte“ eingeplant werden, die u.a. durch Rückgriffe auf Zeitarbeit möglichst gering gehalten werden, machen Kleinbetriebe solche Personalplanungen i.d.R. nicht und suchen für Engpasssituationen eher ad hoc

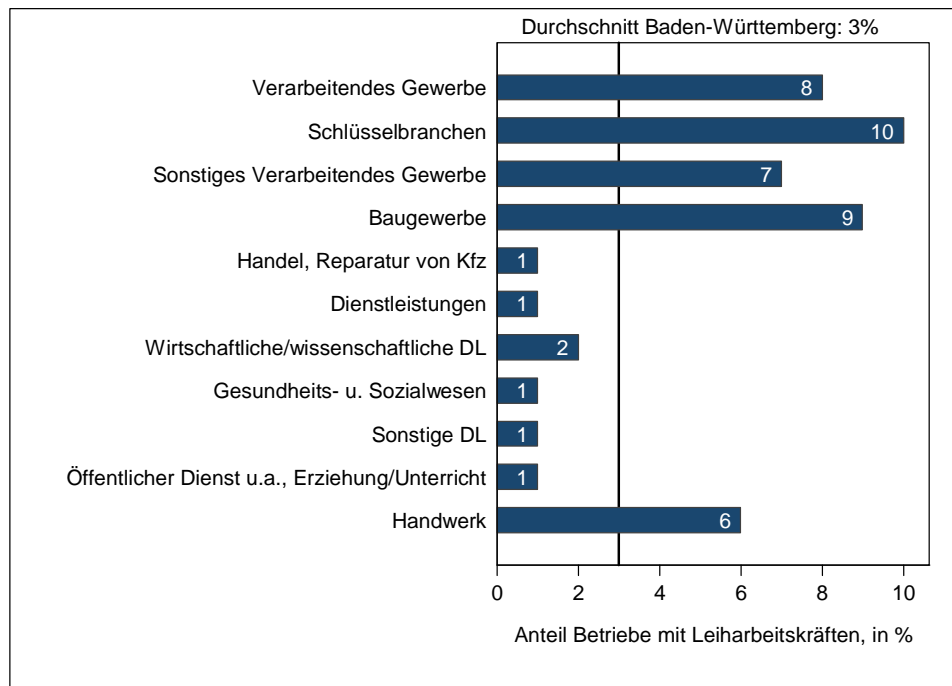
Lösungen, wodurch auch Zeitarbeitseinsätze selten systematisch – wenn überhaupt – zum Einsatz kommen (vgl. ausführlich Bohachova/Einsele 2008, S. 6).

Abbildung 25: Anteil der Betriebe mit Zeitbeschäftigten nach Betriebsgrößenklassen, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2009, IAW-Berechnungen

Abbildung 26: Anteil der Betriebe mit Zeitbeschäftigten nach Branchen, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2009, IAW-Berechnungen

4 Zusammenfassung der Ergebnisse

Beim Begriff „atypische Beschäftigungsverhältnisse“ handelt es sich „um eine Sammelkategorie heterogener Beschäftigungsformen“, die sowohl gesellschaftspolitisch erwünschte (z.B. Selbständige, Auszubildende) als auch umstrittene (z.B. Leih- bzw. Zeitarbeiter, befristet und geringfügig Beschäftigte, feste freie Mitarbeiter) Komponenten beinhaltet. Inzwischen sind atypische Beschäftigungsverhältnisse auf dem deutschen Arbeitsmarkt weit verbreitet: Laut Mikrozensus machte der Anteil der atypischen Beschäftigungsformen in 2009 deutschlandweit 24,8% aller abhängig Beschäftigten aus. In Baden-Württemberg lag deren Anteil mit 24,1% in 2009 nur geringfügig darunter. Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels, einer jährlichen repräsentativen Arbeitgeberbefragung, deuten ebenfalls auf ein erhebliches Wachstum der befristeten und geringfügigen Beschäftigung sowie der Leih- bzw. Zeitarbeit seit der Jahrtausendwende hin.

Eine Bewertung, ob die Chancen oder Risiken einer Ausweitung der atypischen Beschäftigungsverhältnisse überwiegen, ist allerdings nicht Gegenstand dieses Beitrags. Dieser widmet sich vielmehr dem Thema „atypische Beschäftigung“ auf betrieblicher Ebene und beschreibt das Ausmaß, die Entwicklung und die Struktur dieser Beschäftigungsformen in Baden-Württemberg auf der Datengrundlage des IAB-Betriebspanels.

Danach waren zum Stichtag 30.06.2009 in baden-württembergischen Betrieben rd. 3,83 Millionen Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Das waren rd. 50 Tsd. weniger als zur Jahresmitte 2008. Demgegenüber lag die Anzahl sämtlicher Beschäftigter zum gleichen Zeitpunkt bei rd. 4,76 Millionen Personen und damit nur um rd. 35 Tsd. unter dem Stand des Vorjahres. Insbesondere die Zahl der sonstigen – inklusive geringfügig – Beschäftigten wuchs dabei verhältnismäßig stark an, von rd. 563 Tsd. auf rd. 575 Tsd. Der Mitte 2007 erreichte Höchststand mit knapp 630 Tsd. sonstigen Beschäftigten wurde allerdings noch deutlich unterschritten. Der Anteil der sonstigen – inklusive geringfügigen – Beschäftigten hat von rd. 11,7% auf rd. 12,1% leicht zugenommen.

Befristete Beschäftigung

Zum gleichen Stichtag 30.06.2009 waren im Südwesten rd. 312 Tsd. Arbeitnehmer/innen befristet beschäftigt, davon waren über die Hälfte (55%) Frauen. Der Anteil befristeter

Arbeitsverträge an der Gesamtbeschäftigung lag bei 6,6% und damit um 0,4 Prozentpunkte höher als im Durchschnitt der alten Bundesländer (ohne Berlin).

Auf betrieblicher Ebene wird deutlich, dass rd. 15% aller baden-württembergischen Firmen befristet Beschäftigte in ihrer Belegschaft hatten (alte Bundesländer: ebenfalls rd. 15% aller Betriebe). Dabei nimmt der Einsatz befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit steigender Betriebsgröße deutlich zu: Während nur 4% bzw. 13% der kleinen Betriebe mit weniger als fünf bzw. weniger als 20 Beschäftigten befristete Verträge anwenden, sind es in den höheren Betriebsgrößeklassen deutlich mehr: Hier reichen die Anteile von 52% bis zu 89%.

Des Weiteren zeigt sich, dass befristete Arbeitsverträge in der Industrie und im Dienstleistungsbereich mit 16% bzw. 15% der Betriebe ähnlich stark verbreitet waren. Die stärkste Verbreitung verzeichnete dabei der Öffentliche Dienst inkl. Erziehung und Unterricht mit rd. 25% der Betriebe, gefolgt vom Gesundheits- und Sozialwesen sowie den Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes mit jeweils 21% der Betriebe. Demgegenüber wiesen die wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen mit 10% sowie das Baugewerbe mit 11% der Betriebe die geringsten Anteile auf. Auch im Handwerk waren befristete Verträge mit 12% der Betriebe nur unterdurchschnittlich verbreitet.

Seit dem Jahr 2001 ist der Anteil befristeter Neueinstellungen im Land bis zum Jahr 2007 nahezu kontinuierlich auf 47% angestiegen, ist aber seither leicht rückläufig. Im ersten Halbjahr 2009 betrug er 45%. Dabei lag mit Ausnahme des Jahres 2007 der Anteil bei den Frauen stets höher als bei den Männern. Die größte Differenz manifestiert sich am aktuellen Rand mit 52% Frauen und 38% Männern.

Weiterhin hat der Anteil befristet Beschäftigter an der Gesamtbeschäftigung im Land zwischen dem Jahr 2000 und dem Jahr 2008 kontinuierlich um das 1,7-fache zugenommen (von 4,1% auf 7,1%). Der Großteil dieses Anstiegs erfolgte ab dem Jahr 2004. Am aktuellen Rand hingegen ist ein Rückgang des Anteils befristeter Beschäftigungsverhältnisse (von 7,1% auf 6,6%) zu konstatieren. Dabei fiel dieser bei den Männern mit – 0,7 Prozentpunkten deutlicher aus als bei den Frauen (– 0,4). Der Anteil befristet beschäftigter Frauen beträgt am aktuellen Rand 8,4%, bei den Männern nur 5,2%. Mit Ausnahme des Jahres 2006

war der Frauenanteil an der befristeten Beschäftigung insgesamt stets höher als der der Männer, am aktuellen Rand ist der Abstand mit 10 Prozentpunkten (55% vs. 45%) am höchsten.

Mehr als die Hälfte (56%) der befristet Beschäftigten im Land übte 2009 eine qualifizierte Tätigkeit aus, die eine abgeschlossene Berufsausbildung o. Ä. erforderte. Der Anteil jener, die eine einfache Tätigkeit ausübten, lag bei gut einem Drittel (35%), während jener Hochqualifizierter knapp ein Zehntel (9%) ausmachte. Zwischen Industrie und Dienstleistungsbereich sind deutliche Unterschiede zu erkennen: Während im Verarbeitenden Gewerbe der Anteil einfache Tätigkeiten Ausübender stark überrepräsentiert ist (rd. 47%), ist es im tertiären Sektor jener mit Hochschulabschluss (rd. 14%).

Im Vergleich zur Qualifikations- bzw. Tätigkeitsstruktur sämtlicher Erwerbstätiger im Land fällt auf, dass unter den befristet Beschäftigten die einfache Tätigkeiten Ausübenden insgesamt deutlich über- und jene, deren Stelle eine Berufsausbildung o. Ä. bzw. ein Hochschulstudium erfordert, etwas unterrepräsentiert sind. In den alten Bundesländern (ohne Berlin) liegt im Durchschnitt der Anteil qualifizierter und hoch qualifizierter befristet Beschäftigter mit 65% bzw. 14% höher als in Baden-Württemberg.

Sieben von zehn aller befristeten Verträge im Land überschreiten die Dauer von zwölf Monaten nicht. Demgegenüber wird nur rd. jeder zehnte befristete Arbeitsvertrag über einen Zeitraum von länger als zwei Jahren abgeschlossen. Knapp die Hälfte aller Zeitverträge werden auf einen Zeitraum von einem halben bis zu einem ganzen Jahr befristet. Dabei sind im Verarbeitenden Gewerbe die über sechs bis zwölfmonatigen Verträge deutlich überrepräsentiert (rd. 60%), während im Dienstleistungsbereich die Verteilung der Vertragsdauer jener in der Gesamtwirtschaft des Landes relativ ähnlich ist. In den exportorientierten Betrieben im Land werden befristete Beschäftigungsverhältnisse mit längeren Laufzeiten überproportional häufig angewendet.

Im Vergleich zum Südwesten waren in den alten Bundesländern (ohne Berlin) die kurzen Verträge bis zu sechs Monaten mit rd. 29% über-, die Verträge mit Laufzeiten über sechs bis max. zwölf Monate (44%) sowie über zwei Jahre (5%) dagegen unterrepräsentiert.

Als wichtigster Grund für den Einsatz befristeter Arbeitsverträge wird von den Arbeitgebern mit Abstand am häufigsten (26%) die unsichere wirtschaftliche Lage angeführt, gefolgt von der Möglichkeit einer besseren Beurteilung der Eignung von neuen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen (22%) sowie vom zeitlich begrenzten Ersatz- (18%) und Zusatzbedarf (16%). Dabei spielte im Verarbeitenden Gewerbe die Unsicherheit bezüglich der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung die dominierende Rolle (44%).

Im Vergleich zu den alten Bundesländern (ohne Berlin) stand das Motiv der Unsicherheit bezüglich der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung in Baden-Württemberg deutlich stärker im Vordergrund (26% vs. 23% insgesamt bzw. 44% vs. 36% im industriellen Sektor). Hingegen wurde das Motiv einer besseren Überprüfbarkeit der Leistungsfähigkeit von neuen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen im Durchschnitt der alten Bundesländer mit rd. 25% etwas häufiger als im Land genannt.

Nach Angaben der Betriebe wurden im ersten Halbjahr 2009 rd. 20 Tsd. Frauen und rd. 15 Tsd. Männer aus befristeten in unbefristete Arbeitsverhältnisse übernommen. Das entspricht einem Anteil von rd. 11%. Unter allen Übernahmen im ersten Halbjahr 2009 waren 57% Frauen. Somit übertrafen die Übernahmen von Frauen leicht deren Befristungsanteil von 55%.

Von den befristeten Beschäftigungsverhältnisse, die im ersten Halbjahr 2009 ausgelaufen sind, wurden über ein Drittel (35%) in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt, ein knappes weiteres Drittel (32%) der befristet Beschäftigten erhielt einen weiteren befristeten Vertrag (Kettenvertrag), während der Rest (32%) nicht weiter beschäftigt wurde. Dabei lag der Anteil jener, die entlassen wurden, im Verarbeitenden Gewerbe deutlich über der Hälfte (57%), während im Dienstleistungsbereich der Anteil der Übernahmen überdurchschnittliche 40% ausmachte. Demgegenüber zeichneten sich die exportorientierten Betriebe durch ein deutlich überdurchschnittliches Angebot an Kettenverträgen (44%) aus, was sich durchaus als Ausdruck starker Unsicherheit bezüglich der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung interpretieren lässt.

Im Vergleich dazu, sah in den alten Bundesländern (ohne Berlin) die Verteilung insgesamt wie folgt aus: Kettenverträge: 34%, Übernahmen: 31%, Entlassungen: 35%.

Geringfügige Beschäftigung

Laut IAB-Betriebspanel fallen unter die Kategorie geringfügiger Beschäftigung Arbeitsverhältnisse mit einem monatlichen Entgelt von maximal 400 Euro (Minijobs) sowie kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse mit einer Dauer von bis zu zwei Monaten oder bis zu 50 Tagen im Jahr. Danach belief sich die Anzahl geringfügig Beschäftigter im Land auf rd. 545 Tsd. Personen, rd. 9.000 weniger als im Vorjahr. Der absolute Rückgang dieser Beschäftigungsform seit ihrem Höhepunkt in 2007 beträgt rd. 53 Tausend.

Blickt man indes auf die Relation dieser atypischen Beschäftigungsform zur Gesamtbeschäftigung, so wird deutlich, dass sich ihr Anteil am aktuellen Rand leicht von 11,3% auf 11,5% erhöht hat; dies liegt daran, dass die Gesamtbeschäftigung im Land seit dem Vorjahr noch etwas stärker zurückgegangen ist (um rd. 35 Tsd.).

Im 1. Halbjahr 2009 haben geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in knapp sechs von zehn (58%) baden-württembergischen Betrieben bestanden. Dabei lag der Anteil der Betriebe mit mehr als fünf Beschäftigten mit 68% bis zu 85% deutlich höher als jener der Kleinstbetriebe, der nur rd. ein Drittel ausmachte. Nach Wirtschaftszweigen differenziert, wiesen das Baugewerbe (33%), das Handwerk (49%), der Öffentliche Dienst inkl. Erziehungs- und Unterrichtswesen (54%) sowie die Sonstigen Dienstleistungen (55%) nur unterdurchschnittliche Anteile auf. Eine deutlich überdurchschnittliche Verbreitung war hingegen bei den Betrieben in den wirtschaftlichen/ wissenschaftlichen Dienstleistungen (66%), im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe (66%) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (64%) zu konstatieren.

Zum Vergleich: In den alten Bundesländern (ohne Berlin) gab es in 61% aller Betriebe geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, 44% im Baugewerbe, 66% in der Industrie, 64% im Dienstleistungsbereich, 47% im Öffentlichen Dienst u.a. Während in den Kleinstbetrieben der Anteil der Betriebe mit geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen nur 38% ausmachte, lag er in den höheren Größenklassen zwischen 70% und 79%.

Für den Einsatz geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse standen die betrieblichen Motive wie „geringer Umfang der Tätigkeit“ (43%) und „mehr Flexibilität“ (33%) mit deutlichem

Abstand im Vordergrund, während der „Wunsch der Mitarbeiter“ (13%) nur relativ selten ausschlaggebend war. Zudem wurde das Kostenargument („Senkung der Lohnkosten“) im Dienstleistungsbereich (Sonstige Dienstleistungen: 12%, Gesundheits- und Sozialwesen: 8%) deutlich stärker thematisiert (8%) als im industriellen Sektor. Dort kommt vielmehr dem Flexibilisierungsaspekt eine überdurchschnittliche Bedeutung zu (39%), ebenso wie in den Schlüsselbranchen (41%), aber auch bei den Sonstigen Dienstleistungen (44%) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (40%).

In den alten Bundesländern (ohne Berlin) dominieren ebenfalls mit deutlichem Abstand die betrieblichen Motive „geringer Umfang der Tätigkeit“ (40%) und „mehr Flexibilität“ (31%), während der „Wunsch der Mitarbeiter“ (10%) noch seltener als in Baden-Württemberg ausschlaggebend ist. Hingegen wird das Kostensenkungsargument mit 12% deutlich stärker thematisiert als im Südwesten, sowohl im Verarbeitenden Gewerbe als auch im Dienstleistungsbereich.

Teilzeitbeschäftigung

In Teilzeitbeschäftigung befanden sich laut Angaben des IAB-Betriebspanels in Baden-Württemberg im Jahr 2009 rd. 1,15 Mio. Beschäftigte. Davon waren gut 80% Frauen, im Handwerk allerdings machte deren Anteil nur rd. 75% aus. Im Landesdurchschnitt boten rd. 74% aller Betriebe Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse an. Mit Ausnahme der Kleinbetriebe mit einem Teilzeitangebotsanteil von nur 54%, lagen die Anteile in den anderen Betriebsgrößenklassen deutlich höher: zwischen 87% und 100%. Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe (84%) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (88%) lagen deutlich über dem Landesdurchschnitt, im Baugewerbe (41%) und im Handwerk (66%) dagegen deutlich darunter.

Im zeitlichen Vergleich wird deutlich, dass die Teilzeitquote (Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung) seit ihrem Höhepunkt im Jahr 2006 etwas rückläufig ist und der Anteil der in Teilzeit arbeitenden Frauen weiterhin um ein Vielfaches jenen der Männer übertrifft.

Leih- oder Zeitarbeit

Mit dem Einsatz von Zeitarbeitnehmern streben die Entleihbetriebe primär an, die betriebliche Flexibilität zu erhöhen und die als zu bürokratisch empfundenen Regelungen des Kündigungsschutzes zu vermeiden.

Laut Angaben des IAB-Betriebspanels waren Mitte 2009 in Baden-Württemberg rd. 44 Tsd. Zeitarbeitskräfte im Einsatz, davon mehr als die Hälfte (rd. 24 Tsd.) in Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten. Von den restlichen rd. 19 Tsd. entfiel die Mehrheit (rd. 10 Tsd.) auf Betriebe mit 20-99 Beschäftigten.

Im baden-württembergischen Durchschnitt kommen auf 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 1,2 Zeitarbeiternehmer zum Einsatz. Ein weit überdurchschnittlicher Einsatz erfolgt in den Betrieben mit 20 bis 249 Beschäftigten. Hier kommen 1,7 Zeitarbeiternehmer (100 bis 249 Beschäftigte) bzw. 1,5 Zeitarbeiternehmer auf 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (20 bis 99 Beschäftigte). In den kleinen Betrieben sind es demgegenüber nur 0,7 bzw. 0,6. Einen ähnlich niedrigen Wert weist auch die Betriebsgrößenklasse von 250 bis 499 Beschäftigten mit 0,8 auf. Genau am baden-württembergischen Durchschnitt liegen hingegen die Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten (mit 1,2).

Differenziert man nach Branchen, so entfällt knapp die Hälfte aller Zeitarbeiternehmer (rd. 21 Tsd.) auf das Verarbeitende Gewerbe, der Rest auf den Dienstleistungssektor (rd. 13 Tsd.) sowie auf das Handwerk (rd. 10 Tsd.). Demgegenüber wird im Handel sowie im Öffentlichen Dienst relativ wenig auf Zeitarbeitskräfte zurückgegriffen.

Hinsichtlich des Einsatzes von Leiharbeitnehmern je 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte weisen das Baugewerbe (mit 3,0), die Schlüsselbranchen (mit 2,5), die Unternehmensnahen Dienstleistungen (mit 2,0), das Verarbeitende Gewerbe (mit 1,7) und das Handwerk (mit 1,6) deutlich überdurchschnittliche Werte auf. Demgegenüber beschäftigen alle weiteren Branchen eine weit unterdurchschnittliche Zahl von Zeitarbeitskräften. Die niedrigste Relation weisen der Öffentliche Dienst u.a./Erziehung und Unterricht mit lediglich zwei Zeitarbeitern auf 1.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte auf.

Insgesamt waren Mitte 2009 in rd. 3% aller baden-württembergischen Betriebe Zeitarbeiter im Einsatz; dies entspricht auch dem westdeutschen Niveau. Die Anzahl und der Anteil der Betriebe, in denen diese Beschäftigungsform eingesetzt wurde, ist zwar im Vergleich zu den Jahren 2006 bis 2008 deutlich zurückgegangen, sie liegt jedoch noch immer über dem Niveau der Jahre 2002 bis 2005. Die häufig angeführte Konjunkturabhängigkeit der Nachfrage nach Zeitarbeitskräften machte sich in den wirtschaftlich schwachen Jahren allerdings nur am aktuellen Rand unmittelbar bemerkbar: hier ist ein Rückgang von rd. 3.000 Nutzerbetrieben zu verzeichnen, was einem Minus von 1,1 Prozentpunkten gegenüber dem Vorjahr entspricht. In den Vorperioden war dagegen lediglich in 2005 ein Rückgang zu verzeichnen, während sowohl Mitte 2003 als auch Mitte 2004 die Zahl der Nutzerbetriebe gegenüber dem Vorjahresstichtag sogar anstieg. Dieser Effekt dürfte in der Liberalisierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes begründet liegen, die zum 1.1.2004 in Kraft trat.

Blickt man auf die Verteilung von Zeitarbeitsverhältnissen nach Größenklassen und Branchen, so zeigt sich zum einen, dass diese Form atypischer Beschäftigung mit wachsender Betriebsgröße an Verbreitung gewinnt; zum anderen, dass der Einsatz von Leih- bzw. Zeitarbeitnehmern in Industrie- und Handwerk viel häufiger zur Anwendung kommt als im Dienstleistungsbereich. Dies überrascht wenig, denn die industrielle Fertigung gehört nach wie vor zum Kerneinsatzfeld der Zeitarbeit.

Die eindeutige Tendenz, dass mit zunehmender Größe mehr Zeitarbeiter beschäftigt werden, dürfte zum einen auf einen entsprechend steigenden Flexibilisierungsbedarf infolge stärkerer Regulierung durch Kündigungsschutz, Tarifbindung und Mitbestimmung zurückzuführen sein. Zum anderen aber auch auf unterschiedliche personalpolitische Strategien: Während in Großbetrieben gewisse „Personalvorhalte“ eingeplant werden, die u.a. durch Rückgriffe auf Zeitarbeit möglichst gering gehalten werden, machen Kleinbetriebe solche Personalplanungen i.d.R. nicht und suchen für Engpasssituationen eher ad hoc Lösungen, wodurch auch Zeitarbeitseinsätze selten systematisch – wenn überhaupt – zum Einsatz kommen.

Literatur

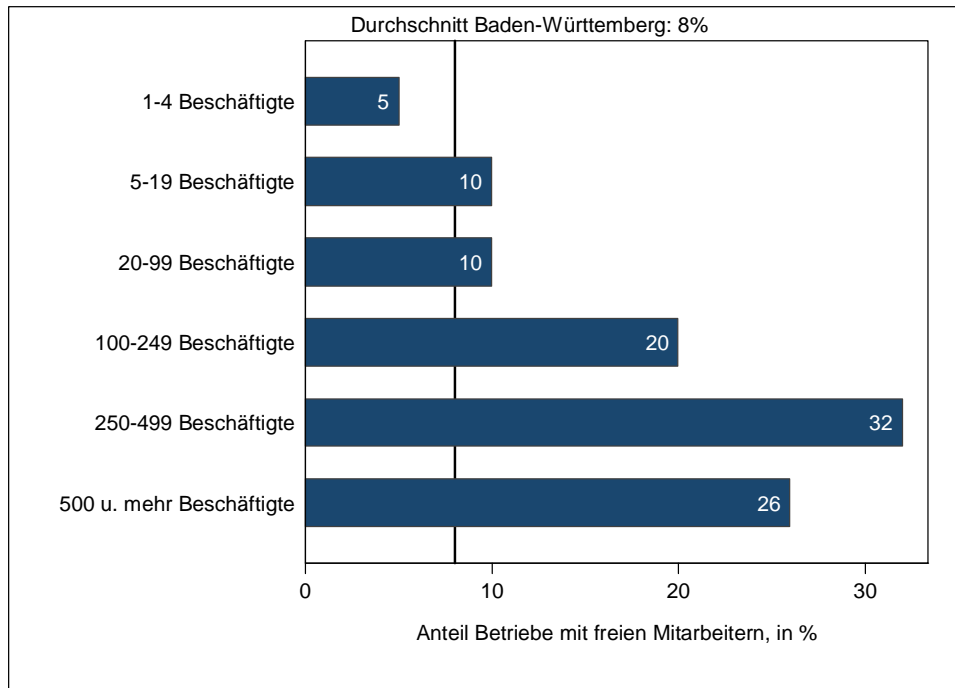
- Behringer, J.; Bohachova, O.; Boockmann, B.; Gerster, A. (2010): Betriebliche Kurzarbeit in Baden-Württemberg 2009. Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels. In: IAW-Kurzbericht 5/2010 (erscheint demnächst).
- Bellmann, L. (2002): Das IAB-Betriebspanel: Konzeption und Anwendungsbereiche, Allgemeines Statistisches Archiv.
- Bellmann, L.; Kühl, A. (2007): Weitere Expansion der Leiharbeit? Eine Bestandsaufnahme auf Basis des IAB-Betriebspanels. Abschlussbericht 2007-990-3.
- Bohachova, O.; Einsele, D. (2008): Beschäftigung von Zeitarbeitnehmern in Baden-Württemberg: Ausmaß, Entwicklung, Determinanten. In: IAW-Kurzbericht 6/2008.
- Boockmann, B.; Hagen, T. (2001): The Use of Flexible Working Contracts in West Germany: Evidence from an Establishment Panel. In: ZEW-Discussion-Paper 01-33.
- Boockmann, B.; Hagen, T. (2005): Befristete und andere „atypische“ Beschäftigungsverhältnisse: Wird der Arbeitsmarkt funktionsfähiger? In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 2 und 3/2005.
- Boockmann, B.; Hagen, T. (2006): Befristete Beschäftigungsverhältnisse: Brücken in den Arbeitsmarkt oder Instrumente der Segmentierung? In: ZEW-Wirtschaftsanalysen, Band 80, Baden-Baden.
- Brehmer, W./Seifert, H. (2008): Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 4, S. 501-531.
- Burda, M. C.; Kvasnicka, M. (2006): Zeitarbeit in Deutschland. Trends und Perspektiven. In: Perspektiven der Wirtschaftspolitik, Band 7, Heft 2, S. 195-225.
- Ehrhardt, C. (2007): Familien und atypische Beschäftigungsverhältnisse in Baden-Württemberg. In: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 11/2007.
- Herzog-Stein, A. (2009): Leiharbeit nach Regionen im Jahr 2008. Eine Auswertung der regionalen Datenbank „Atypische Beschäftigung“ des WSI in der Hans-Böckler-Stiftung, September 2009.
- Hoffmann, E.; Walwei U. (2002): Wandel der Erwerbsformen: Was steckt hinter den Veränderungen? In: IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 250, S. 135-144.
- Hohendanner, C. (2010): Befristete Arbeitsverträge zwischen Auf- und Abschwung: Unsichere Zeiten, unsichere Verträge?. In: IAB-Kurzbericht Nr. 14/2010.
- Hohendanner, C.; Gerner, H. (2010): Die Übernahme befristet Beschäftigter im Kontext betrieblicher Personalpolitik. In: Soziale Welt 61, S. 27-50.
- Keller, B.; Seifert, H. (2009): Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Formen, Verbreitung, soziale Folgen. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 27/2009.
- Lang, C. (2009): Erwerbsformen im Wandel, in: Wirtschaft im Wandel 4/2009.
- Lehmer, F.; Ziegler, K. (2010): Zumindest ein schmaler Steg – Brückenfunktion der Leiharbeit. In: IAB-Kurzbericht 13/2010.

- Mückenberger, U. (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. In: Zeitschrift für Sozialreform 8/1985.
- Pfarr, H. (2000): Soziale Sicherheit und Flexibilität: Brauchen wir ein „Neues Normalarbeitsverhältnis“? In: WSI Mitteilungen 5/2000.
- Rangnitz, J. (2008): Leiharbeit in Deutschland: Statistischer Befund und Schlussfolgerungen für die empirische Wirtschaftsforschung. In: ifo Dresden berichtet 5/2008, S.23-31.
- Schäfer, H. (2000): Atypische Beschäftigung, Entwicklungstrends und Bedeutung für den Arbeitsmarkt. In: IW-Trends 4/2000.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg., 2010): Atypische Beschäftigung im Krisenjahr 2009 rückläufig. In: Pressemitteilung Nr. 257 vom 22.07.2010.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg., 2008): Klassifikation der Wirtschaftszweige. Mit Erläuterungen, Wiesbaden.
- Statistisches Landesamt (Hrsg. 2010): „Jeder vierte Erwerbstätige im Land zählt zu den ‚atypisch Beschäftigten‘“. Pressemitteilung vom 22. Juli 2010 – Nr. 232/2010.
- Strengmann-Kuhn, W. (2003): Armut trotz Erwerbstätigkeit: Analysen und sozialpolitische Konsequenzen, Campus Verlag, Frankfurt/M.
- Vogel, B. (2008): Prekarität und Prekariat – Signalwörter neuer sozialer Ungleichheiten. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 33/2008.

Anhang 1:

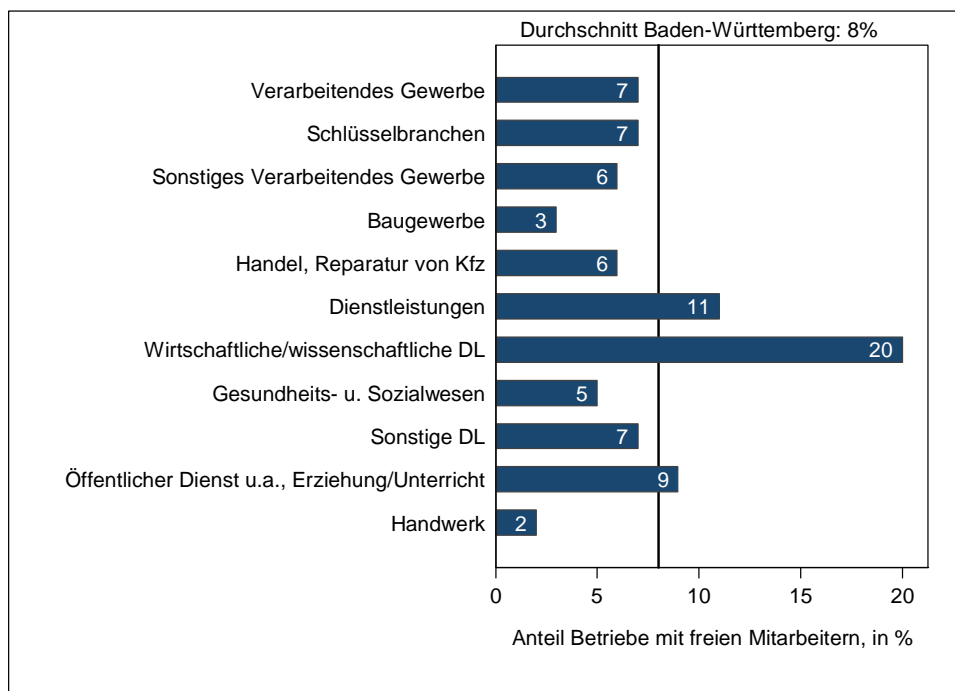
Freie Mitarbeiter

Abbildung A1: Anteil der Betriebe mit freien Mitarbeitern nach Betriebsgrößenklassen, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2009, IAW-Berechnungen

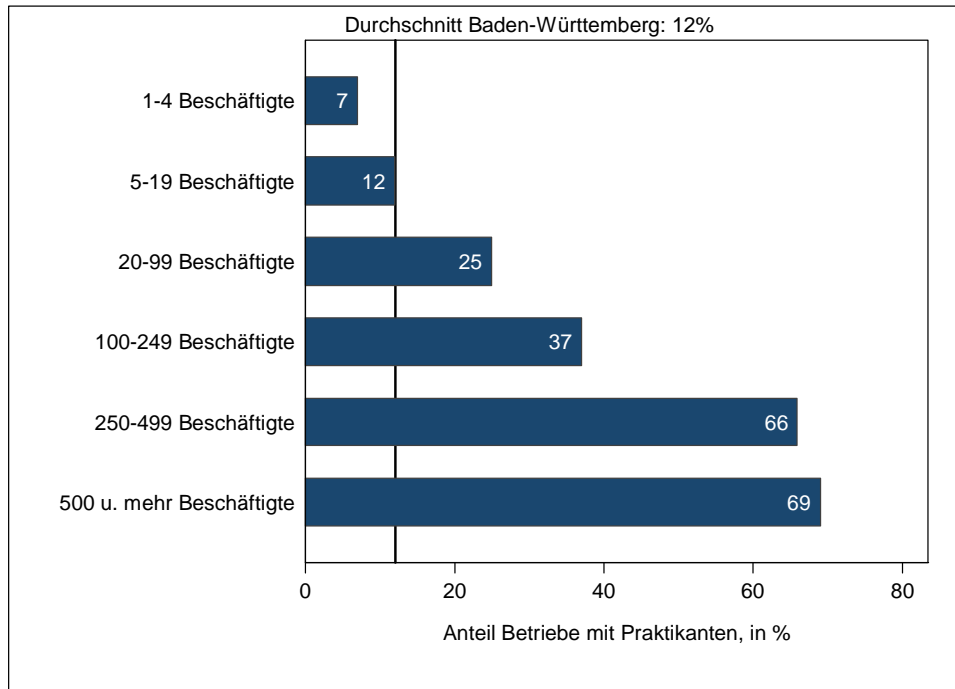
Abbildung A2: Anteil der Betriebe mit freien Mitarbeitern nach Branchen, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2009, IAW-Berechnungen

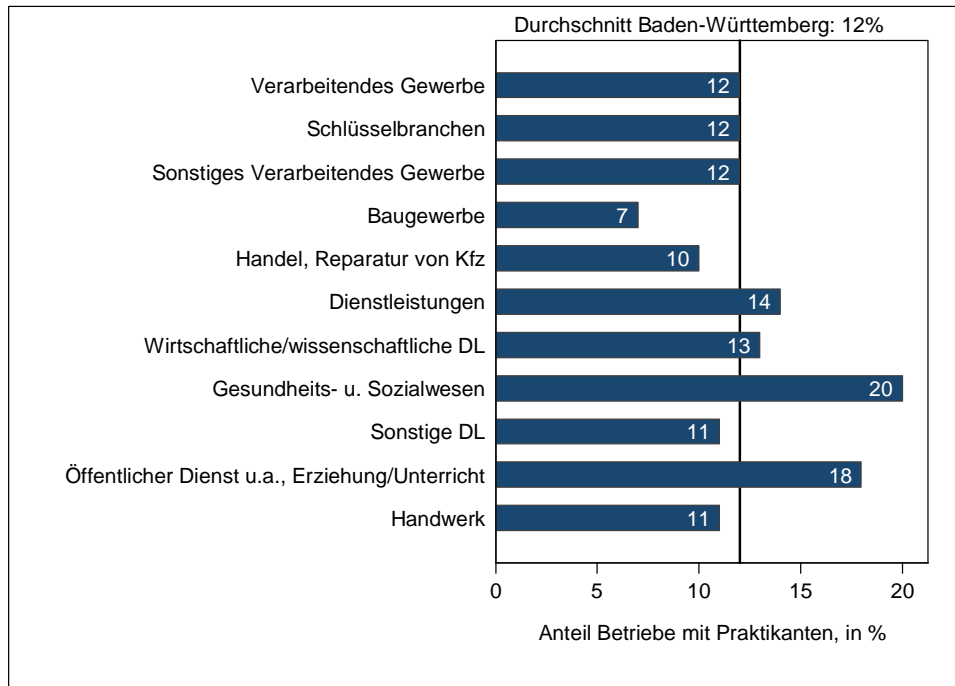
Praktikanten

Abbildung A3: Anteil der Betriebe mit Praktikanten nach Betriebsgrößenklassen, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2009, IAW-Berechnungen

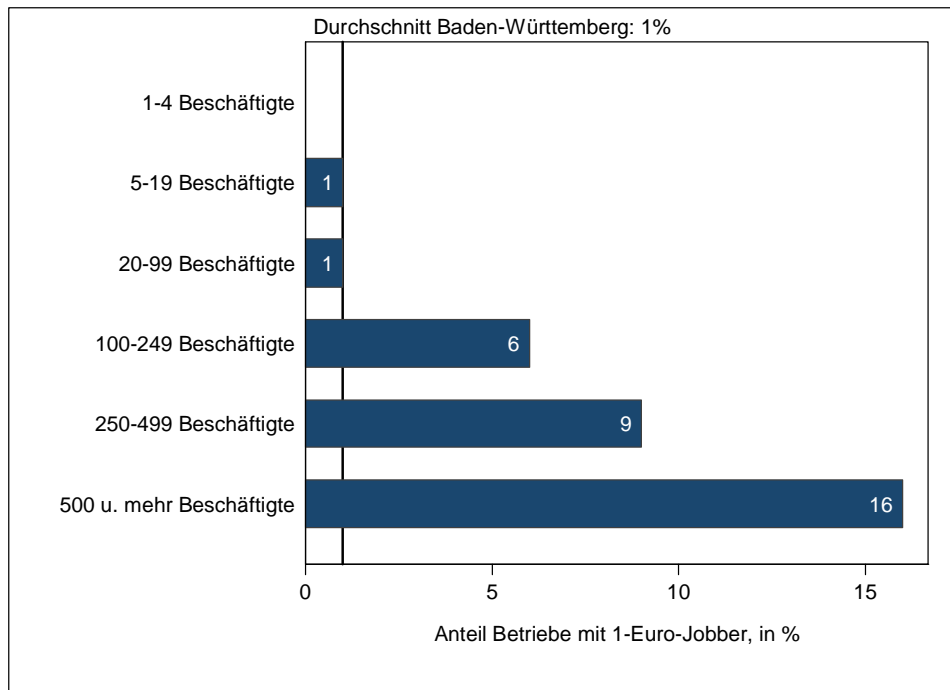
Abbildung A4: Anteil der Betriebe mit Praktikanten nach Branchen, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2009, IAW-Berechnungen

Ein-Euro-Jobber

Abbildung A5: Anteil der Betriebe mit Ein-Euro-Jobbern nach Betriebsgrößenklassen, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2009, IAW-Berechnungen

Anhang 2: Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg

Mit dem IAB-Betriebspanel existiert seit 1993 für West- und seit 1996 für Ostdeutschland ein Paneldatensatz, der auf der Grundlage von im Jahr 2007 ca. 15.600 Betriebsbefragungen eine umfassende und fundierte Analyse verschiedenster Aspekte des Arbeitsnachfrageverhaltens auf der Ebene einzelner Betriebe erlaubt (zum IAB-Betriebspanel vgl. z. B. auch Bellmann et al. 2002 oder Bellmann 2002). Seit dem Jahr 2000 wurde die Zahl der von der TNS Infratest Sozialforschung zum Thema „Beschäftigungstrends“ befragten Betriebe in Baden-Württemberg aus Mitteln des baden-württembergischen Wirtschaftsministeriums auf rd. 1.200 Betriebe so aufgestockt, dass nun auch repräsentative landesspezifische Strukturanalysen des Arbeitsmarktgeschehens möglich sind.

Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels sind sämtliche Betriebe, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Während andere betriebsbezogene Datengrundlagen sich häufig auf ausgewählte Branchen (z. B. den industriellen Sektor) oder aber Betriebe einer bestimmten Größe beschränken müssen, ist das IAB-Betriebspanel wesentlich breiter angelegt und ermöglicht mit nur geringen Ausnahmen Aussagen über die Gesamtheit aller Betriebe. Lediglich Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie private Haushalte mit weniger als fünf sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden im IAB-Betriebspanel nicht erfasst. Die geschichtete Stichprobe basiert auf der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Da es sich dabei um eine vollständige Datei sämtlicher Betriebe mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten handelt, stellt sie die beste Grundlage für die Stichprobenziehung von Betriebsbefragungen dar. Die Zahl der auswertbaren Interviews ist mit rd. 70%³⁵ deutlich höher als in zahlreichen vergleichbaren Studien.

³⁵ Angabe für die Welle 2009.