

GEWAK

Gesellschaft für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Frankfurt am Main

Entwicklung atypischer Beschäftigung und Relevanz von Tarifbindung für betriebliches Verhalten

Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2011

Dipl. Vw. Birgit Wagner

Dr. Christa Larsen

August 2012



RheinlandPfalz

MINISTERIUM FÜR SOZIALES,
ARBEIT, GESUNDHEIT
UND DEMOGRAFIE

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
Atypische Beschäftigungsformen	3
1 ENTWICKLUNG ATYPISCHER BESCHÄFTIGUNG	3
Kaum Veränderung der geringfügigen Beschäftigung in den letzten drei Jahren	4
Jeder Fünfte im Sektor Handel/Reparatur geringfügig beschäftigt	5
Anteil der Midi-Jobber geringfügig gestiegen	6
Anteil der Teilzeitbeschäftigten wieder gesunken	8
Hohe Teilzeitquoten in den dienstleistungsorientierten Wirtschaftszweigen	9
Weiterer Anstieg der befristeten Beschäftigung 2011	10
Anteil der befristet Beschäftigten stieg deutlich im Produzierenden Gewerbe	11
Rund 43 Prozent aller Neueinstellungen im ersten Halbjahr 2011 waren befristet	12
In 17 Prozent der Betriebe waren Praktikanten tätig	13
Rückgang der Leiharbeitskräfte und der freien Mitarbeiter	14
Hohe Überschneidung bei den einzelnen Formen atypischer Beschäftigung	17
2 TARIFBINDUNG UND ATYPISCHE BESCHÄFTIGUNG	17
Höhere Tarifbindung in den Betrieben mit befristeter Beschäftigung	18
Betriebe mit geringfügiger Beschäftigung zahlen am häufigsten über Tarif	19
Am häufigsten Öffnungsklauseln in Betrieben mit befristeter Beschäftigung	20
Betriebe mit Midi-Jobs orientieren sich hinsichtlich Löhne und Gehälter am seltensten am Branchentarifvertrag	24
Betriebe mit befristeter Beschäftigung ohne Tarifvertrag zahlen am häufigsten Löhne unter Tarif	25
Betriebe mit befristeter Beschäftigung ohne Tarifvertrag orientieren sich in vielen Bereichen überdurchschnittlich häufig am Branchentarifvertrag	26
EXKURS: TARIFBINDUNG UND BETRIEBE MIT FACHKRÄFTEBEDARF	32
Überdurchschnittliche Tarifbindung in den Betrieben mit Fachkräftebedarf	33
Überdurchschnittliche Existenz von Öffnungsklauseln in Betrieben mit Fachkräftebedarf	34
Betriebe ohne Stellenbesetzungsprobleme orientieren sich besonders häufig am Branchentarifvertrag	35
Betriebs- und Personalräte und andere Formen der Mitarbeitervertretung	38
Zusammenfassung	39
Anmerkungen zum IAB-Betriebspanel Rheinland-Pfalz	41
Literatur	42

Einleitung

Der Anstieg der Erwerbstätigkeit in Rheinland-Pfalz im Jahr 2011 um 1,2 Prozent im Vergleich zum Vorjahr ist vor allem auf einen Zuwachs der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung um rund 2,5 zurückzuführen (Statistisches Landesamt 2012 (1)). Gleichzeitig sank die sogenannte marginale Beschäftigung (1-Euro-Jobber, ausschließlich geringfügig Entlohnte, kurzfristig Beschäftigte). Einen besonders starken Rückgang verzeichnete dabei die Zahl der Beschäftigten in Arbeitsgelegenheiten (Ein-Euro-Jobs) (vgl. ebenda) aufgrund der Instrumentenreform.

Vor dem Hintergrund des Beschäftigungsanstiegs im Zuge der positiven konjunkturellen Entwicklung im Jahr 2011 untersuchen wir in diesem Report zuerst die Entwicklung der verschiedenen Formen von atypischer Beschäftigung. Auf dieser

Grundlage wird anschließend analysiert, in wie fern sich die Betriebe mit verschiedenen Formen von atypischer Beschäftigung in Bezug auf die Tarifbindung, die tarifliche Entlohnung und die Orientierung am Tarifvertrag unterscheiden. Die Annahme ist dabei, dass Betriebe mit atypischer Beschäftigung seltener tarifvertraglich gebunden sind, um eine größere Flexibilität zu wahren. Entsprechend wird auch davon ausgegangen, dass diese Betriebe seltener übertarifliche Löhne zahlen sowie häufiger von Öffnungsklauseln Gebrauch machen.

Darüber hinaus wird aufgrund der hohen Relevanz in der aktuellen Diskussion in einem Exkurs untersucht, wie sich Betriebe mit Fachkräftebedarf in Bezug auf die Tarifbindung verhalten.

1 Entwicklung atypischer Beschäftigung

Atypische Beschäftigungsformen

Die sogenannten „atypischen Beschäftigungsverhältnisse“ grenzen sich von dem Normalarbeitsverhältnis dadurch ab, dass sie mindestens eines der folgenden Merkmale aufweisen (Statistisches Bundesamt, 2010):

- geringfügige Beschäftigung
- Teilzeitbeschäftigung
- Befristung
- Leiharbeitsverhältnis.

In den folgenden Auswertungen werden noch zusätzliche Ausprägungen der atypischen Beschäftigten berücksichtigt, die die zuvor aufgeführten Merkmale erfüllen, und zwar:

- Midi-Jobs
- Praktikanten
- Freie Mitarbeiter sowie
- 1-Euro-Jobber.

Dabei ist anzumerken, dass es Überschneidungen zwischen den einzelnen atypischen Beschäftigungsformen gibt, so dass eine klare Abgrenzung nicht möglich ist. Die größten Überschneidungen bestehen zwischen Teilzeit- und geringfügiger

Beschäftigung (Statistisches Bundesamt 2009, S. 7).

Atypische Beschäftigung kann häufig mit prekärer Beschäftigung einhergehen, ist mit dieser aber nicht gleichzusetzen. Gleichwohl trägt sie insgesamt ein nicht unerhebliches Prekaritätspotential.

Kaum Veränderung der geringfügigen Beschäftigung in den letzten drei Jahren

Bei der geringfügigen Beschäftigung handelt es sich um die atypische Beschäftigungsform, die in den letzten 10 Jahren den stärksten Zuwachs in Rheinland-Pfalz verzeichnet hat. Dabei sind unter geringfügig Beschäftigten jene Arbeitskräfte zu verstehen, die entweder ein monatliches Entgelt von maximal 400 Euro erzielen oder die nur „kurzfristig“ beschäftigt werden (d.h. für maximal 2 Monate oder maximal 50 Tage im Jahr).

Im Juni 2011 gab es deutschlandweit insgesamt 6,9 Mio. geringfügig Beschäftigte, was einen Anstieg gegenüber dem Vorjahr um rund 2,1 Prozent entspricht (Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See / Minijob-Zentrale, 2011, S. 5). Dabei lag der Frauenanteil bei der geringfügig entlohnten Beschäftigung bei rund 62 Prozent (vgl. ebenda, S. 7).

Nach einer nahezu stagnierenden Entwicklung der geringfügig Beschäftigten in Rheinland-Pfalz im Jahr 2010 stellt sich die Frage, wie sich die geringfügige Beschäftigung während des weiteren konjunkturellen Aufschwungs entwickelte.

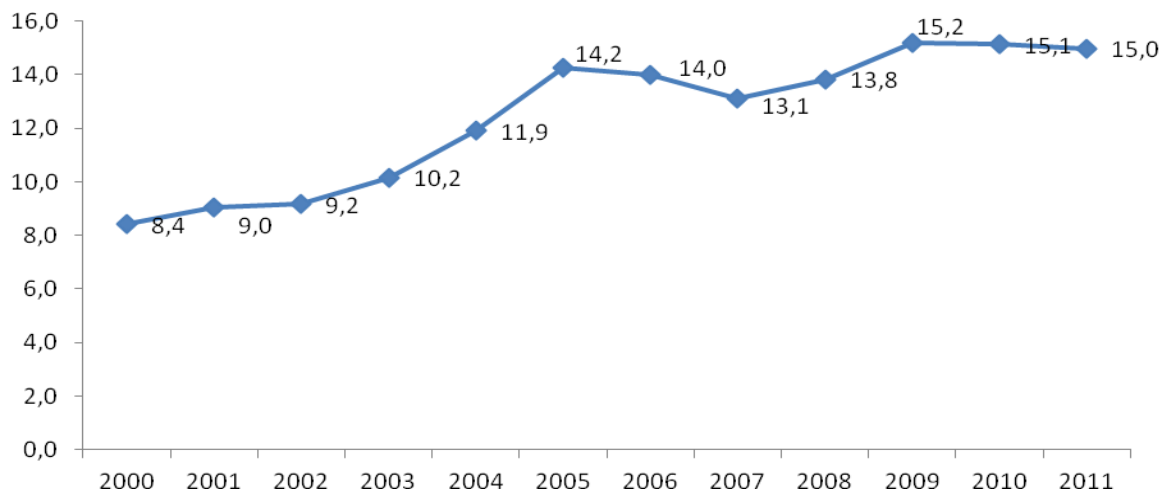
Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels stieg der Anteil der Betrie-

be mit mindestens einem geringfügig Beschäftigten in Rheinland-Pfalz von 41 Prozent 2003 auf 60 Prozent im Jahr 2011.

Wie die folgende Grafik zeigt, verdoppelte sich der Anteil der geringfügig Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten zwischen den Jahren 2000 und 2009 nahezu von 8 auf 15 Prozent. (Durch die Reform der 400-Euro-Mini-Jobs im April 2003 ist der Vergleich mit den Vorjahren nur eingeschränkt möglich, vgl. BMAS, 2007). Einen Einfluss auf den Anteil geringfügiger Beschäftigung übt dabei sicherlich auch das Ehegattensplitting aus. Oftmals lohnt es sich für Frauen finanziell nicht z.B. nach einer durch familiäre Gründe bedingten reduzierten Erwerbstätigkeit, diese später wieder aufzustocken. Allerdings stagnierte der Anteil der geringfügigen Beschäftigung seit der Krise. In Westdeutschland lag der Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten 2011 bei 12 Prozent und somit niedriger als in Rheinland-Pfalz.

Wie sich die geringfügige Beschäftigung zwischen den Sektoren unterscheidet, wird im Folgenden dargestellt.

Abb. 1: Entwicklung der Geringfügigen Beschäftigung 2000-2011, prozentualer Anteil an den Gesamtbeschäftigten



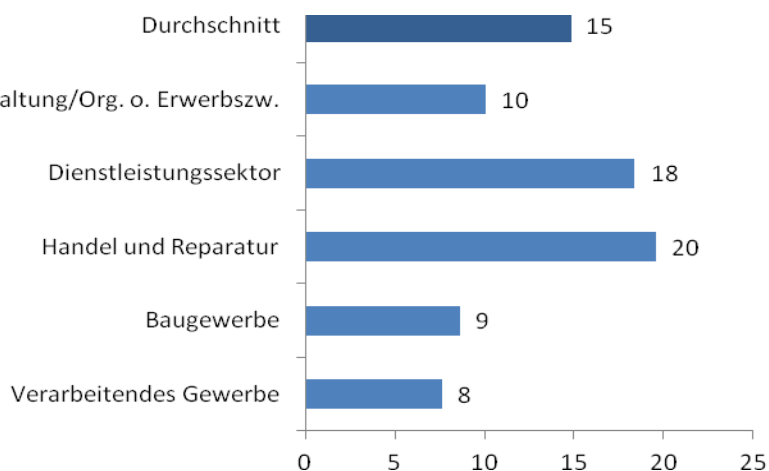
Quelle: IAB-Betriebspanel 2000-2011, eigene Berechnungen

Jeder Fünfte im Sektor Handel/Reparatur geringfügig beschäftigt

Mit 20 Prozent lag der Anteil der geringfügig Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten im Sektor Handel/Reparatur zum 30.6.2011 am höchsten. An zweiter Stelle

folgte der Dienstleistungssektor mit 18 Prozent. Den geringsten Anteil an geringfügig Beschäftigten wies das Verarbeitende Gewerbe mit 8 Prozent auf.

Abb. 2: Anteil der geringfügig Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten in Rheinland-Pfalz 2011 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Nach Betriebsgrößen differenziert verringerte sich der Anteil der geringfügig Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten mit steigender Betriebsgröße von rund 22 Prozent in den Kleinstbetrieben auf ca. 8 Prozent in den Großbetrieben. Im Ver-

gleich zu den Vorjahren bedeutet dies einen weiteren leichten Anstieg des Anteils der geringfügigen Beschäftigung in den Großbetrieben sowie einen leichten Rückgang in den Kleinst- und Kleinbetrieben.

Anteil der Midi-Jobber geringfügig gestiegen

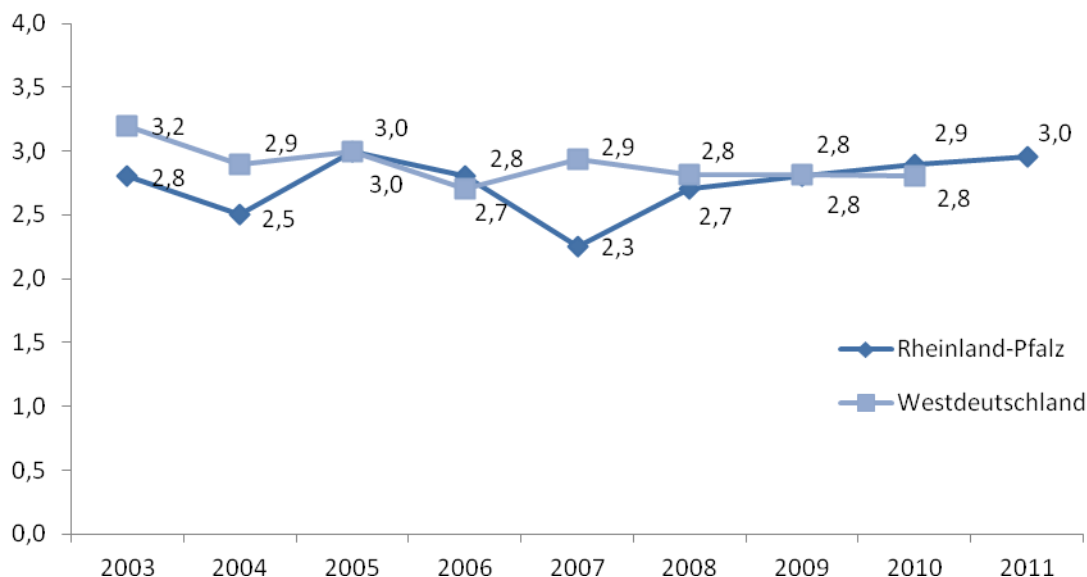
Bei den Midi-Jobs handelt es sich um Arbeitsverhältnisse, bei denen die Entlohnung zwischen 401 und 800 Euro pro Monat liegt und deren arbeitnehmerseitige Beitragssätze zur Sozialversicherung linear ansteigen (etwa zwischen 4 und 20 Prozent).

Laut IAB-Betriebspanel gab es im 1. Halbjahr 2011 in rund 27 Prozent der rheinland-pfälzischen Betriebe Beschäftigte im Rahmen von Midi-Jobs. Insgesamt handelte es sich bei den Midi-Jobbern im Jahr 2011 – wie im Vorjahr – etwa um 48.000 Beschäftigte, was einem Anteil an den Gesamtbeschäftigten von ca. 3 Prozent gleichkommt. Von diesen Midi-Job-Kräften waren etwa 11 Prozent vollzeitbeschäftigt.

Der Anteil der Midi-Jobber an allen Beschäftigten erhöhte sich 2011 gegenüber

dem Vorjahr geringfügig um ca. 0,1 Prozent. Im Vergleich zum Ausgangsjahr 2003 bedeutet dies zwar kaum eine Veränderung, dennoch ist seit 2007 ein geringer, aber stetiger Anstieg zu verzeichnen. In Westdeutschland verlief die Entwicklung – abgesehen vom Jahr 2007 – ähnlich. Seit 2006 veränderte sich der Anteil der Midi-Jobber an den Gesamtbeschäftigten nicht wesentlich.

Ein Einfluss des Aufschwungs nach der Krise auf die Midi-Jobs ist somit nicht erkennbar. Auch künftig scheint – angesichts des relativ konstanten Verlaufs in der Vergangenheit – ein deutlicher Anstieg an Midi-Jobs eher unwahrscheinlich; es zeichnet sich höchstens ein minimaler Zuwachs ab.

Abb. 3: Anteil der Midi-Jobber an den Gesamtbeschäftigten in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland im Zeitverlauf

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003 - 2011, eigene Berechnungen

Eine Differenzierung nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen ist aufgrund der geringen Fallzahlen mit hohen Fehlerwahrscheinlichkeiten belastet, die folgenden Aussagen sind daher nur als Tendenzaussagen zu werten.

Gemessen an den Gesamtbeschäftigten spielten die Midi-Job-Kräfte im Produzierenden Gewerbe (Verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe) eine geringe Rolle: Nur etwa 1,7 Prozent aller dort Beschäftigten waren Midi-Jobber; im Vergleich dazu erreichte der Anteil der Midi-Job-Kräfte in den dienstleistungsnahen Branchen (Sek-

toren Handel/Reparatur, Dienstleistungen und Öffentliche Verwaltung) rund 3,5 Prozent. Im Vergleich zum Vorjahr erhöhte sich der Anteil der Midi-Jobber im Produzierenden Gewerbe.

Nach wie vor wird dieses Instrument der Flexibilisierung, differenziert nach Betriebsgrößenklassen, primär von Kleinbetrieben verwendet wurde. Dort waren – wie im Vorjahr – fast sieben Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Midi-Jobber. In den anderen Betriebsgrößen lag der Anteil der Midi-Jobber zwischen 2,3 und 1,4 Prozent.

Anteil der Teilzeitbeschäftigten wieder gesunken

Bei der Teilzeitbeschäftigung kann es sich sowohl um sozialversicherungspflichtige Beschäftigung als auch um geringfügige Beschäftigung handeln.

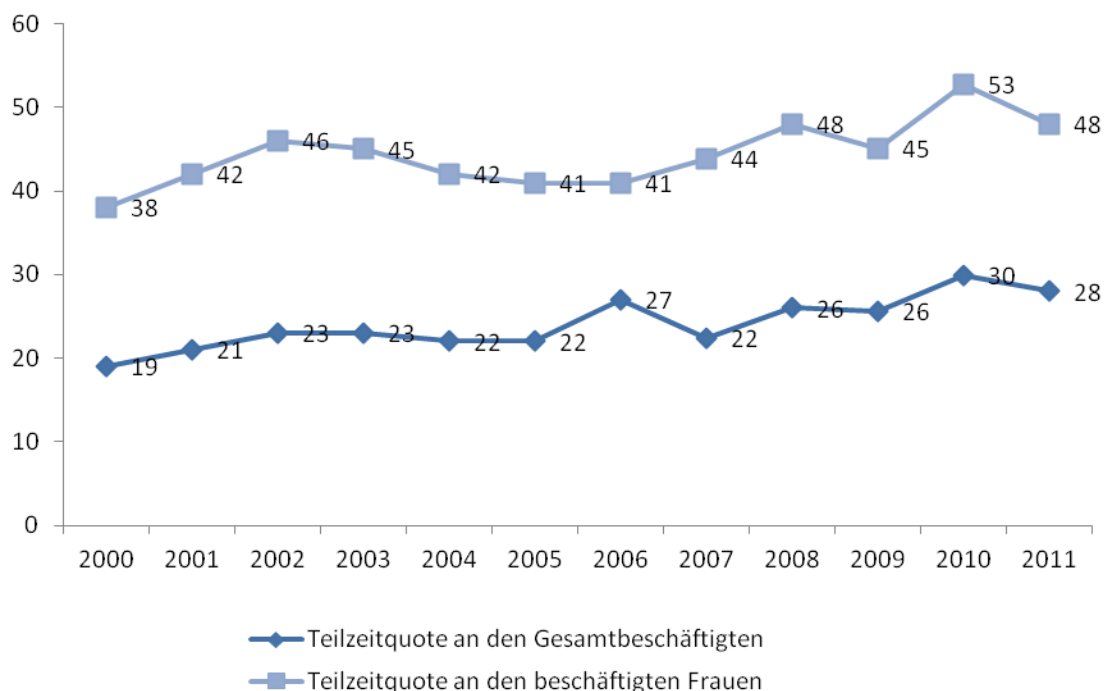
Gemäß der Definition des IAB-Betriebspanels beschäftigten zum 30. Juni 2011 etwa 82 Prozent der rheinland-pfälzischen Betriebe Teilzeitarbeitskräfte, was ein Anstieg gegenüber dem Vorjahr um 3 Prozentpunkte entspricht (Westdeutschland 77 Prozent).

Obwohl der Anteil der Betriebe mit Teilzeitkräften zunahm, war ein Rückgang bei der Zahl der Teilzeitkräfte zu konstatieren. Die Anzahl der Teilzeitkräfte in Rheinland-Pfalz belief sich Mitte 2011 gemäß dem IAB-Betriebspanel insgesamt auf ca. 438.000 Beschäftigte. Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet dies einen Rückgang um etwa 48.000. Allerdings verzeichneten die rheinland-pfälzischen Betriebe im Jahr zuvor einen Anstieg um rund 84.000 Teilzeitbeschäftigte. Gemessen an den Gesamtbeschäftigten lag der Anteil der Teilzeitbeschäftigten Mitte 2011 bei rund 28 Prozent (2010: 30 Prozent). In der längerfristigen Betrachtung seit dem Ausgangsjahr 2000 ist allerdings ein klarer Anstieg zu verzeichnen. Ob sich der langfristige Zuwachs der Teilzeitbeschäftigung weiter

fortsetzt, hängt von verschiedenen Faktoren ab, u.a. von der Entwicklung des Ausbaus von Kinderbetreuungseinrichtungen. Somit bleibt es abwarten, ob sich der längerfristige Trend auch künftig weiter fortsetzt.

Teilzeitbeschäftigung ist ein klassisches Modell, um Berufstätigkeit und familiäre Aufgaben gleichermaßen bewältigen zu können. Wohl hauptsächlich aufgrund der nach wie vor bestehenden geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung waren es zu meist Frauen, die solchen Beschäftigungen nachgingen und heute noch nachgehen.

Dies war auch in Rheinland-Pfalz 2011 zu beobachten: Von den Teilzeitbeschäftigten in Rheinland-Pfalz waren etwa 366.000 Frauen. Das entsprach einem Anteil von rund 81 Prozent an allen Teilzeitkräften. Im Jahr 2011 waren rund 48 Prozent aller weiblichen Arbeitskräfte in Teilzeitarbeitsverhältnissen beschäftigt. Nach dem deutlichen Anstieg im Vorjahr verringerte sich somit der Anteil der Frauen in Teilzeitarbeitsverhältnissen wieder, verharrte aber weiter auf einem hohen Niveau. Bei den Männern betrug der Anteil der Teilzeitkräfte dagegen rund 10 Prozent.

Abb. 4: Anteil der Teilzeitarbeitskräfte an den Gesamtbeschäftigten 2000 bis 2011, Angaben in Prozent

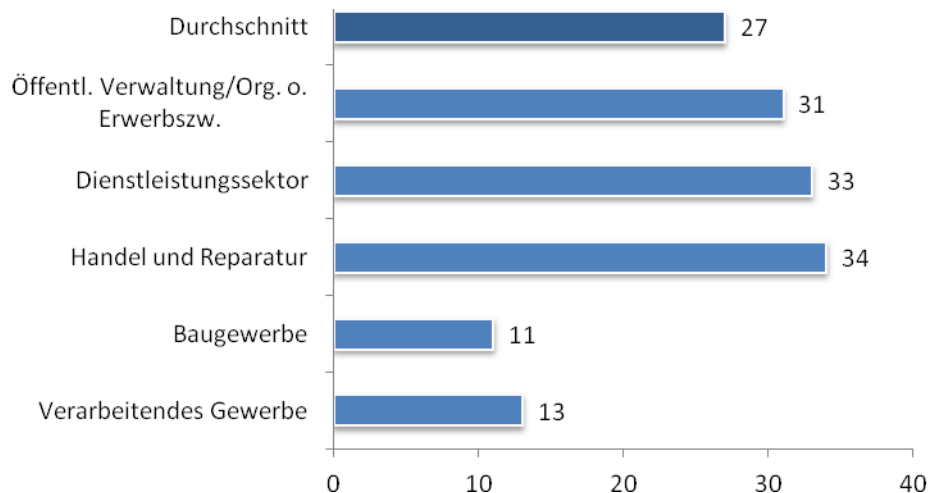
Quelle: IAB-Betriebspanel 200 - 2011, eigene Berechnungen

Hohe Teilzeitquoten in den dienstleistungsorientierten Wirtschaftszweigen

Angesichts dieser geschlechtsspezifischen Differenzen sind auch zwischen den Sektoren deutliche Unterschiede bezüglich des Anteils der Teilzeitbeschäftigten dahingehend zu erwarten, dass der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im Baugewerbe sowie im Verarbeitenden Gewerbe deutlich niedriger liegt als in den dienstleistungsorientierten Sektoren.

Die nach Wirtschaftszweigen differenzierte Betrachtung bestätigt die erwarteten Un-

terschiede. Während im Produzierenden Gewerbe (Verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe) jeweils nur ein verhältnismäßig geringer Anteil der Beschäftigten (13 Prozent bzw. 11 Prozent) auf Teilzeitbasis arbeitete, lag dieser Anteil in den dienstleistungsorientierten Branchen mit Anteilen zwischen 31 und 34 Prozent deutlich höher.

Abb. 5: Teilzeitarbeitskräfte in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen 2011, Angaben in Prozent an allen Beschäftigten

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Weiterer Anstieg der befristeten Beschäftigung 2011

Angesichts des gestiegenen Personalbedarfs und der verbesserten Verhandlungsposition der Bewerber/innen im Jahr 2011 könnte erwartet werden, dass sich der Anteil der befristeten Beschäftigten nicht weiter erhöhte.

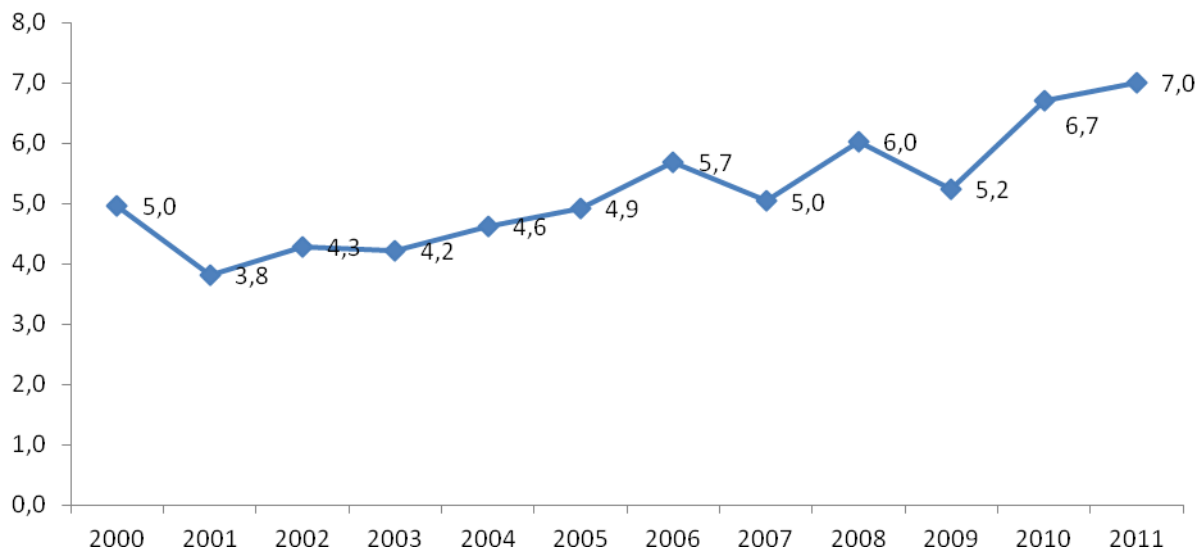
Das war jedoch nicht der Fall. Laut IAB-Betriebspanel lag die Anzahl der befristeten Beschäftigten in Rheinland-Pfalz Mitte 2011 bei ca. 113.000. Damit stieg die Zahl der befristeten Beschäftigten gegenüber der Jahresmitte 2010 um etwa 4.000.

Bezogen auf die Gesamtbeschäftigten betrug der Anteil der befristeten Beschäftigten rund 7 Prozent. Damit erhöhte sich dieser Anteil seit Ende der Krise stark und erreichte einen neuen Höhepunkt.

Der Anteil der Frauen an den befristeten Beschäftigten lag – wie im Vorjahr – bei rund 56 Prozent. Folglich waren die Frauen weiterhin überdurchschnittlich von der zunehmenden Befristung betroffen.

Der Anstieg der befristeten Beschäftigten könnte einerseits möglicherweise auf den gestiegenen Flexibilisierungsbedarf der Betriebe zurückzuführen sein. Andererseits scheint es zunehmend eine übliche Praxis bzw. eine weit verbreitete Strategie geworden zu sein, Arbeitskräfte zunächst befristet zu beschäftigen und somit die Probezeiten auszudehnen. Insgesamt zeichnet sich ein langsamer und stetiger Anstieg der befristeten Beschäftigung ab, der tendenziell auch weiter anzuhalten scheint.

Abb. 6: Entwicklung der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten in Rheinland-Pfalz 2000 bis 2011, jeweils zum 30.6. eines Jahres, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2000-2011, eigene Berechnungen

Anteil der befristet Beschäftigten stieg deutlich im Produzierenden Gewerbe

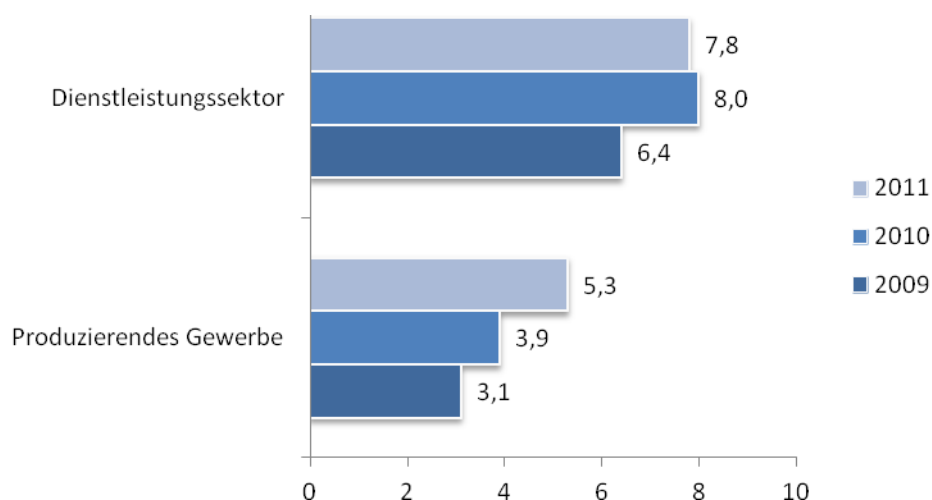
Sowohl der Anteil der befristeten Beschäftigung als auch deren Entwicklung unterscheidet sich deutlich zwischen den Sektoren. Der Anteil der befristet Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten im Produzierenden Gewerbe lag 2011 bei 5,3 Prozent, in den dienstleistungsorientierten Branchen bei 7,8 Prozent.

Im Vergleich zu den beiden Vorjahren, besonders im Vergleich mit 2010, erhöhte sich der Anteil der befristet Beschäftigten im Produzierenden Gewerbe deutlich. Er stieg um 1,4 Prozentpunkte bzw. 36 Prozent. Dieser deutliche Anstieg der befristeten

Beschäftigung im Produzierenden Gewerbe könnte möglicherweise damit begründet werden, dass dieser Sektor zum Teil noch unsicher hinsichtlich der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung war bzw. einen gewissen „Nachholbedarf“ an Flexibilität hat(te).

Der Dienstleistungssektor verzeichnete hingegen einen minimalen Rückgang an befristet Beschäftigten. (Aufgrund der geänderten Systematik der Wirtschaftszweige (WZ 2008) ist ein Vergleich mit den Jahren vor 2009 nach Wirtschaftszweigen nicht möglich.)

Abb. 7: Befristet Beschäftigte in Rheinland-Pfalz 2009-2011 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009 - 2011, eigene Berechnungen

Nach Betriebsgröße differenziert lag der Anteil der befristet Beschäftigten in den Kleinstbetrieben mit rund 3,2 Prozent

deutlich niedriger als in den anderen Betriebsgrößenklassen, in denen er zwischen 7,1 und 8,7 Prozent betrug.

Rund 43 Prozent aller Neueinstellungen im ersten Halbjahr 2011 waren befristet

Angesichts des Anstiegs der befristeten Beschäftigungsverhältnisse stellt sich die Frage, wie sich der Anteil der befristeten Verträge an den Neueinstellungen im Jahr 2011 in Rheinland-Pfalz entwickelte.

Der Anteil der Betriebe, die im ersten Halbjahr 2011 Beschäftigte befristet einstellten, war mit etwa 26 Prozent deutlich niedriger als noch 2010 mit 38 Prozent. Dennoch lag der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse, die im ersten Halbjahr 2011 abgeschlossen wurden, an allen in diesem Zeitraum getätigten Neueinstellungen mit rund 43 Prozent nur geringfügig unter dem Niveau von 2010 mit 45 Pro-

zent. Somit ist weiterhin ein sehr hoher Anteil der im ersten Halbjahr 2011 abgeschlossenen Arbeitsverhältnisse befristet worden. Bei den Frauen lag der Anteil der befristeten Neueinstellungen an allen Neueinstellungen von Frauen mit 46 Prozent nur geringfügig über dem Durchschnitt. Angesichts der Tatsache, dass der Frauenanteil an den befristeten Beschäftigten insgesamt mit 56 Prozent deutlich über dem Durchschnitt lag, könnte es sich bei den Neueinstellungen um eine gewisse geschlechterspezifische Angleichungstendenz handeln.

In 17 Prozent der Betriebe waren Praktikanten tätig

Zusätzlich zu den bisher aufgeführten atypischen Arbeitsformen wird im Rahmen des IAB-Betriebspanels die Zahl der Leiharbeiter, der Praktikanten sowie der freien Mitarbeiter erfasst. Seit der Erhebungswelle 2005 sind auch die so genannten „1-Euro-Jobber“, d. h. Personen mit Arbeitsgelegenheiten im Rahmen der SGB II-Reform, Bestandteil der Befragung.

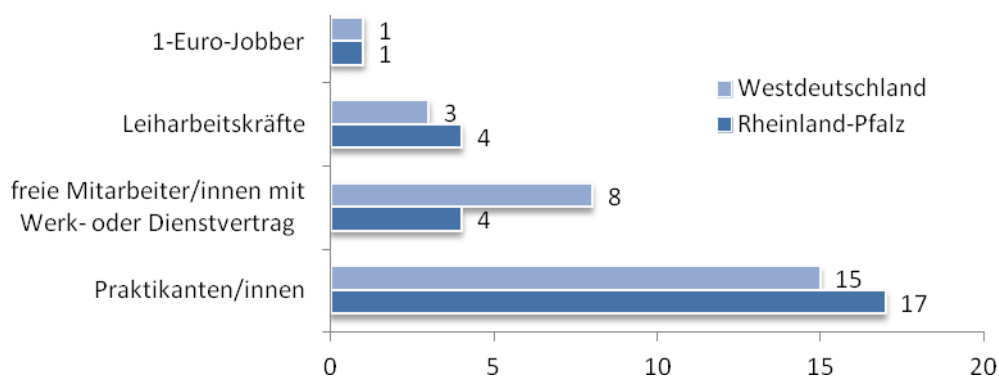
Neben den in den vorherigen Kapiteln aufgeführten Beschäftigungsformen bietet der Rückgriff auf diese Arbeitskräfte ebenfalls eine Möglichkeit, flexibel auf Auslastungsschwankungen zu reagieren.

Bei Praktikanten, die im Allgemeinen im Rahmen ihres beruflichen Werdegangs in einem Betrieb tätig sind, ist ein eher geringer konjunktureller Einfluss zu erwarten. Bei den Leiharbeitern sowie den freien Mitarbeitern ist hingegen mit der Verbesserung der Konjunktur und der gestiege-

nen Stabilität der Wirtschaft eher mit einem Rückgang dieser Beschäftigungsformen zu rechnen. Dabei sei ergänzend darauf hingewiesen, dass im IAB-Betriebspanel einzelne Mitarbeiter als freie Mitarbeiter erfasst sind und keine Subunternehmen, die freie Mitarbeiter in größerem Ausmaß in Betriebe vermitteln.

Gemäß dem IAB-Betriebspanel waren in Rheinland-Pfalz zum 30.06.2011 in 17 Prozent aller Betriebe Praktikant/innen beschäftigt (Westdeutschland: 15 Prozent). In etwa 4 Prozent der Unternehmen arbeiteten freie Mitarbeiter/innen im Rahmen von Werk- oder Dienstverträgen (Westdeutschland: 8 Prozent). 4 Prozent der rheinland-pfälzischen Betriebe setzten Leiharbeitskräfte ein und in einem Prozent der Betriebe waren „1-Euro-Jobber“ zu finden. In Westdeutschland lag dieser Anteil mit einem Prozent ähnlich niedrig.

Abb. 8: Anteil der Betriebe mit Praktikant/innen, freien Mitarbeitern sowie 1-Euro-Jobber 2011 in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland, Angaben in Prozent aller Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

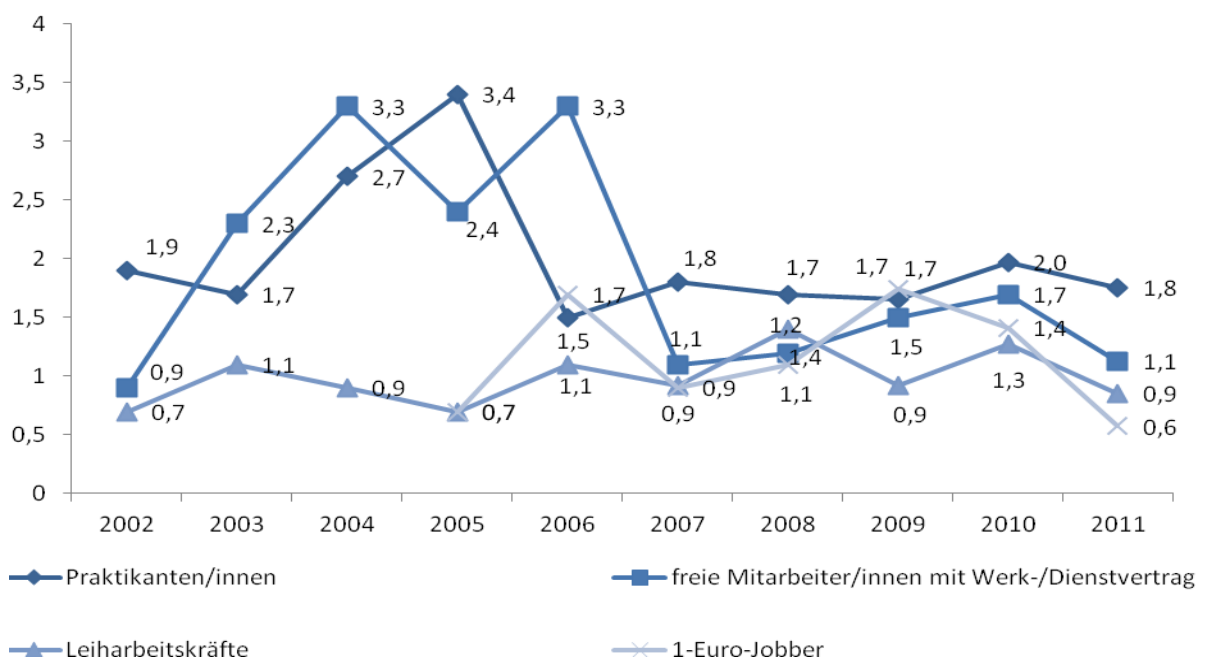
Rückgang der Leiharbeitskräfte und der freien Mitarbeiter

Die Zahl der Praktikant/innen belief sich nach Angaben des IAB-Betriebspanels Mitte 2011 auf etwa 29.000, die der Leiharbeitskräfte auf rund 24.000, die der freien Mitarbeiter/innen auf knapp 18.000 und die der 1-Euro-Jobber auf etwa 9.000. Damit ist die Bedeutung dieser Beschäftigungsformen im Vergleich zur Anzahl der Gesamtbeschäftigten eher gering. Der Anteil dieser externen Arbeitskräfte an der Gesamtbeschäftigung lag 2011 bei knapp 5 Prozent (2010: knapp 6 Prozent). Damit verringerte sich die Zahl aller vier aufgeführten Beschäftigungsformen im Vergleich zum Vorjahr. Folglich bestätigt sich die Vermutung, dass sich mit der konjunkturellen Verbesserung und der Stabilisierung der Beschäftigungsverhältnisse der

Anteil der Leiharbeitskräfte sowie der freien Mitarbeiter/innen verringerte. Bei Betrachtung des Vergangenheitstrends seit der Krise zeichnet sich trotz Schwankungen und konjunkturellen Einflüssen insgesamt ein geringer Rückgang ab. Angesichtes der längerfristigen Entwicklung seit 2002 scheint es künftig eher auf eine Stagnation hinauszulaufen.

Der Anteil der Beschäftigten in Ein-Euro-Jobs verringerte sich noch stärker als der der freien Mitarbeiter und Leiharbeiter. Wegen der Instrumentenreform sowie der Gesetzesänderung 2012 und der damit verbundenen weiteren Kürzung der Mittel ist auch künftig eher mit einem Rückgang dieser Beschäftigungsform zu rechnen.

Abb. 9: Anteil der externen Arbeitskräften an den Gesamtbeschäftigten 2002 bis 2011, Angaben in Prozent aller Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002 - 2011, eigene Berechnungen

Aufgrund geringer Fallzahlen sind differenzierte Aussagen nach Betriebsgrößen oder Wirtschaftszweigen nicht oder nur bedingt möglich. Im Folgenden werden deshalb die Wirtschaftszweige zusammengefasst in Produzierendes Gewerbe auf der einen und dienstleistungsnahe Branchen auf der anderen Seite. Dennoch sind die Aussagen nur als Tendenzaussagen zu interpretieren:

- Freie Mitarbeiter/innen sowie 1-Euro-Jobber waren fast ausschließlich in den dienstleistungsorientierten Branchen zu finden; wobei 1-Euro-Jobber nicht in der freien Wirtschaft tätig sind. Praktikanten zu ca. 78 Prozent. Leiharbeitskräfte arbeiten hingegen

Fazit: Die Betrachtung der verschiedenen Formen der atypischen Beschäftigung macht somit zum einen deutlich, dass die einzelnen Formen eine sehr unterschiedliche Bedeutung bezüglich ihres Anteils an den Gesamtbeschäftigten haben. Während Teilzeitbeschäftigte mit rund 28 Prozent einen recht hohen Anteil an allen Beschäftigten ausmachen, beträgt der Anteil bspw. bei den geringfügig Beschäftigten 15 Prozent und bei den Leiharbeitskräften weniger als 1 Prozent. Allerdings sind dabei hohe Überschneidungen zwischen den

zu 85 Prozent im Produzierenden Gewerbe.

- Rund drei Viertel aller Praktikanten arbeiteten in den kleinsten und kleinen Betrieben. In den oberen beiden Betriebsgröße liegt dieser Anteil bei knapp über 10 Prozent. Freie Mitarbeiter waren etwa zur Hälfte in den kleinsten Betrieben beschäftigt. Ihr Anteil nahm mit steigender Betriebsgröße ab. Leiharbeiter waren dagegen überwiegend in den mittleren und großen Betrieben beschäftigt. 1-Euro-Jobber arbeiteten zu ca. 50 Prozent mittleren Betrieben, gefolgt von den Großbetrieben.

einzelnen Formen der atypischen Beschäftigung gegeben.

Zum anderen zwischen 2010 und 2011 sehr unterschiedliche Entwicklungen bei den verschiedenen atypischen Beschäftigungsformen. Während die geringfügige Beschäftigung in Rheinland-Pfalz nahezu unverändert blieb und auch die Midi-Jobs nur minimal anstiegen, verzeichneten die Leiharbeit und die freie Mitarbeit einen Rückgang. Auch die Teilzeitarbeit verringerte sich. Gleichzeitig erhöhte sich die befristete Beschäftigung.

Zum Abschluss des Kapitels wird ein Überblick über die verschiedenen atypischen Beschäftigungsformen differenziert nach ihrer Entwicklung seit der Krise 2009, ihrem Anteil an den Gesamtbeschäftigten und dem Anteil der Betriebe mit der jeweiligen atypischen Beschäftigungsform ge-

geben. Darüber hinaus wird dargestellt, in welchen Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen die einzelnen atypischen Beschäftigungsformen eine besonders hohe Bedeutung aufweisen bzw. bezüglich ihres Beschäftigtenanteils überdurchschnittlich häufig vertreten sind.

Tab 1: Überblick über atypische Beschäftigung differenziert nach Entwicklung, Anteil an den Beschäftigten und Betrieben sowie Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen

	Entwicklung seit der Krise 2009	Prozent an allen Beschäftigten	Prozent an allen Betrieben	Häufigste Wirtschaftszweige	Häufigste Betriebsgrößen
Geringfügige Beschäftigung	Stagnation	15	60	Handel/ Reparatur Dienstleistungssektor	Kleinstbetriebe
Midi-Jobs	Leichter Anstieg	3	27	dienstleistungsnahe Branchen	Kleinstbetriebe
Teilzeit	Leichter Anstieg	27,8	82	dienstleistungsnahe Branchen	Kleinstbetriebe Kleinbetriebe
Befristete Beschäftigung	Anstieg	7	18	dienstleistungsnahe Branchen	Kleinbetriebe Mittlere Betriebe Großbetriebe
Leiharbeit	Stagnation	0,9	4	Produzierendes Gewerbe	Mittlere Betriebe Großbetriebe
Freie Mitarbeit (Werkverträge)	Leichter Rückgang	1,1	4	dienstleistungsnahe Branchen	Kleinstbetriebe
Praktikum	Stagnation	1,8	17	dienstleistungsnahe Branchen	Kleinstbetriebe Kleinbetriebe
1-Euro-Jobs	Rückgang	0,6	1	dienstleistungsnahe Branchen	Mittlere Betriebe Großbetriebe

* Die dienstleistungsnahen Branchen umfassen die Wirtschaftszweige: Dienstleistungssektor, Handel/Reparatur sowie Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck

Der zusammenfassende Überblick verdeutlicht zum einen die unterschiedlichen Entwicklungen der atypischen Beschäftigung seit der Krise sowie die unterschiedlichen Anteile der einzelnen Formen atypischer Beschäftigung bezogen auf die Beschäftigten und auf die Betriebe. Zum anderen zeigt die Differenzierung nach Wirtschaftszweigen, dass – abgesehen von der Leiharbeit – alle Formen atypischer Beschäftigung vorrangig im Dienstleistungssektor anzutreffen sind. Auch bezüglich der Betriebsgröße ist ein recht eindeutiges Bild zu erkennen: Geringfügige Be-

schäftigte, Midi-Jobber/innen, Teilzeitkräfte, freie Mitarbeiter sowie Praktikanten werden vorrangig von Kleinbetrieben beschäftigt; befristet Beschäftigte, Leiharbeiter und Ein-Euro-Jobber hingegen eher in größeren Betrieben.

Diese große Diversität der atypischen Beschäftigung lässt erwarten, dass auch bezüglich der Tarifbindung, die im folgenden Kapitel untersucht wird, Unterschiede zwischen den Betrieben mit unterschiedlichen atypischen Beschäftigungsformen bestehen.

2 Tarifbindung und atypische Beschäftigung

Hohe Überschneidung bei den einzelnen Formen atypischer Beschäftigung

In diesem Kapitel wird untersucht, wie die Betriebe mit atypischer Beschäftigung in Bezug auf die Tarifbindung positioniert sind bzw. in wie weit sie sich daran orientieren oder durch Öffnungsklauseln davon abweichen. Abschließend werden die Betriebe mit und ohne Tarifbindung (mit atypischer Beschäftigung) einander gegenübergestellt, um zu analysieren, in wie weit es dabei Gemeinsamkeiten und Unterschiede gibt.

Die Ausgangsthese dieser Untersuchung lautet, dass Betriebe mit atypischer Beschäftigung seltener eine Tarifbindung aufweisen bzw. sich auch seltener daran orientieren als der Durchschnitt aller Betriebe, um sich eine höhere Flexibilität zu bewahren.

Wie bereits mehrfach erwähnt, gibt es keine klare Abgrenzung zwischen den einzelnen Formen atypischer Beschäftigung, da verschiedene Beschäftigungsformen in Kombination auftreten können. So ist es z.B. möglich, dass Teilzeitbeschäftigte gleichzeitig befristet beschäftigt sind. Noch größer ist die Überschneidung bei Teilzeitkräften und geringfügig Beschäftigten. Darüber hinaus ist zu erwarten, dass in der Mehrzahl der Betriebe gleichzeitig verschiedene Formen atypischer Beschäftigungsverhältnisse anzutreffen sind. In einem Betrieb können z.B. gleichzeitig geringfügig Beschäftigte, Teilzeitkräfte sowie Praktikanten tätig sein. Die Auswertung des IAB-Betriebspanels zeigt, dass in 86 Prozent der Betriebe in Rheinland-Pfalz

mindestens eine Form atypischer Beschäftigung zu finden ist. Folglich weisen nur 14 Prozent aller Betriebe in Rheinland-Pfalz ausschließlich unbefristete Vollarbeitszeitverhältnisse (im Folgenden auch Normalarbeitsverhältnis genannt) auf. Dabei handelt es sich überwiegend um Kleinbetriebe.

Wie in Tab. 1 dargestellt, weisen rund 60 Prozent aller Betriebe geringfügige Beschäftigte auf, 27 Prozent Midi-Jobber/innen und 18 Prozent befristet Beschäftigte. Insgesamt 82 Prozent aller Betriebe beschäftigen Teilzeitkräfte. Diese sind oftmals sozialversicherungspflichtig beschäftigt und unterscheiden sich kaum hinsichtlich ihrer Arbeitsbedingungen von den Normalarbeitskräften. Da im Folgenden u.a. die Relevanz von Teilzeit für Tarifbindung analysiert wird, konzentriert sich die Analyse der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigung auf jene Betriebe mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil an Teilzeitkräften (Anteil von 30 Prozent und höher an allen Beschäftigten). Betriebe mit Leiharbeitskräften sowie mit freien Mitarbeitern werden hierbei nicht berücksichtigt, da es sich jeweils nur um 4 Prozent der Betriebe handelt und somit aufgrund der geringen Fallzahlen weitere Ausdifferenzierungen nicht möglich sind. Betriebe mit ausschließlich unbefristeten Vollzeitbeschäftigten werden ebenfalls nicht ausgewiesen, da aufgrund der Dominanz der

Kleinbetriebe der Größeneffekt zu stark durchschlägt.

Trotz eines hohen Anteils an Betrieben mit atypischer Beschäftigung muss die atypische Beschäftigung nicht gleichzeitig eine dominierende Rolle einnehmen. Der Anteil der atypischen Beschäftigten insgesamt lässt sich zwar auf Basis des IAB-Betriebspanels nicht abgrenzen, dennoch ist zu berücksichtigen, dass dieser bei manchen atypischen Beschäftigungsformen verhältnismäßig niedrig ist (vgl. Tab. 1). So liegt der Anteil der Betriebe mit Midi-Jobs beispielsweise bei 23 Prozent, ihr Anteil an den Beschäftigten beträgt jedoch nur rund 3 Prozent. Eine Einschätzung zum Anteil der atypischen Beschäftigung liefert der Mikrozensus, demzufolge der Anteil der atypischen Beschäftigung bei ca. 22 Prozent liegt, der der Vollzeitbeschäftigten hingegen bei rund 66 Prozent (die Differenz 100 kommt vor allem durch die Selbständigen zustande) (Statistisches Bundesamt, 2012).

Bei der folgenden Analyse der Tarifbindung der verschiedenen Arten von Betrieben mit atypischer Beschäftigung lautet die These, dass Betriebe mit atypischer Beschäftigung aufgrund ihres höheren Flexibilitätsbedarfs seltener tarifvertraglich gebunden sind oder sich an einem Tarifvertrag orientieren als die Gesamtheit der Betriebe.

Höhere Tarifbindung in den Betrieben mit befristeter Beschäftigung

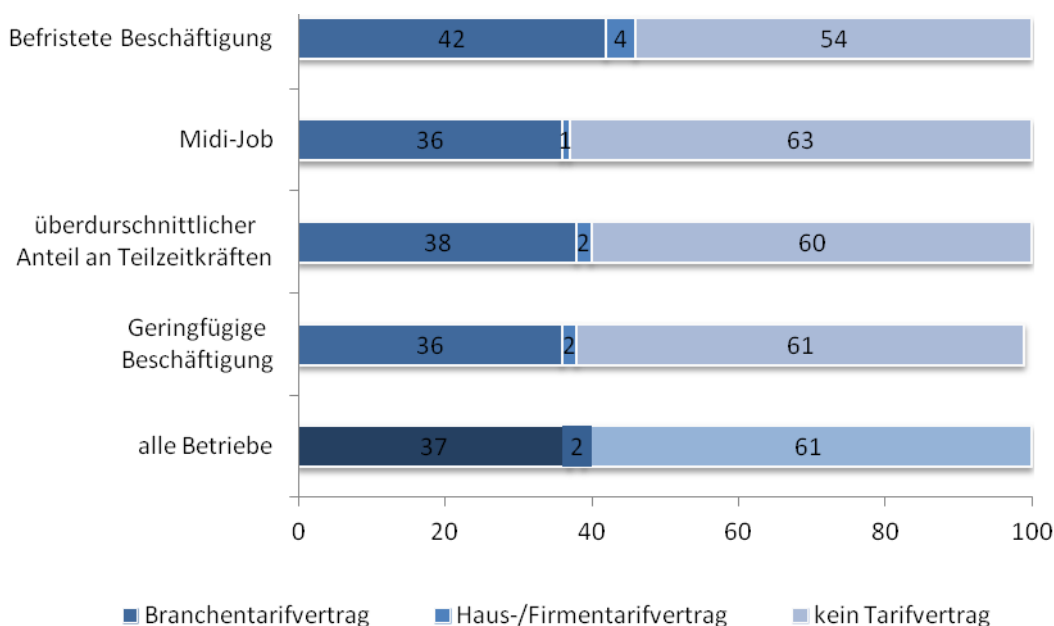
Wie die folgende Grafik zeigt, liegt der Anteil der Betriebe mit Tarifbindung bei

den meisten Formen von Betrieben mit atypischer Beschäftigung etwa im Durch-

schnitt aller Betriebe. Von den Betrieben mit atypischer Beschäftigung weisen zwischen 36 und 38 Prozent eine Branchentarifbindung und 1 bis 2 Prozent einen Haus- oder Firmentarifvertrag auf. Lediglich die Betriebe mit befristet Beschäftigten

zeichnen sich – wider Erwarten – durch eine höhere Tarifbindung aus. Bei ihnen liegt der Anteil der Betriebe mit einem Branchentarifvertrag bei 42 Prozent und der mit einem Haus- oder Firmentarifvertrag bei rund 4 Prozent.

Abb. 10: Tarifbindung differenziert nach atypischen Beschäftigungsformen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Betriebe mit geringfügiger Beschäftigung zahlen am häufigsten über Tarif

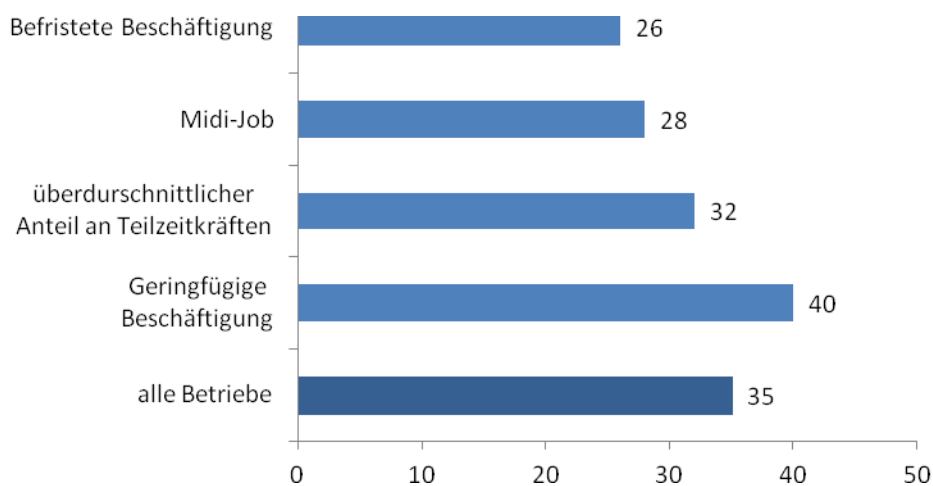
Die Tarifbindung ist nicht automatisch mit tariflicher Entlohnung gleichzusetzen, da Abweichungen nach oben möglich sind. Deshalb wurde zusätzlich erfragt, in wie weit Betriebe Löhne und Gehälter zahlen, die über dem Tarif liegen. Dabei zeigt sich, dass der Anteil der Betriebe, der tarifvertraglich gebunden ist und seine Arbeitskräfte über Tarif bezahlt, bei den Betrieben mit geringfügiger Beschäftigung deutlich

über dem Durchschnitt liegt (40 Prozent). Bei den Betrieben mit einem überdurchschnittlichen Anteil an Teilzeitbeschäftigung liegt der Anteil, der über Tarif zahlt, mit 32 Prozent knapp unter dem Durchschnitt von 35 Prozent. In den Betrieben mit Midi-Jobbern werden dagegen seltener übertarifliche Löhne und Gehälter gezahlt (28 Prozent). Ähnlich verhält es sich bei den Betrieben mit befristeter Beschäfti-

gung. Sie sind zwar überdurchschnittlich häufig tarifvertraglich gebunden, die Betriebe, die einem Tarifvertrag unterliegen zahlen jedoch am seltensten Löhne und Gehälter über Tarif.

Somit zeigt sich, dass der Anteil der Betriebe, der tarifvertraglich gebunden ist und übertarifliche Löhne zahlt, zwischen den einzelnen Formen atypischer Beschäftigung variiert.

Abb. 11: Übertarifliche Bezahlung differenziert nach atypischen Beschäftigungsformen, Angaben in Prozent aller Betriebe mit Tarifbindung



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Am häufigsten Öffnungsklauseln in Betrieben mit befristeter Beschäftigung

Die Tarifbindung lässt bei gewissen Regelungen Abweichungen von den tariflich vereinbarten Standards zu, die sogenannten Öffnungsklauseln. Ob es solche in Betrieben mit den verschiedenen Formen atypischer Beschäftigung gibt bzw. in wie weit diese in Anspruch genommen werden, wird im Folgenden dargestellt.

Öffnungsklauseln bestehen in rund 6 Prozent aller Betriebe. Der Anteil liegt ebenso hoch in Betrieben mit geringfügiger Beschäftigung sowie in Betrieben mit Midi-Jobs. Unterdurchschnittlich häufig sind sie hingegen in den Betrieben mit einem

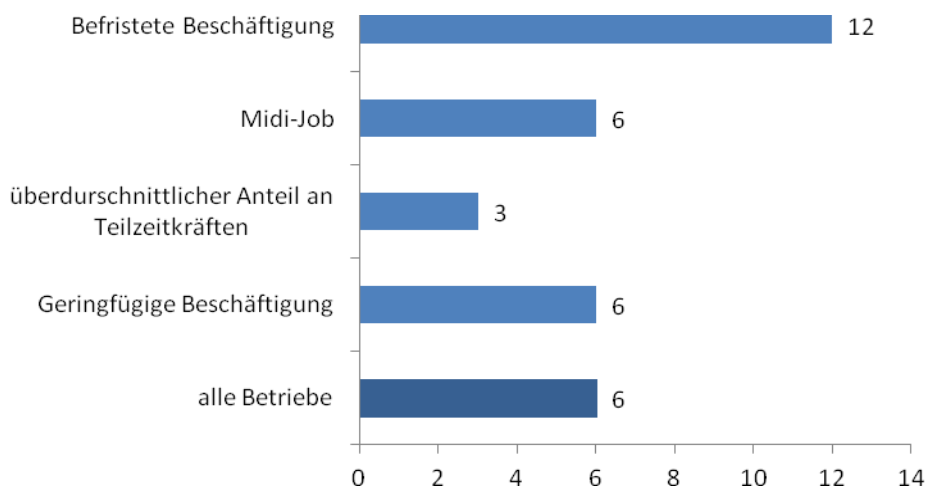
überdurchschnittlichen Anteil an Teilzeitkräften (3 Prozent) und überdurchschnittlich häufig in den Betrieben mit befristeter Beschäftigung (12 Prozent) zu finden. Somit sind es auch hier wieder die Betriebe mit befristeter Beschäftigung, die trotz überdurchschnittlicher Tarifbindung häufiger als andere Betriebe mit atypischer Beschäftigung Öffnungsklauseln einführen.

Folglich lässt sich festhalten, dass trotz der Erwartung, dass in Betrieben mit atypischer Beschäftigung häufiger Öffnungsklauseln existieren, dies nicht pauschal

der Fall ist. Hingegen unterscheiden sich Betriebe mit unterschiedlichen Arten atypischer Beschäftigung eher durch verschie-

denartige Bereiche, in denen Öffnungsklauseln existieren. Diese werden im Folgenden näher analysiert.

Abb. 12: Betriebe mit Öffnungsklauseln differenziert nach atypischen Beschäftigungsformen, Angaben in Prozent mit Tarifbindung



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Angesichts des vergleichsweise hohen Anteils an Betrieben mit befristeter Beschäftigung, in denen Öffnungsklauseln existieren, ist anzunehmen, dass diese Betriebe sich auch bei den einzelnen Öffnungsklauseln von den anderen Betrieben mit atypischer Beschäftigung abheben. Wie die folgende Grafik zeigt, ist dies vor allem bei der Verkürzung bzw. Verlängerung der tariflich vereinbarten Wochenarbeitszeit der Fall. Diese Regelung zur Abweichung von den tariflich vereinbarten Standards besteht in jedem fünften Betrieb mit befristeter Beschäftigung und weist auf einen besonders hohen zeitlichen Flexibilitätsbedarf in dieser Art von Betrieben hin. Bezüglich der Existenz von Öffnungsklauseln zum Aussetzen bzw. Verschieben

tariflicher Lohnerhöhungen nehmen Betriebe mit befristeter Beschäftigung ebenfalls eine Spitzenposition ein, die weit vom Durchschnitt aller Betriebe abweicht. Allerdings gibt es diese Öffnungsklausel im Durchschnitt nur in 6 Prozent aller Betriebe mit befristeter Beschäftigung.

Am zweithäufigsten bestehen die verschiedenen Öffnungsklauseln in Betrieben mit geringfügiger Beschäftigung. In diesen Betrieben sind die verschiedenen Öffnungsklauseln leicht überdurchschnittlich häufig vorhanden.

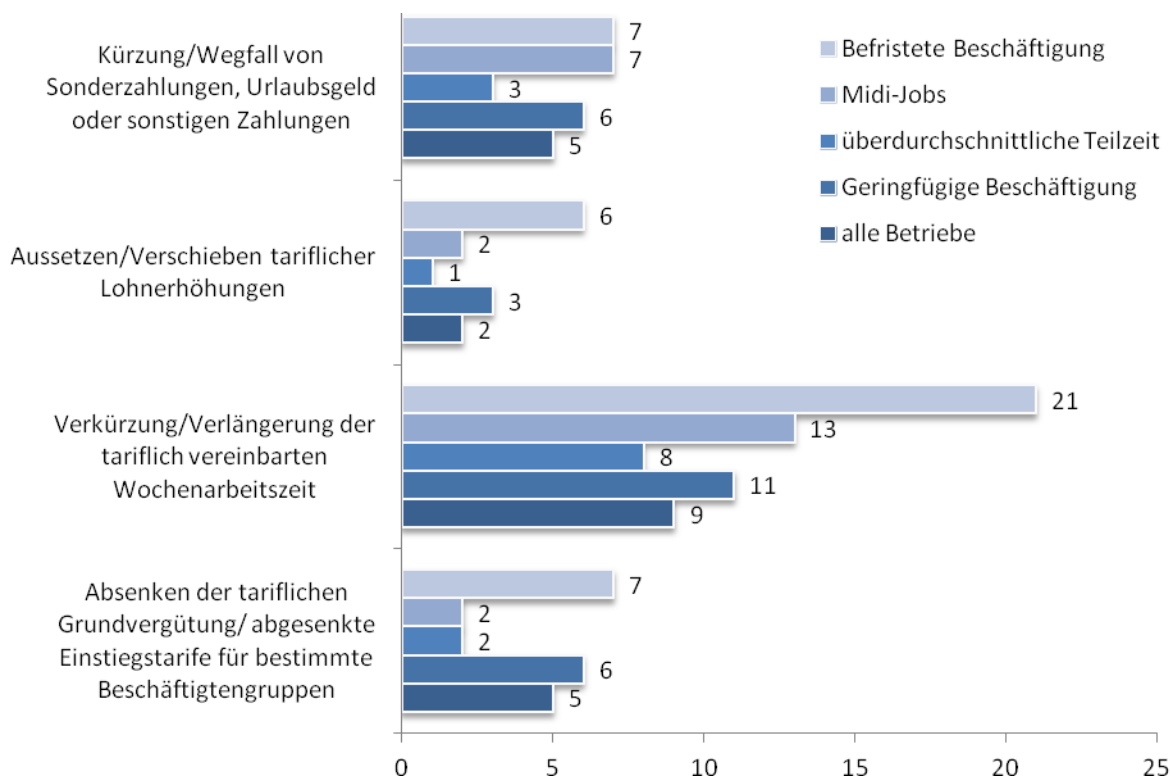
In Betrieben mit Midi-Jobs existieren überdurchschnittlich häufig Öffnungsklauseln zur Verkürzung/Wegfall von Sonderzahlungen und Urlaubsgeld sowie zur Verkür-

zung und Verlängerung der tariflich vereinbarten Wochenarbeitszeit.

Am unteren Ende der Skala stehen hingegen die Betriebe mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil an Teilzeitkräften. Alle aufgeführten Öffnungsklauseln finden sich in diesen Betrieben unterdurchschnittlich häufig.

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass die Verkürzung und Verlängerung von tariflich vereinbarter Wochenarbeitszeit für alle Arten von aufgeführten Betrieben mit atypischer Beschäftigung die höchste Relevanz bei den Öffnungsklauseln hat. Dies bedeutet, dass die zeitliche Flexibilität bei den Öffnungsklauseln oberste Priorität hat.

Abb. 13: Existenz von Öffnungsklausel differenziert nach atypischer Beschäftigung, Angaben in Prozent der Betriebe mit der jeweiligen Form atypischer Beschäftigung



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Die Existenz von Öffnungsklauseln ist nicht gleichzusetzen mit deren Inanspruchnahme. Deshalb wird im Folgenden betrachtet, in wieweit die Betriebe mit den verschiedenen Formen atypischer Beschäftigung, die o.a. Regelungen zur Abweichung von den tariflich vereinbarten

Standards auch tatsächlich anwenden. Aufgrund der geringen Datenbasis sind die Aussagen zur Inanspruchnahme als Tendenzaussagen zu werten.

Angesichts der häufigen Existenz von Öffnungsklauseln bezüglich Verkürzungen und Verlängerungen der tariflich verein-

barten Wochenarbeitszeit ist anzunehmen, dass diese Regelung zur Abweichung vom Tarifvertrag auch besonders häufig in Anspruch genommen wird.

Die Datenanalyse bestätigt dies. Die Verkürzung bzw. Verlängerung der tariflich vereinbarten Wochenarbeitszeit wird bei allen Formen atypischer Beschäftigung von mehr als der Hälfte der Betriebe auch in Anspruch genommen. Spitzenreiter sind wie zu erwarten die Betriebe mit befristeter Beschäftigung. Hier liegt die Inanspruchnahme bei über 70 Prozent.

An zweiter Stelle folgt bezüglich der Inanspruchnahme die Aussetzung bzw. Verschiebung tariflicher Lohnerhöhungen. Diese Abweichung der tariflich vereinbarten Standards findet weit überdurchschnittlich häufig (ca. 50 Prozent) in den Betrieben mit geringfügig Beschäftigten Anwendung. Von den Betrieben mit befristeten Beschäftigten wendet etwa jeder dritte Betrieb diese Öffnungsklausel an. In den anderen Formen von Betrieben mit atypischer Beschäftigung liegen die Werte weit darunter.

Ein Wegfall bzw. Kürzungen von Sonderzahlungen, Urlaubsgeld oder sonstigen Zahlungen finden sich in knapp 50 Prozent der Betriebe mit Midi-Jobs und in unter 40 Prozent der Betriebe mit befristeter Beschäftigung. Bei den Betrieben mit geringfügiger Beschäftigung liegt dieser Anteil bei etwa einem Drittel.

Regelungen zum Absenken der tariflichen Grundvergütung bzw. von Einstiegsgehältern für bestimmte Beschäftigungsgruppen werden vorwiegend von Betrieben mit befristeter Beschäftigung und Midi-Jobs angewendet (ca. 40 Prozent).

Angesichts der Tatsache, dass jeweils nur in einem geringen Anteil der Betriebe diese Öffnungsklauseln bestehen, wendet insgesamt nur ein geringer Anteil der Betriebe diese Maßnahmen an – abgesehen von der Verkürzung/Verlängerung der tariflich vereinbarten Wochenarbeitszeit. Bei letztgenannter Maßnahme liegt der Anteil der Betriebe, die tarifvertraglich gebunden ist und diese Öffnungsklauseln anwendet zwischen 29 Prozent (Betriebe mit befristeter Beschäftigung) und 14 Prozent (Betriebe mit einem überdurchschnittlichen Anteil an Teilzeitkräften). Bezogen auf die anderen aufgeführten Öffnungsklauseln liegen diese Anteile unter 10 Prozent.

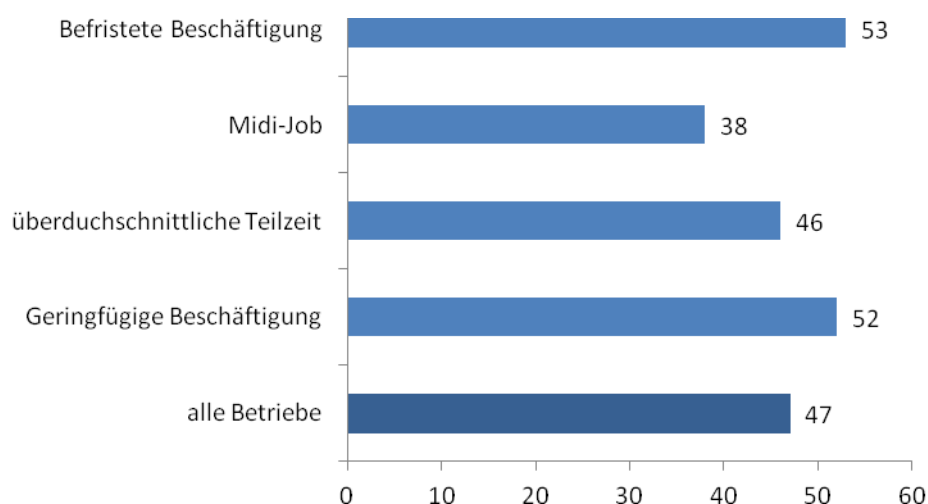
Zusammenfassend lässt sich somit festhalten, dass die Öffnungsklausel, die am häufigsten angewendet wird, auf eine Vergrößerung der zeitlichen Flexibilität abzielt. Diese wird in erster Linie von den Betrieben mit befristeter Beschäftigung genutzt. Alle anderen Regelungen zur Abweichung von den tariflich vereinbarten Standards – diese zielen auf Vergütungen und Zahlungen ab – werden hingegen nur von einem sehr geringen Anteil der Betriebe angewendet.

Betriebe mit Midi-Jobs orientieren sich hinsichtlich Löhne und Gehälter am seltensten am Branchentarifvertrag

Bisher wurden die Betriebe betrachtet, die einem Tarifvertrag unterliegen. Im Folgenden untersuchen wir nun die Betriebe, in denen **kein** Tarifvertrag gilt und analysieren, ob sie sich hinsichtlich der Löhne und Gehälter oder in anderen Bereichen an einem Branchentarifvertrag orientieren. Hier wäre ebenfalls zu erwarten, dass Betriebe mit atypischer Beschäftigung sich seltener an einem Branchentarifvertrag orientieren als der Durchschnitt aller Betriebe, u.a. weil in diesen Betrieben eine höhere Fluktuation zu erwarten ist und zumindest ein Teil der atypisch Beschäftigten geringere Einkommen verzeichnen dürfte als der Durchschnitt der Beschäftigten.

Die Auswertung der Orientierung der Betriebe mit atypischer Beschäftigung am Branchentarifvertrag hinsichtlich der Löhne und Gehälter zeigt insgesamt eher geringe Abweichungen vom Durchschnitt aller Betriebe. Insgesamt orientiert sich knapp die Hälfte der Gesamtbetriebe in Rheinland-Pfalz am Branchentarifvertrag. Bei den Betrieben mit geringfügiger Beschäftigung sowie mit befristet Beschäftigten liegt der Anteil der Betriebe ohne Tarifbindung, der sich in Bezug auf Löhne und Gehälter am Branchentarifvertrag orientiert, sogar über dem Durchschnitt. Lediglich die Betriebe mit Midi-Jobs weisen eine deutlich unterdurchschnittliche Orientierung am Branchentarifvertrag auf.

Abb. 14: Orientierung am Branchentarifvertrag hinsichtlich Löhne und Gehälter differenziert nach den Formen atypischer Beschäftigung, Angaben in Prozent der Betriebe ohne Tarifbindung



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Betriebe mit befristeter Beschäftigung ohne Tarifvertrag zahlen am häufigsten Löhne unter Tarif

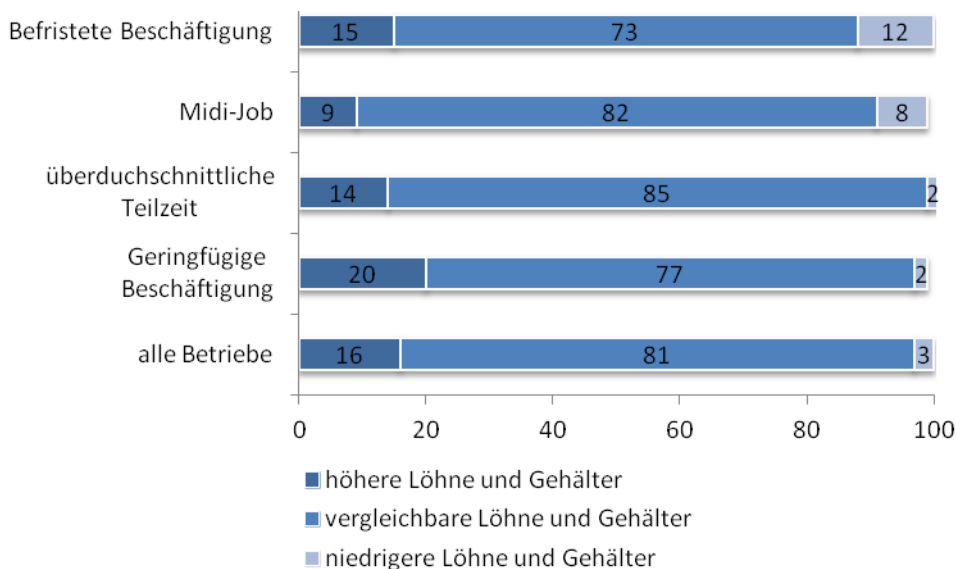
Die Orientierung der Löhne und Gehälter am Branchentarifvertrag sagt noch nichts darüber aus, ob es sich dabei um über- oder untertarifliche Löhne und Gehälter handelt bzw. ob diese in etwa dem Durchschnitt entsprechen.

Die Ausdifferenzierung offenbart, dass von den Betrieben mit atypischer Beschäftigung zwischen 73 Prozent (Betriebe mit befristeter Beschäftigung) und 85 Prozent (Betriebe mit einem überdurchschnittlichen Anteil an Teilzeitkräften) Löhne zahlen, die mit denen des Branchentarifvertrages vergleichbar sind. Zwischen 9 Prozent (Betriebe mit Midi-Jobs) und 20 Prozent (Betriebe mit geringfügiger Beschäftigung) dieser Betriebe zahlen übertarifliche Löh-

ne. Der Anteil der Betriebe, der Löhne unter Tarif zahlt, ist insgesamt sehr niedrig. Am höchsten ist er in den Betrieben mit befristeter Beschäftigung (12 Prozent). An zweiter Stelle folgen die Betriebe mit Midi-Jobs (9 Prozent). In den anderen beiden Kategorien atypischer Beschäftigung liegt der Anteil der Betriebe mit untertariflichen Löhnen und Gehältern bei nur 2 Prozent.

Somit lässt sich zusammenfassend festhalten, dass entgegen der Erwartung nur ein geringer Anteil der Betriebe unter Tarif zahlt, in allen Kategorien von Betrieben mit atypischer Beschäftigung jedoch ein höherer Anteil übertarifliche Löhne und Gehälter bietet.

Abb. 15: Zahlung von unter-, über- oder tariflichen Löhnen, differenziert nach Betrieben mit atypischer Beschäftigung, Angaben in Prozent



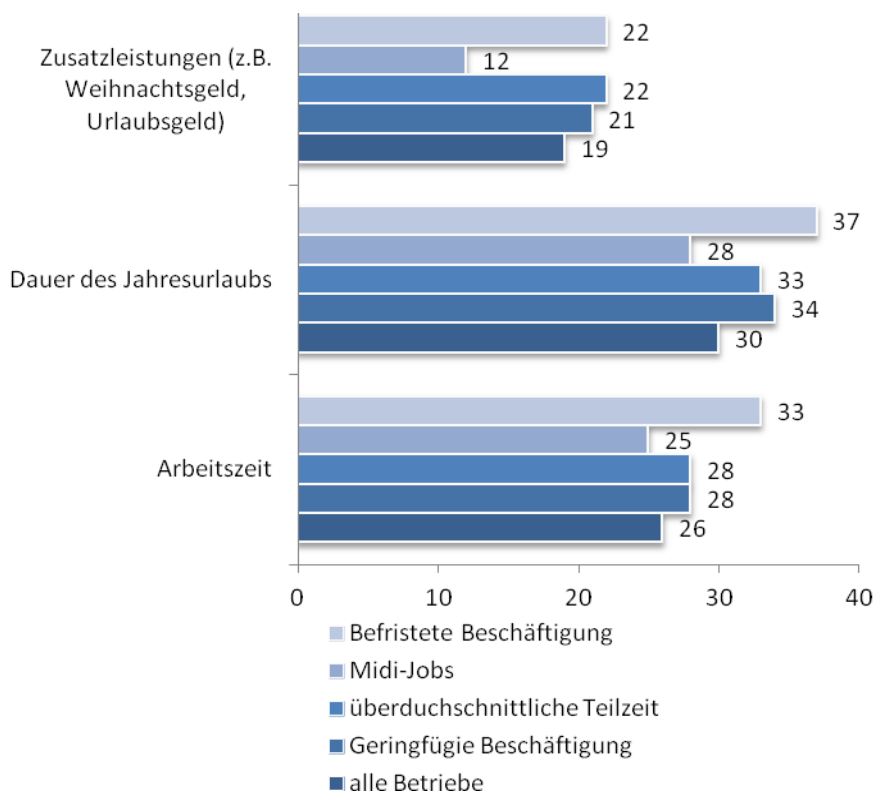
Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Betriebe mit befristeter Beschäftigung ohne Tarifvertrag orientieren sich in vielen Bereichen überdurchschnittlich häufig am Branchentarifvertrag

Abgesehen von den Löhnen bestehen weitere Bereiche, in denen eine Orientierung am Branchentarifvertrag möglich ist. Dabei zeigt sich auch hier, dass sich die meisten Betriebe mit atypischer Beschäftigung ähnlich verhalten wie der Durchschnitt aller Betriebe in Rheinland-Pfalz. Etwa zwischen 40 und 50 Prozent der Betriebe mit atypischer Beschäftigung orientieren sich auch bezüglich Zusatzleistun-

gen, Arbeitszeiten und Dauer des Jahresurlaubs an den Branchentarifverträgen. Auf häufigsten ist dies auch hier wieder bei den Betrieben mit befristeten Beschäftigten der Fall. Sie orientieren sich bei allen Kategorien: Dauer des Jahresurlaubs, Arbeitszeiten sowie Zusatzleistungen am häufigsten an den Branchentarifverträgen. Betriebe mit Midi-Jobs bilden in allen Bereichen das Schlusslicht.

Abb. 16: Orientierung am Branchentarifvertrag in weiteren Bereichen, differenziert nach atypischer Beschäftigung und Normalarbeitsverhältnis, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Zusammenfassend lässt sich somit auch hinsichtlich der Betriebe **ohne Tarifbindung** festhalten, dass insgesamt bei den

verschiedenen Formen atypischer Beschäftigung keine gravierende Abweichungen von dem Durchschnitt aller Be-

etriebe festzustellen sind. Am seltensten orientieren sich Betriebe mit Midi-Jobs in Bezug auf Löhne und Gehälter am Branchentarifvertrag. Neben den Betrieben mit befristeter Beschäftigung zahlen sie etwas häufiger als die anderen Betriebe mit atypischer Beschäftigung Löhne und Gehälter unter Tarif. Allerdings trifft dies nur auf

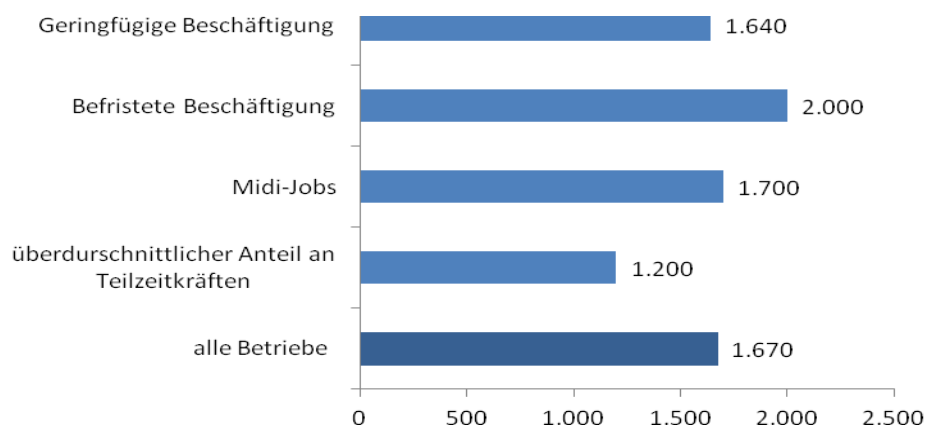
einen geringen Anteil der Betriebe zu. Auch in anderen Bereichen sind es Betriebe mit Midi-Jobs, die sich seltener als andere Betriebe mit atypischer Beschäftigung am Tarifvertrag orientieren. Dies gilt in Bezug auf Dauer des Jahresurlaubs, Zusatzleistungen sowie Arbeitszeiten.

Durchschnittliche Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Erwerbstätigen am höchsten in Betrieben mit befristeter Beschäftigung

Abschließend wird unabhängig von der Tarifbindung das durchschnittliche Bruttogehalt bzw. der Bruttolohn pro Erwerbstätigen betrachtet. Auch hier zeigt sich, dass Betriebe mit atypischer Beschäftigung wieder erwarten im Allgemeinen keine niedrigere Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Erwerbstätigen zahlen als der Durchschnitt aller Betriebe in Rheinland-Pfalz. Lediglich bei den Betriebe mit einem überdurchschnittlichen Anteil an Teilzeitkräften liegt die Bruttolohn- und Gehaltssumme unter dem Durchschnitt, was jedoch da-

rauf zurückzuführen ist, dass das Gehalt der Teilzeitkräfte nicht auf ein Vollzeitäquivalent umgerechnet ist und Teilzeitkräfte folglich aufgrund geringerer Stundenzahlen ein geringeres Gehalt beziehen. Bemerkenswert ist hingegen, dass die Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Erwerbstätigen in den Betrieben mit befristeter Beschäftigten deutlich über dem Durchschnitt liegt. Als Grund könnte möglicherweise eine Kompensation für die Befristung angeführt werden.

Abb. 17: Durchschnittliche Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Erwerbstätigen im Juni 2011, differenziert nach den Formen atypischer Beschäftigung, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Überblick über Betriebe mit atypischer Beschäftigung mit und ohne Tarifbindung

In einem abschließenden Überblick werden noch einmal die Betriebe mit atypischer Beschäftigung mit und ohne Tarifbindung einander gegenübergestellt und miteinander verglichen.

Bei Betrachtung der Tarifbindung und der Orientierung am Tarifvertrag sind es jeweils die gleichen Arten von Betrieben mit atypischer Beschäftigung, die überdurchschnittlich häufig tarifvertraglich gebunden sind bzw. sich, wenn sie nicht gebunden sind, am Tarifvertrag orientieren, und zwar Betriebe mit befristet Beschäftigten. Somit unterscheiden sich in diesem Punkt die Betriebe mit und ohne Tarifbindung nicht eindeutig.

Das gleiche gilt für die Bezahlung über Tarif. Sowohl bei den Betrieben mit Tarifbindung als auch ohne Tarifbindung sind es jeweils wieder die Betriebe mit befristet Beschäftigten, die überdurchschnittlich häufig über Tarif zahlen. Folglich zeigen sich auch bezüglich der übertariflichen Bezahlung keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Betrieben mit und ohne Tarifbindung. Betriebe mit befristeten Beschäftigten zahlen darüber hinaus auch überdurchschnittlich häufig unter Tarif.

Bei der Betrachtung der Öffnungsklauseln und der Orientierung am Branchentarifvertrag zeigt sich ebenfalls, dass in Betrieben mit befristet Beschäftigten sowohl häufiger

Öffnungsklauseln existieren wie auch eine Orientierung am Branchentarifvertrag. Öffnungsklauseln existieren am häufigsten bei den Betrieben mit befristet Beschäftigten. Allerdings nehmen diese Betriebe lediglich die zeitliche Flexibilität in Anspruch und verzichten weitestgehend auf die Anwendung von anderen Öffnungsklauseln bei den Vergütungen. Auch bezüglich der Orientierung am Branchentarifvertrag liegen Betriebe mit befristet Beschäftigten in allen Bereichen über dem Durchschnitt.


Unabhängig von der Tarifbindung weisen Betriebe mit befristeten Beschäftigten auch die höchste Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigten auf.

Der Überblick verdeutlicht, dass es keine Unterschiede zwischen den Betrieben mit und ohne Tarifbindung bezüglich des Umfangs und der Art atypischer Beschäftigungsverhältnisse gibt. Hingegen sind es sowohl bei den Betrieben mit als auch ohne Tarifbindung bestimmte Formen atypischer Beschäftigung quantitativ wichtiger sind als andere. Die These, dass der Umfang von atypischen Beschäftigungsverhältnissen bei Betrieben mit Tarifbindung geringer ist als in Betrieben ohne solch eine Bindung, kann mit den vorliegenden Daten nicht gestützt werden.

Tab 2: Betriebe mit atypischer Beschäftigten differenziert nach der vorhandener oder nicht vorhandener Tarifbindung

	Betriebe mit Tarifbindung	Betriebe ohne Tarifbindung
Tarifbindung/ Orientierung am Branchentarifvertrag bezüglich Löhne und Gehälter	 Befristete Beschäftigung	 Befristet Beschäftigte, Geringfügig Beschäftigte  Midi-Jobs
Bezahlung über Tarif	 Geringfüge Beschäftigung  Befristete Beschäftigung, Midi-Jobs	 Geringfügige Beschäftigung  Midi-Jobs
Bezahlung unter Tarif	k.A.	 Befristete Beschäftigung, Midi-Jobs
Öffnungsklauseln / Orientierung am Branchentarifvertrag in anderen Bereichen	 Befristete Beschäftigung	 Befristete Beschäftigt  Midi-Jobs
	<p>Öffnungsklauseln</p> <p>Verkürzung/Verlängerung der tariflich vereinbarten Wochenarbeitszeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Befristete Beschäftigung, - Midi-Jobs <p>Verkürzung/Wegfall von Sonderzahlungen/Urlaubsgeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Befristete Beschäftigung, - Midi-Jobs <p>Absenkung tariflicher Vergütungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Befristete Beschäftigung, -Geringfügig Beschäftigung <p>Aussetzen/Verschieben tariflicher Lohnerhöhungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Befristete Beschäftigung 	<p>Orientierung am Tarif in den Bereichen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arbeitszeiten - Urlaubsdauer - Zusatzleistungen
Anwendung von Öffnungsklauseln	 Verkürzung/Verlängerung der Wochenarbeitszeit: Befristete Beschäftigung, Midi-Jobs, Geringfügige Beschäftigung	k. A.
Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Erwerbstätigen (unabhängig von der Tarifbindung)	 Befristete Beschäftigung	

 Überdurchschnittlich

 unterdurchschnittlich

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

Überblick über die atypische Beschäftigung nach Branchen

Abschließend wird auch noch ein kurzer Überblick über die verschiedenen Formen der atypischen Beschäftigung bezogen auf ihren Anteil an den Gesamtbeschäftigten nach Wirtschaftszweigen differenziert gegeben. Da aufgrund der geringen Anteile einzelner atypischer Beschäftigungsformen an den Gesamtbeschäftigten prozentuale Angaben für Branchen nicht mehr möglich sind, werden im Folgenden über-, unter und durchschnittliche Anteil durch Pfeile ausgewiesen. Ergänzend ist dargestellt, in wie weit die Tarifbindung der einzelnen Branchen über- bzw. unterdurchschnittlich hoch ist.

Der Überblick zeigt, dass im Produzierenden Gewerbe die meisten Formen atypischer Beschäftigung – abgesehen von den Leiharbeitskräften – unterdurchschnittlich häufig vorhanden sind, während in den privatwirtschaftlich orientierten Dienstleistungssektoren – besonders im Dienstleistungssektor selbst – verschiedene Formen atypischer Beschäftigung überdurchschnittlich häufig bestehen. Der Wirtschaftszeitung Öffentliche Verwaltung nimmt dabei eine mittlere Position ein.

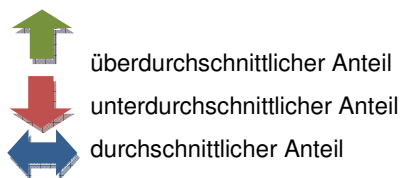
Bei der Tarifbindung lassen sich drei Typen differenzieren. Zum einen gibt es ei-

nen Sektor, in dem es kaum atypische Beschäftigung, aber einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Betrieben mit Tarifbindung gibt, und zwar das Baugewerbe, in dem die Flexibilität überdurchschnittlich häufig durch Leiharbeit erzielt wird. Zum anderen bestehen im Dienstleistungssektor mit einem hohen Frauenanteil auch überdurchschnittlich hohe Anteile an atypischer Beschäftigung und gleichzeitig eine weit unterdurchschnittliche Tarifbindung. Der Öffentliche Sektor zeichnet sich dagegen durch den höchsten Anteil an Betrieben mit Tarifbindung aus und gleichzeitig durch ein mittleres Maß an atypischer Beschäftigung. Dabei betreffen die Werkverträge einen verhältnismäßig geringen Anteil der Beschäftigten und Teilzeitkräfte unterscheiden sich – wie bereits erwähnt – am wenigsten vom Normalarbeitsverhältnis in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Sozialversicherung etc.

Somit zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Sektoren bezogen auf atypische Beschäftigung und Tarifbindung, die auch für den Fachkräftediskurs von Relevanz sein könnten. Auf diesen wird im folgenden Kapitel als Exkurs eingegangen.

Tab 3: Über- und unterdurchschnittliche Anteile an atypischen Beschäftigten bezogen auf alle Beschäftigte sowie Tarifbindung, differenziert nach Wirtschaftszweigen

	Geringfügige Beschäftigung	Teilzeit	Befristete Beschäftigung	Midi-Job	Leiharbeit	freie Mitarbeit (Werkverträge)	Bestehende Tarifbindung
Verarbeitendes Gewerbe							
Baugewerbe							
Handel und Reparatur							
Dienstleistungssektor							
Öffentliche Verwaltung/ Orga. ohne Erwerbszweck							



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

Fazit: Entgegen der Erwartung zeigt sich, dass Betriebe mit atypischer Beschäftigung sowohl bezüglich der tariflichen Bindung, der übertariflichen Bezahlung als auch der Orientierung am Tarifvertrag im Allgemeinen mit dem Durchschnitt aller Betriebe in Rheinland-Pfalz vergleichbar sind. Zum Teil sind sie sogar häufiger tarifgebunden (z.B. Betriebe mit befristeten Beschäftigten) und zahlen zum Teil auch häufiger über Tarif (Betriebe mit geringfügiger Beschäftigung). Auch bezüglich der

Öffnungsklausel unterscheiden sie sich weniger als erwartet vom Durchschnitt aller Betriebe sowohl hinsichtlich der Häufigkeit existierender abweichender Regelungen von den tariflich vereinbarten Standards als auch in Bezug auf die Schwerpunkte der Öffnungsklauseln. Hier sind es lediglich die Betriebe mit befristet Beschäftigten, die überdurchschnittlich häufig von Öffnungsklauseln Gebrauch machen, allerdings nur bezüglich der zeitlichen Flexibilität und nicht hinsichtlich

Vergütungen. Diese Ergebnisse überraschen auf den ersten Blick. Betrachtet man jedoch die Betriebe mit atypischer Beschäftigung etwas näher, zeigt sich zum einen, dass diese mit 86 Prozent die große Mehrheit aller Betriebe umfassen (nur 14 Prozent aller Betriebe beschäftigen ausschließlich unbefristete Vollzeitkräfte, dabei handelt es sich überwiegend um Kleinbetriebe). In der hier vorgenommenen Abgrenzung gilt ein Betrieb mit einem atypisch Beschäftigten bereits als Betrieb mit atypischer Beschäftigung, weil – wie bereits erwähnt – aufgrund großer Überschneidungen eine Abgrenzung der einzelnen Formen atypischer Beschäftigung nicht möglich ist. Zum anderen liegt der Anteil der atypischen Beschäftigten im

bundesdeutschen Durchschnitt „lediglich“ bei rund 22 Prozent, was zur Folge hat, dass für die Betriebe die Entscheidung für oder gegen eine Tarifbindung offensichtlich nicht in erster Linie von ihrer atypischen Beschäftigung abhängt, sondern vermutlich vorrangig von andere Faktoren bestimmt wird. Schließlich sind aufgrund der großen Überschneidungen zwischen den einzelnen Kategorien von Beschäftigten zu einem nennenswerten Teil auch Beschäftigte enthalten, die in Bezug auf tarifliche Bestimmungen nicht unbedingt schlechter gestellt sein müssen als Normalarbeitskräfte. Dies betrifft vor allem die Teilzeitkräfte, die einen hohen Anteil der atypischen Beschäftigten ausmachen.

Exkurs: Tarifbindung und Betriebe mit Fachkräftebedarf

Als Zusatzauswertung wird angesichts der Bedeutung der Fachkräftediskussion ergänzend ein kurzer Überblick über die Tarifbindung der Betriebe mit Fachkräftebedarf gegeben. Wie im ersten Report dargestellt, erwartet gut ein Viertel aller Betriebe in Rheinland-Pfalz, dass in den nächsten zwei Jahren Stellen für Fachkräfte neu- oder wiederbesetzt werden müssen (Wagner/Larsen 2012). Zwei Drittel davon rechnen mit Problemen bei der Stellenbesetzung. Angesichts dieser – aus

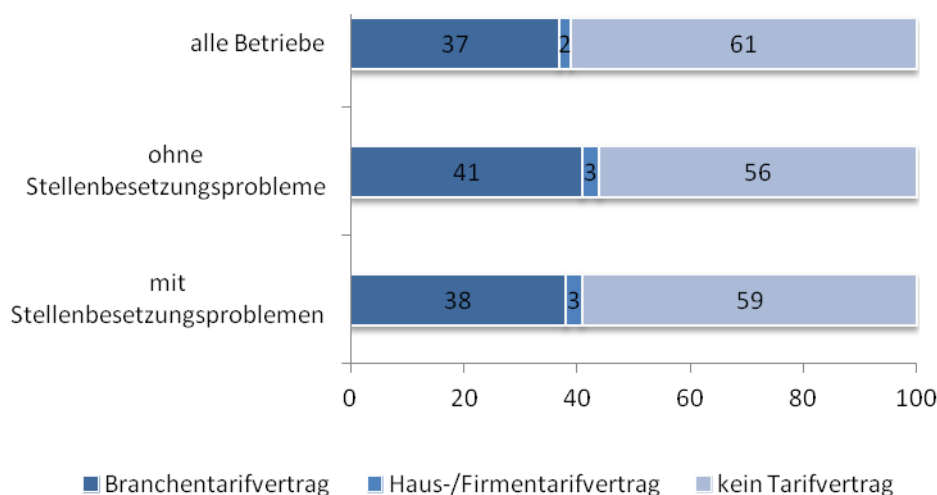
Sicht der Betriebe – angespannten Fachkräftesituation wird im Folgenden kurz untersucht, wie es um die Tarifbindung in den Betrieben mit Fachkräftebedarf im Vergleich zu allen Betrieben steht. Dabei werden die Betriebe mit Fachkräftebedarf in zwei Kategorien unterteilt: Betriebe mit und ohne Stellenbesetzungsprobleme. Die Betriebe mit Fachkräftebedarf insgesamt werden nicht separat ausgewiesen, da sie die Summe der beiden zuvor aufgeführten Kategorien bilden.

Überdurchschnittliche Tarifbindung in den Betrieben mit Fachkräftebedarf

Wie die folgende Grafik zeigt, liegt der Anteil der Betriebe, die einen Fachkräftebedarf aufweist und tarifvertraglich gebunden ist, überdurchschnittlich hoch. Bei den Betrieben, die keine Stellenbesetzungsprobleme aufweisen, beträgt der Anteil der Betriebe, die einem Branchentarifvertrag

oder einem Haus- bzw. Firmentarifvertrag unterliegt 44 Prozent, bei den Betrieben mit Stellenbesetzungsproblemen liegt dieser Anteil mit 41 Prozent etwas niedriger, jedoch noch über dem Durchschnitt aller Betriebe mit 39 Prozent.

Abb. 18: Tarifbindung in den Betrieben mit und ohne Stellenbesetzungsproblemen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Obwohl der Anteil der Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen, die einem Tarifvertrag unterliegen, geringer ist als der Anteil der Betriebe ohne Stellenbesetzungsprobleme, zahlen die Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen häufiger Löhne und Gehälter über Tarif (45 Prozent), während dieser Anteil bei den Be-

trieben ohne Stellenbesetzungsprobleme 38 Prozent beträgt. Angesichts der Tatsache, dass im Durchschnitt aller Betriebe lediglich 35 Prozent übertarifliche Löhne und Gehälter bieten, zeigt dies, dass sich die Betriebe mit Fachkräftebedarf auch über die Entlohnung bemühen, für Arbeitskräfte attraktiv zu sein.

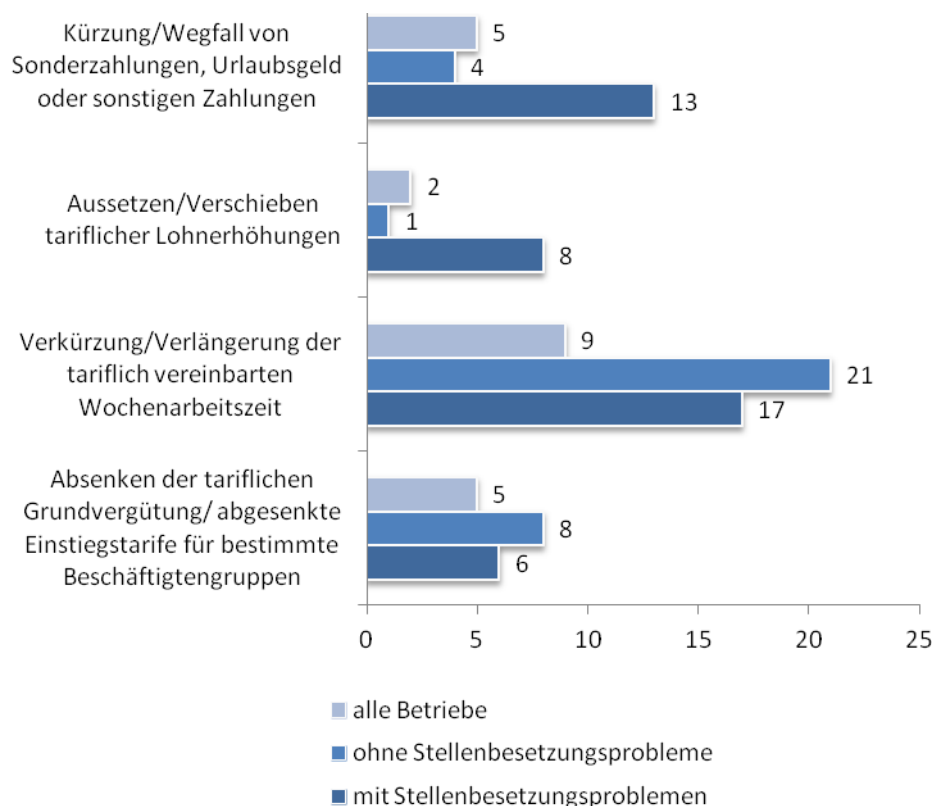
Überdurchschnittliche Existenz von Öffnungsklauseln in Betrieben mit Fachkräftebedarf

Auffällig ist die relativ häufige Existenz von Öffnungsklauseln in den Betrieben mit Fachkräftebedarf. Während diese nur in rund 6 Prozent aller Betriebe existieren, beträgt dieser Anteil bei den Betrieben mit Stellenbesetzungsproblemen 11 Prozent, bei den Betrieben ohne Stellenbesetzungsprobleme rund 14 Prozent.

Angesichts des Arbeitskräftemangels erstaunt dabei nicht, dass sowohl Betriebe mit als auch ohne Stellenbesetzungsprobleme deutlich stärker als alle Betriebe auf

die Verkürzung bzw. Verlängerung der tariflich vereinbarten Wochenarbeitszeit setzen. Besonders auffällig ist hingegen der hohe Anteil der Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen, der Regelungen zu Abweichungen von tariflichen Standards in den beiden folgenden Bereichen aufweist: Kürzungen bzw. Wegfall von Sonderzahlungen, Urlaubsgeld oder sonstigen Zahlungen, Urlaubsgeld oder sonstigen Zahlungen sowie Aussetzen bzw. Verschieben tariflicher Lohnerhöhungen.

Abb. 19: Öffnungsklausel in Betrieben mit und ohne Stellenbesetzungsproblemen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Auch wenn die Daten bezüglich der Inanspruchnahme aufgrund der Fallzahlen nur als Trend ausgewiesen werden können, zeigt sich, dass Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen diese beiden letztgenannten Regelungen überdurchschnittlich in Anspruch nehmen. Diese für Beschäftigte und potenzielle Bewerber negativen Regelungen könnten zum Teil die größte-

ren Probleme bei Stellenbesetzungen erklären. Dennoch ist dabei zu beachten, dass der Anteil aller Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen, die einer Tarifbindung unterliegen und diese beiden letztgenannten Öffnungsklauseln anwenden, mit 2 Prozent bzw. 5 Prozent relativ niedrig liegt.

Betriebe ohne Stellenbesetzungsprobleme orientieren sich besonders häufig am Branchentarifvertrag

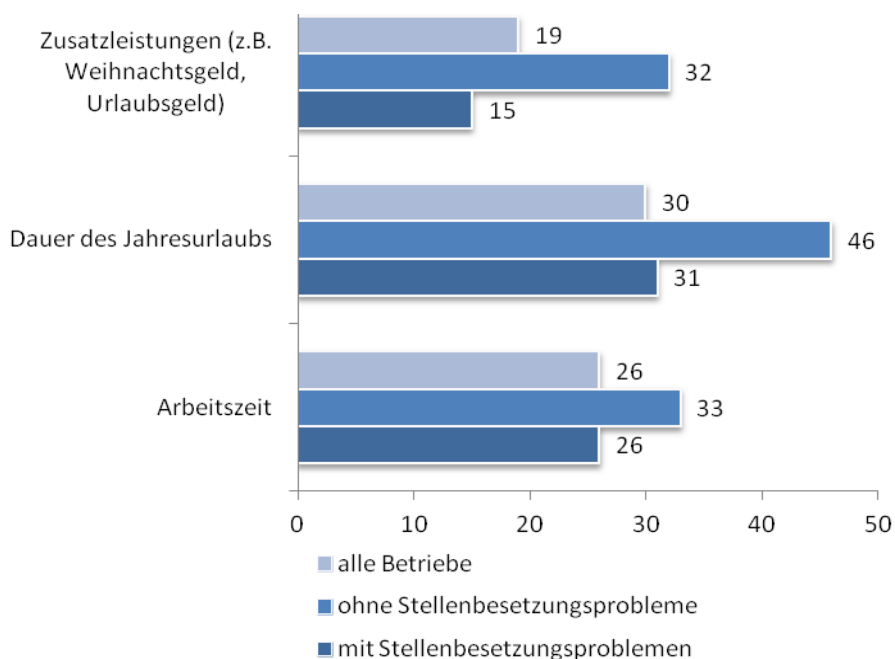
Bei den Betrieben, die **keiner Tarifbindung** unterliegen, zeigt sich ebenfalls, dass Betriebe mit Fachkräftebedarf sich häufiger hinsichtlich der Löhne und Gehälter an dem Branchentarifvertrag orientieren als der Durchschnitt aller Betriebe in Rheinland-Pfalz. Während dieser Anteil bei allen Betrieben bei 46 Prozent liegt, beträgt er bei den Betrieben mit Stellenbesetzungsproblemen 53 Prozent, bei den Betrieben ohne Stellenbesetzungsprobleme 56 Prozent.

Außerdem zahlen Betriebe mit Fachkräftebedarf (ohne Tarifbindung) häufiger Löhne und Gehälter, die über Tarif liegen. Bei den Betrieben mit Stellenbesetzungsproblemen liegt der Anteil der Betriebe,

der übertarifliche Löhne zahlt bei 20 Prozent, bei den Betrieben ohne Stellenbesetzungsprobleme sind es 19 Prozent (alle Betriebe: 16 Prozent).

Auffällig ist weiterhin, dass Betriebe ohne Stellenbesetzungsprobleme, die keine Tarifbindung aufweisen, sich in verschiedenen Bereichen weit überdurchschnittlich am Tarifvertrag orientieren. Dies trifft sowohl auf die Dauer des Jahresurlaubs, auf Zusatzleistungen sowie die Arbeitszeiten zu. Offensichtlich können Betriebe mit diesen Maßnahmen ihre Attraktivität gegenüber den eigenen Fachkräften als auch gegenüber potenziellen Bewerbern steigern.

Abb. 20: Orientierung in weiteren Bereichen am Tarifvertrag bei Betrieben mit und ohne Stellenbesetzungsproblemen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Abschließend zeigt das durchschnittliche Bruttogehalt bzw. der Bruttolohn pro Erwerbstätigen unabhängig von der Tarifbindung, dass auch hier Betriebe mit Fachkräftebedarf überdurchschnittliche Vergütungen aufweisen. Das betrifft besonders Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen. Während der durchschnittliche Bruttolohn pro Erwerbstätigen in Rheinland-Pfalz bei rund 1.670 Euro liegt, zahlen Betriebe ohne Stellenbesetzungsprobleme im Durchschnitt 1.750 Euro, Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen sogar rund 1.980 Euro. Bei letztgenannten Betrieben könnte dies ein Ansatzpunkt sein, um ihre Attraktivität für potenzielle Bewerber zu steigern. Zusammenfassend zeigt die Auswertung, dass sich Betriebe mit Fachkräftebedarf überdurchschnittlich häufig tarifvertraglich

gebunden sind und auch überdurchschnittlich häufig über Tarif zahlen. Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen zeichnen sich darüber hinaus vor allem dadurch aus, dass sie überdurchschnittlich häufig über Öffnungsklauseln verfügen und diese auch stärker anwenden als der Durchschnitt der Betriebe. Allerdings liegt die absolute Zahl der Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen, die diese anwenden, auf einem sehr niedrigen Niveau. Betriebe ohne Stellenbesetzungsprobleme, die nicht tarifvertraglich gebunden sind, charakterisieren sich dagegen besonders durch eine überdurchschnittliche Orientierung am Tarifvertrag bezüglich der Dauer des Urlaubs sowie der Zusatzleistungen, wodurch ihre Attraktivität gesteigert werden kann.

Überblick über Betriebe mit Fachkräftebedarf differenziert nach der Tarifbindung

Der Vergleich der Betriebe mit Tarifbindung und der Betriebe ohne Tarifbindung

mit einer Orientierung am Tarifvertrag zeigt keine wesentlichen Unterschiede auf.

Tab 4: Betriebe mit Fachkräftebedarf differenziert nach der vorhandenen oder nicht vorhandenen Tarifbindung

	Betriebe mit Tarifbindung	Betriebe ohne Tarifbindung
Tarifbindung/ Orientierung am Branchentarifvertrag bezüglich Löhne und Gehälter	↑ Betriebe mit und ohne Stellenbesetzungsprobleme	↑ Betriebe ohne und mit Stellenbesetzungsproblemen
Bezahlung über Tarif	↑ Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen	↑ Betriebe mit und ohne Stellenbesetzungsprobleme
Öffnungsklauseln / Orientierung am Branchentarifvertrag in anderen Bereichen	↑ Betriebe ohne und mit Stellenbesetzungsprobleme,	↑ Betriebe ohne Stellenbesetzungsprobleme
	<p>Öffnungsklauseln</p> <p>Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kürzung/Wegfall von Sonderzahlungen, Urlaubsgeld - Aussetzen/Verschieben tariflicher Lohnerhöhungen <p>Betriebe ohne Stellenbesetzungsprobleme:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verkürzung/Verlängerung der tariflich vereinbarten Wochenarbeitszeit 	<p>Orientierung am Tarif in den Bereichen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arbeitszeiten - Urlaubsdauer - Zusatzleistungen
Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Erwerbstätigen (unabhängig von der Tarifbindung)	↑ Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen	



überdurchschnittlich

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

Betriebe mit Fachkräftebedarf weisen unabhängig von ihren Stellenbesetzungsproblemen sowohl überdurchschnittlich häufig eine Tarifbindung auf als auch eine Orientierung am Branchentarifvertrag bezüglich der Löhne und Gehälter. Was die Bezahlung über Tarif betrifft, zeigt sich ein Unterschied dahingehend, dass Betriebe mit Tarifbindung und mit Stellenbesetzungsproblemen häufiger über Tarif zahlen als Betriebe ohne diese Probleme. Bei den Betrieben ohne Tarifbindung bestehen jedoch keine nennenswerten Unterschiede zwischen den beiden Kategorien, beide zahlen überdurchschnittlich häufig über Tarif.

Unterschiede bestehen auch bezüglich der Existenz von Öffnungsklauseln und der Orientierung am Branchentarifvertrag.

Während Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen überdurchschnittlich häufig Abweichungen vom Tarifvertrag bei Sonderzahlungen und Urlaubsgeld sowie beim Aussetzen und Verschieben tariflicher Lohnerhöhungen aufweisen, setzen Betriebe ohne Stellenbesetzungsprobleme eher auf eine zeitliche Flexibilität. Letztgenannte Betriebe, die nicht tarifvertraglich gebunden sind, orientieren sich auch in allen Bereichen: Arbeitszeiten, Urlaubsdauer, Zusatzleistungen häufiger am Branchentarifvertrag. Dadurch können sie ihren Mitarbeitern und potenziellen Bewerbern eine größere Verlässlichkeit vermitteln. Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen zahlen zwar häufiger über Tarif, nutzen jedoch die Möglichkeiten in finanzieller Hinsicht davon abzuweichen.

Betriebs- und Personalräte und andere Formen der Mitarbeitervertretung

Neben Tarifverträgen können auch Betriebs- und Personalräte sowie andere Formen der Mitarbeitervertretung dazu beitragen, die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Dabei sind Betriebsräte besonders effektiv in ihrer Arbeit, wenn Verteilungskonflikte Großteils außerhalb des Betriebes in Tarifverhandlungen ausgetragen werden (Pfeiffer 2007, S. 63).

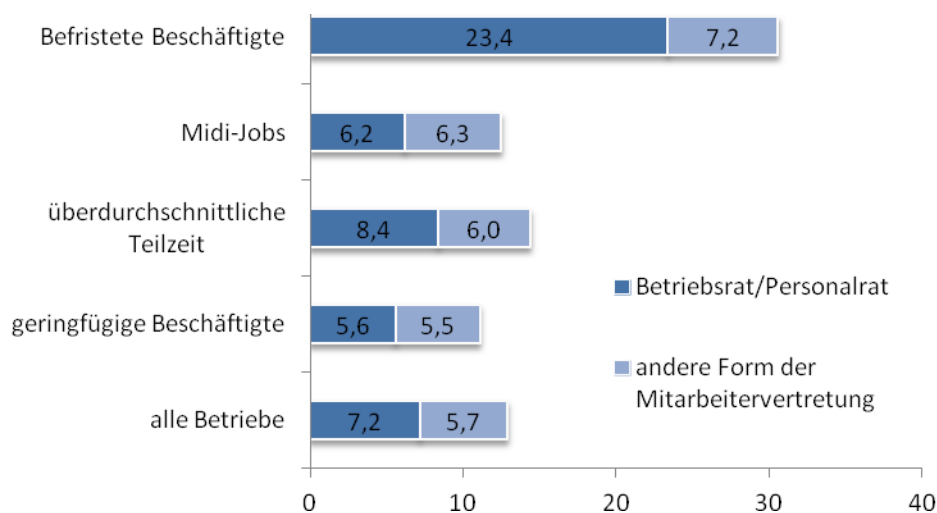
Die Analyse der Existenz von Betriebs- und Personalräten oder anderen Formen der Mitarbeitervertretung in Betrieben mit atypischer Beschäftigung zeigt, dass die Unterschiede zwischen allen Betrieben und den einzelnen Formen der atypischen Beschäftigung vergleichsweise gering sind. Während von allen Betrieben in

Rheinland-Pfalz rund 13 Prozent eine Form der Mitarbeitervertretung aufweisen, liegt dieser Anteil bei den Betrieben mit geringfügiger Beschäftigung mit rund 11 Prozent leicht unter dem Durchschnitt, bei den Betrieben mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil an Teilzeitkräften mit 14 Prozent geringfügig über dem Durchschnitt. Einzige Ausnahme bilden die Betriebe mit befristeten Beschäftigten, in denen der Anteil der Betriebe mit einem Betriebs- oder Personalrat bei über 23 Prozent liegt. Dies ist vor allem auf den Größeneffekt zurückzuführen, da befristet Beschäftigte überdurchschnittlich häufig in größeren Betrieben zu finden sind und diese entsprechend deutlich häufiger über

Betriebs- und Personalräte verfügen. Dies zeigt somit, dass in Betrieben mit atypischer Beschäftigung nicht seltener eine

Mitarbeitervertretung vorhanden ist als beim Durchschnitt aller Betriebe in Rheinland-Pfalz.

Abb. 21: Existenz von Betriebs- und Personalräten oder anderen Formen der Mitarbeitervertretung nach Betrieben mit atypischer Beschäftigung, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Zusammenfassung

Im Zuge der positiven konjunkturellen Entwicklung stieg die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung stärker als die atypische. Dennoch entwickelten sich die verschiedenen Formen der atypischen Beschäftigung im Zuge des Aufschwungs unterschiedlich.

Die geringfügige Beschäftigung blieb im Aufschwung nahezu unverändert, sie verharrte im Vergleich zum Vorjahr auf einem vergleichsweise konstanten Niveau von rund 15 Prozent bezogen auf alle Beschäftigte. In den Sektoren Handel/Reparatur und auch im Dienstleistungsbereich war nahezu jede vierte Arbeitskraft geringfügig

beschäftigt. Noch etwas höher lagen die Werte in den Kleinstbetrieben.

Ähnlich wie die Mini-Jobs verzeichneten die Midi-Jobs nur minimale Veränderungen. Ihr Anteil an den Gesamtbeschäftigten erhöhte sich von 2010 auf 2011 von 2,9 auf 3,0 Prozent.

Nach einem starken Anstieg der Teilzeitarbeitskräfte 2010, verringerte sich ihr Anteil 2011 wieder um 3 Prozentpunkte. Damit lag der Anteil der Teilzeitarbeitskräfte jedoch noch immer über dem Niveau der vier vorangegangenen Jahre. Die höchste Teilzeitquote verzeichneten erwartungsgemäß die dienstleistungsorientierten Sektoren, in denen der Frauenan-

teil deutlich höher lag als im Produzierenden Gewerbe.

Bis Mitte 2011 erhöhte sich der Anteil der befristet Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten nach einem deutlichen Anstieg 2010 weiter und erreichte mit 7 Prozent an allen Beschäftigten einen neuen Rekordwert. Insgesamt zeigt sich damit ein stetiger Anstieg der befristet Beschäftigten seit dem Jahr 2001. Die steigende Bedeutung zeigte sich auch an dem Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse an allen Neueinstellungen (43 Prozent), die im ersten Halbjahr 2011 abgeschlossen wurden.

Hingegen verringerten sich die Anteile der Leiharbeiter, freien Mitarbeiter, Praktikanten und besonders der Ein-Euro-Jobber während des Aufschwungs seit 2010 deutlich.

Die Auswertung macht somit deutlich, dass sich die positive konjunkturelle Entwicklung sehr unterschiedlich auf die verschiedenen atypischen Beschäftigungsformen ausgewirkt hat. Während die geringfügige Beschäftigung in Rheinland-Pfalz nahezu unverändert blieb und auch die Midi-Jobs nur geringfügig anstiegen, verzeichneten die Leiharbeiter und die freien Mitarbeiter einen Rückgang. Auch die Teilzeitarbeit verringerte sich. Gleichzeitig erhöhte sich die befristete Beschäftigung.

Aufgrund vielfältiger Überschneidungen der verschiedenen Formen atypischer Beschäftigung ist eine klare Abgrenzung der einzelnen Formen auf Basis des IAB-Betriebspanels nicht möglich. Festzuhalten bleibt, dass das Normalarbeitsverhältnis

auch weiterhin im Vordergrund steht und rund zwei Drittel aller Beschäftigten umfasst (Statistisches Bundesamt 2012). Dennoch zeigt die Auswertung des IAB-Betriebspanels, dass in Rheinland-Pfalz in rund 86 Prozent der Betriebe mindestens eine Form der atypischen Beschäftigung vorzufinden ist und nur rund 14 Prozent der Betriebe ausschließlich unbefristete Vollzeitbeschäftigte beschäftigen, wobei es sich überwiegend um Kleinbetriebe handelt. Gemäß den Angaben des Statistischen Bundesamtes sind im bundesdeutschen Durchschnitt rund 22 Prozent der Beschäftigten atypischen Beschäftigungsformen zuzuordnen (vgl. ebenda).

Die Analyse der Tarifbindung von Betrieben mit atypischer Beschäftigung offenbart, dass es keine nennenswerten Unterschiede zwischen Betrieben mit und ohne Tarifbindung differenziert nach den verschiedenen Formen atypischer Beschäftigung gibt. Dagegen zeigt sich, dass Betriebe mit den verschiedenen Formen atypischer Beschäftigung etwa durchschnittlich häufig tarifvertraglich gebunden sind und über Tarif zahlen. Dabei zeigt die Analyse, dass es am häufigsten Betriebe mit befristeter Beschäftigung sind, die überdurchschnittlich häufig tarifvertraglich gebunden sind, sich überdurchschnittlich häufig am Branchentarifvertrag orientieren und übertariflich Löhne zahlen.

Betriebe mit Fachkräftebedarf unterscheiden sich zwar kaum hinsichtlich der Tarifbindung und der Orientierung am Branchentarifvertrag, da sich in beiden Bereichen überdurchschnittlich vertreten sind.

Bei der Bezahlung über Tarif zeigt sich jedoch, dass Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen häufiger über Tarif zahlen, während es bei den Betrieben ohne Tarifbindung kaum Unterschiede gibt. Öffnungsklauseln existieren hingegen in beiden Arten von Betrieben mit Fachkräftebedarf, allerdings weisen sie unterschiedliche Schwerpunkte auf. Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen weichen von den tariflichen Standards stärker bei den Vergütungen und Zahlungen ab, während Betriebe ohne Stellenbesetzungsprobleme stärker die zeitliche Flexibilität nutzen. Letztgenannte Betriebe ohne Tarifbindung orientieren sich auch in anderen Bereichen häufiger am Branchentarifvertrag

Zusammenfassend lässt sich somit festhalten, dass

- 1) bezüglich der Entwicklung sowie der Anteile an den Beschäftigten beträchtliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Formen atypischer Beschäftigung bestehen, Bei weiteren

Analysen sollte diese Differenzierung berücksichtigt werden.

- 2) die Mehrzahl der Betriebe atypische Beschäftigung aufweist.
- 3) die Tarifbindung keinen wesentlichen Einfluss auf den Umfang und die Form atypischer Beschäftigung ausübt.
- 4) die Tarifbindung keinen wesentlichen Einfluss auf das Verhalten von Betrieben, die Stellen besetzen wollen, hat. Allerdings bezahlen Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen häufiger über Tarif, weichen aber durch Öffnungsklauseln im finanziellen Bereich häufiger von tariflichen Standards (z.B. Sonderzahlungen, Lohnerhöhungen) ab. Betriebe ohne Stellenbesetzungsprobleme nutzen hingegen die zeitliche Flexibilität stärker und orientieren sich stärker an tariflichen Standards.

Somit bietet die Auswertung verschiedene Ansatzpunkte für weitere vertiefende Analysen.

Anmerkungen zum IAB-Betriebspanel Rheinland-Pfalz

Das IAB-Betriebspanel ist eine jährliche, repräsentative Betriebsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, die seit 1993 in Zusammenarbeit mit TNS Infratest auf Bundesebene erhoben wird. Seit 2000 werden in Rheinland-Pfalz auch auf Länderebene ausreichend Betriebe befragt, so dass nun zum elften Mal eine gesonderte Auswertung für Rheinland-Pfalz vorgenommen werden kann. Ver-

antwortlich für die Befragung ist in Rheinland-Pfalz das Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie. Beauftragt mit der Auswertung der Paneldaten für das Land Rheinland-Pfalz ist die Gesellschaft für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (GEWAK) in Frankfurt am Main.

Ziel des IAB-Betriebspanels ist es, Informationen und Erkenntnisse über die wirtschaftliche Situation, die Entwicklung des

Arbeitsmarktes sowie das betriebliche Beschäftigungsverhalten in Rheinland-Pfalz zu gewinnen. Die daraus ableitbaren Erkenntnisse bieten regionalen wie auch lokalen Akteuren eine fundierte Basis für problemadäquates Handeln. Zu diesem Zweck werden in regelmäßigen Abständen Kurzreports herausgegeben, welche über zentrale Ergebnisse der Befragung berichten. Beim vorliegenden Report, dessen Thema die atypische Beschäftigung und die Tarifbindung ist, handelt es sich um den zweiten Report aus der Befragungswelle 2011.

Im vorliegenden Panel wurden 819 Betriebe durch eine Stichprobenauswahl in Rheinland-Pfalz erfasst. Die Ergebnisse

wurden auf alle etwa 101.000 rheinland-pfälzischen Betriebe hochgerechnet und sind repräsentativ im Hinblick auf die Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen. Grundgesamtheit der Bruttostichprobe ist die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit, in der alle Betriebe enthalten sind, welche mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben.

Die durch das IAB-Betriebspanel gewonnenen Daten sind nicht immer direkt mit anderen statistischen Daten vergleichbar. Grund hierfür sind andere Stichtage (30. Juni im Fall des Panels), differierende Begriffsdefinitionen oder unterschiedliche Einteilungen, z.B. im Bereich der Wirtschaftssektoren.

Literatur

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2007): 400-Euro-Mini-Jobs / Geringfügige Beschäftigung, http://www.bmas.de/portal/14524/400_euro_mini_jobs_geringfuegige_beschaeftigung.html).
- Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See / Minijob-Zentrale (2011): II Quartal 2011. Aktuelle Entwicklungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung, Essen.
- Pfeiffer, C. (2007): Betriebsräte, Tarifverträge und freiwillige Kündigungen von Arbeitnehmern, WSI-Mitteilungen 02/2007, S.63-69.
- Statistisches Bundesamt (2012): 2011: Zahl der unbefristet in Vollzeit Beschäftigten steigt deutlich, Pressemitteilung vom 30. Juli 2012, 263/12, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2010): Arbeitsmarkt. Was sind atypisch Beschäftigte? http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2009_04/AtypischBeschaeftigte.psml.
- Statistisches Bundesamt (2009): Niedrigeinkommen und Erwerbstätigkeit. Begleitmaterial zum Pressegespräch am 19. August 2009 in Frankfurt am Main, Wiesbaden.
- Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz (2012): Erwerbstätigkeit: Einzelansicht. Mehr als 1,9 Millionen Erwerbstätige im Jahr 2011. Anstieg um 22.000 Personen, <http://www.statistik.rlp.de/wirtschaft/erwerbstaetigkeit/einzelansicht/archive/2012/march/article/mehr-als-19-millionen-erwerbstaetige-im-jahr-2011/>.
- Wagner, B.; Larsen, C. (2012): Fachkräftebedarf in rheinland-pfälzischen Betrieben. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2011.