

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Regional

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

4/2015

Qualität der Beschäftigung in Rheinland-Pfalz und dem Saarland

Anne Otto
Jochen Stabler

ISSN 1861-1540

IAB Rheinland-Pfalz-Saarland
in der Regionaldirektion

Rheinland-Pfalz-
Saarland

Qualität der Beschäftigung in Rheinland-Pfalz und dem Saarland

Anne Otto (IAB Rheinland-Pfalz-Saarland)

Jochen Stabler (IAB Rheinland-Pfalz-Saarland)

IAB-Regional berichtet über die Forschungsergebnisse des Regionalen Forschungsnetzes des IAB. Schwerpunktmäßig werden die regionalen Unterschiede in Wirtschaft und Arbeitsmarkt – unter Beachtung lokaler Besonderheiten – untersucht. IAB-Regional erscheint in loser Folge in Zusammenarbeit mit der jeweiligen Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit und wendet sich an Wissenschaft und Praxis.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	8
1 Einleitung	11
2 Erwerbsformen	12
2.1 Abgrenzung von Erwerbsformen	12
2.2 Ursachen für den Wandel von Erwerbsformen	14
3 Datengrundlagen	15
3.1 Beschäftigungsstatistik	15
3.2 IAB-Betriebspanel	16
4 Qualität der Beschäftigung in Rheinland-Pfalz und im Saarland	16
4.1 Teilzeitbeschäftigung	22
4.2 Geringfügige Beschäftigung	25
4.3 Leiharbeitsbeschäftigung	26
4.4 Niedriglohnbeschäftigung	28
4.5 Befristungen und Übernahmen	33
5 Zusammenfassung	36
Literatur	38
Anhang	41

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Befristete Beschäftigung in den Betrieben, Anteile in Prozent an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, 2006-2013	33
Abbildung 2:	Befristungsquoten bei Neueinstellungen in den Betrieben, Anteil neuer befristeter Arbeitsverträge an allen neuen Arbeitsverträgen, 2006-2013	34
Abbildung 3:	Übernahmequoten in den Betrieben, in Prozent, 2006-2013	35

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Abgrenzung der Erwerbsformen	13
Tabelle 2:	Beschäftigungsformen, 30. Juni 2014 (Arbeitsort, einschl. Auszubildende), Anzahl und Anteile in %	17
Tabelle 3:	Beschäftigungsformen nach Geschlecht, 30. Juni 2014 (Arbeitsort, einschl. Auszubildende), Anteile in %	18
Tabelle 4:	Atypische Beschäftigungsformen nach Altersklassen, 30. Juni 2014 (Arbeitsort, einschl. Auszubildende), Anteile in %	19
Tabelle 5:	Beschäftigungsformen nach Qualifikation, 30. Juni 2014 (Arbeitsort, einschl. Auszubildende), Anteile in %	20
Tabelle 6:	Beschäftigungsformen nach Nationalität, 30. Juni 2014 (Arbeitsort, einschl. Auszubildende), Anteile in %	20
Tabelle 7:	Beschäftigungsformen nach Wirtschaftssektoren in Rheinland-Pfalz, 30. Juni 2014 (Arbeitsort, einschl. Auszubildende), Anteile in %	21
Tabelle 8:	Beschäftigungsformen nach Wirtschaftssektoren im Saarland, 30. Juni 2014 (Arbeitsort, einschl. Auszubildende), Anteile in %	22
Tabelle 9:	Niedriglohnquoten nach ausgewählten Merkmalen, 31. Dezember 2013 (Arbeitsort, ohne Auszubildende), Anteile in %	31
Tabelle 10:	Niedriglohnquoten nach Wirtschaftssektoren, 31. Dezember 2013 (Arbeitsort, ohne Auszubildende), Anteile in %	32

Kartenverzeichnis

Karte 1:	Teilzeitquoten in den Kreisen und kreisfreien Städten, Rheinland-Pfalz und Saarland, 30. Juni 2014 (Arbeitsort, einschl. Auszubildende), Anteile in %	24
Karte 2:	Leiharbeitsquoten in den Kreisen und kreisfreien Städten, Rheinland-Pfalz und Saarland, 30. Juni 2014 (Arbeitsort, einschl. Auszubildende), Anteile in %	27
Karte 3:	Niedriglohnquoten in den Kreisen und kreisfreien Städten, Rheinland-Pfalz und Saarland, 31. Dezember 2013 (Arbeitsort, ohne Auszubildende), Anteile in %	30

Anhangsverzeichnis

Tabelle A 1:	Beschäftigungsformen nach Wirtschaftssektoren in Westdeutschland, 30. Juni 2014 (Arbeitsort, einschl. Auszubildende), Anteile in %	41
Tabelle A 2:	Beschäftigungsformen, 30. Juni 2014 (Arbeitsort, ohne Auszubildende), Anzahl und Anteile in %	42
Tabelle A 3:	Beschäftigungsformen nach Qualifikation, 30. Juni 2014 (Arbeitsort, ohne Auszubildende), Anteile in %	43

Zusammenfassung

In einer Querschnittsbetrachtung zum 30.6.2014 analysiert diese Studie die Qualität der Beschäftigung (Arbeitsortprinzip) in Rheinland-Pfalz und dem Saarland. Zu diesem Zweck werden die Strukturmerkmale der atypischen Beschäftigungsformen Teilzeit, ausschließlich geringfügig Beschäftigte (agB), Leiharbeit und Niedriglohn miteinander verglichen. Es wird gezeigt, dass diese Beschäftigungsformen gegenüber dem Normalarbeitsverhältnis eine beachtliche Bedeutung auf beiden Länderarbeitsmärkten erlangt haben.

In Rheinland-Pfalz ist neben der agB die Teilzeitbeschäftigung besonders stark verbreitet, da sich ausgewählte Dienstleistungsbereiche besonders auf diese Beschäftigungsform spezialisiert haben. Im Saarland fällt vor allem die Leiharbeitsquote erheblich höher aus als im westdeutschen Mittel, weil sich in diesem Bundesland viele für den Weltmarkt produzierende Betriebe befinden, die auf einen flexiblen Personalbestand angewiesen sind. Zudem erzielen in beiden Ländern im Vergleich zum westdeutschen Durchschnitt anteilig mehr Vollzeitbeschäftigte einen Niedriglohn. Zum Beispiel steht die unterdurchschnittlich hohe Niedriglohnquote unter allen ausländischen Vollzeitbeschäftigten im Saarland in Zusammenhang mit dem hohen Anteil an französischen Arbeitskräften mit einem überdurchschnittlichen Qualifikationsniveau. Als mögliche Ursache für die ungleiche Verbreitung der einzelnen atypischen Erwerbsformen wird in beiden Ländern der unterschiedliche Branchenmix der rheinland-pfälzischen und saarländischen Wirtschaft diskutiert. Weitere Ursachen wie die Erwerbstätigkeit von Frauen, die Ausstattung mit Plätzen für die Kinderbetreuung oder die Siedlungsstruktur werden als Erklärungsansätze ebenfalls in Betracht gezogen.

Gemeinsam ist den atypischen Beschäftigungsformen, dass sich hier verstärkt spezifische Personengruppen wie jüngere und ältere Personen, Frauen, Ungelernte und ausländische Arbeitskräfte, welche teilweise keine guten Übergangschancen in eine reguläre Beschäftigung haben, konzentrieren.

Die wissenschaftliche Literatur zeigt, dass zum Beispiel befristet Beschäftigte recht gute Übergangschancen haben, wogegen diese bei den agB ungünstiger ausfallen. Sofern künftig die Bedeutung der atypischen Beschäftigung auf den Arbeitsmärkten von Rheinland-Pfalz und dem Saarland weiter zunehmen wird, besteht die Herausforderung für beide Länder darin, die Übergänge atypisch Beschäftigter in reguläre Arbeitsverhältnisse zu erleichtern, so dass diese eine qualitativ abgesicherte Beschäftigung ausüben können.

Keywords:

Atypische Beschäftigung, Auszubildende, Befristungsquoten, Erwerbsformen, Rheinland-Pfalz-Saarland

Wir danken Ingo Konradt für die umfassende Datenaufbereitung und Barbara Schwengler für die Unterstützung bei der Auswertung des IAB-Betriebspanels. Unser Dank gilt auch Uwe Harten und Cornelius Peters für die hilfreichen Anmerkungen und Kommentare.

1 Einleitung

Früher war die Mehrheit der Arbeitnehmer in der Regel in einem Normalarbeitsverhältnis beschäftigt, das über einen unbefristeten Arbeitsvertrag, eine Vollzeitätigkeit und die Einbindung in das Sozialsicherungssystem die materielle Existenz und soziale Teilhabe gewährleistete. Heutzutage greift die Umschreibung der Arbeitsmarktsituation in Deutschland mit gängigen Arbeitsmarktindikatoren wie den Angaben zur Erwerbstätigkeit, Beschäftigung und Arbeitslosigkeit allerdings zu kurz, da die Rahmenbedingungen, unter denen Arbeitskräfte tätig sind, vielseitiger geworden sind. Der Tatbestand, dass eine Person über einen Arbeitsplatz verfügt, gibt nicht unbedingt Aufschluss darüber, ob hierdurch die materielle und soziale Absicherung ausreichend garantiert ist (Wingarter 2009; 2011). Dies hängt damit zusammen, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse wie Teilzeit, befristete Arbeitsverhältnisse oder Leiharbeit gegenüber dem Normalarbeitsverhältnis immens an Bedeutung gewonnen haben. Diese zunehmende Pluralisierung der Erwerbsformen ist nicht nur in Deutschland zu beobachten, sondern ebenso in vielen anderen Ländern (Barbieri 2009). Die atypischen Beschäftigungsformen bieten den Arbeitnehmern in der Regel ungünstigere Bedingungen, z. B. bei der Arbeitsplatzsicherheit oder der Höhe der Entlohnung, als reguläre Arbeitsverhältnisse. Im Unterschied zu anderen Ländern besteht jedoch die Besonderheit für Deutschland darin, dass die atypische Beschäftigung einem eng regulierten Kernarbeitsmarkt, der durch Normalarbeitsverhältnisse geprägt wird, gegenüber steht (Brülle 2013). Dies wirft die Frage auf, ob sich aus der Bedeutungszunahme der atypischen Beschäftigung bessere Übergangsmöglichkeiten aus diesem Segment in reguläre Arbeitsverhältnisse ergeben. Wenn ja (nein), ist von einer verringerten (verstärkten) Polarisierung zwischen atypischer Beschäftigung und dem Kernarbeitsmarkt auszugehen.

Vor diesem Hintergrund beinhaltet die vorliegende Studie eine empirische Analyse der Bedeutung und Strukturmerkmale der atypischen Beschäftigungsformen für die Länderarbeitsmärkte von Rheinland-Pfalz und dem Saarland. Zu Beginn stellen wir verschiedene Möglichkeiten vor, um Erwerbsformen untereinander abzugrenzen (Kapitel 2). Hierbei steht die qualitative Differenzierung zwischen typischen und atypischen Erwerbsformen im Vordergrund. Hieran anknüpfend werden die in der Literatur diskutierten Ursachen für die zunehmende Bedeutung von atypischen Erwerbsformen erläutert. Die für die empirische Analyse verwendeten Datengrundlagen werden in Kapitel 3 vorgestellt. Anschließend ermitteln wir zunächst in Kapitel 4 auf Grundlage der Beschäftigungsstatistik, welche Bedeutung die atypischen Beschäftigungsformen Teilzeitbeschäftigung, ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigung (ab hier: agB), Leiharbeit und die Niedriglohnbeschäftigung für die beiden Länderarbeitsmärkte haben. Wir beziehen uns hierfür auf eine Querschnittsbetrachtung zum 30.6.2014 (Arbeitsortprinzip). Daran anknüpfend zeigen wir anhand verschiedener Strukturmerkmale (z. B. Alter, Qualifikation), welche Personengruppen sich in den jeweiligen Beschäftigungsformen in besonderem Maße konzentrieren. Da zwischen den beiden Länderarbeitsmärkten markante Unterschiede, z. B. im Hinblick auf deren Betriebsgrößen- und Branchenstrukturen bestehen, dienen die Angaben zu Westdeutschland als Referenz. Mit Hilfe der Angaben aus dem IAB-Betriebspanel zeigen wir anschließend (Kapitel 4.5) auf, welche Bedeutung befristete Beschäftigungen an der betrieblichen Gesamtbeschäftigung in den

beiden Bundesländern haben und in welchem Maße befristete Arbeitsverträge bei Neueinstellungen in der Einstellungspraxis von den Betrieben genutzt werden.

2 Erwerbsformen

2.1 Abgrenzung von Erwerbsformen

Die Erwerbsarbeit kann viele verschiedene Formen annehmen (Bellmann et al. 2012), die z. B. nach der Länge der Arbeitszeit (z. B. Voll-/Teilzeittätigkeit), der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses (z. B. unbefristete/befristete Beschäftigung), der Weisungsgebundenheit des Arbeitgebers (z. B. Leiharbeit-/Nicht-Leiharbeitsbeschäftigung) und dem Erwerbsstatus (z. B. Selbstständigkeit/abhängige Beschäftigung) differenziert werden können. Die Beschäftigungs- und Einkommenssicherheit sowie der soziale Schutz sind zentrale Aspekte für die Qualität einer Erwerbsform. Diese Qualitätsmerkmale können zwischen den Erwerbsformen, aber auch innerhalb ein und derselben Erwerbsform deutlich voneinander abweichen. Generell ist es schwierig, die Qualität einzelner Erwerbsformen zu bewerten. Zum Beispiel kann eine Teilzeittätigkeit vom Arbeitnehmer explizit gewünscht sein oder diese wird unfreiwillig ausgeübt. Ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis kann unter bestimmten Bedingungen durch die Kündigungsmöglichkeit unsicherer sein als eine befristete Tätigkeit. Außerdem kann im Falle einer niedrigen Entlohnung eine unbefristete Beschäftigung dennoch nicht in ausreichendem Maße die materielle Existenz des betreffenden Arbeitnehmers sichern.

Bellmann et al. (2012) stellen zwei verschiedene Konzepte vor, um die quantitative Bedeutung dieser verschiedenen Erwerbsformen für den Arbeitsmarkt zu erfassen (siehe Tabelle 1). Erstens, das Personenkonzept stellt darauf ab, wie viele Personen eine bestimmte Erwerbsform ausüben. Hierbei wird zwischen den Kategorien der Standarderwerbsformen, den atypischen Erwerbsformen und den Sonderformen der Erwerbsarbeit (z. B. Ausbildung) differenziert. Zweitens, das Volumenkonzept bezieht sich auf den Anteil einer einzelnen Erwerbsform am gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumen. Da wir die Beschäftigungsstatistik als Datengrundlage verwenden, welche die Beschäftigungsverhältnisse sowohl nach der Länge der Arbeitszeit als auch der Art des Arbeitsverhältnisses differenziert, können wir uns hier nicht stringent auf eines dieser beiden Konzepte beziehen.

Tabelle 1: Abgrenzung der Erwerbsformen

Personenkonzept	Volumenkonzept
<i>Basis: Erwerbstätige</i>	<i>Basis: Beschäftigte Arbeitnehmer</i>
Standarderwerbsformen:	Normalarbeitsverhältnisse:
Selbstständige Arbeitgeber; Unbefristete Beschäftigungsverhältnisse in Vollzeit außerhalb der Zeitarbeitsbranche	Unbefristete Beschäftigungsverhältnisse in Vollzeit außerhalb der Zeitarbeitsbranche
Atypische Erwerbsformen:	Atypische Erwerbsformen
<ul style="list-style-type: none"> - Teilzeitbeschäftigte < 31 Stunden (ohne geringfügige Beschäftigung, mit Leiharbeitnehmern und befristeten Teilzeitkräften) - Geringfügig Beschäftigte - Befristet Beschäftigte - Leiharbeitnehmer - Ein-Personen-Selbstständige 	<ul style="list-style-type: none"> - Teilzeitbeschäftigte < 20 Stunden (ohne geringfügige Beschäftigung, mit Leiharbeitnehmern und befristeten Teilzeitkräften) - Geringfügig Beschäftigte - Befristet Beschäftigte - Leiharbeitnehmer - Personen mit Nebentätigkeit
Sonderformen der Erwerbsarbeit	
<ul style="list-style-type: none"> - Auszubildende - Mithelfende Familiengehörige - Zeit- und Berufssoldaten, Personen ohne Angaben zur Fristigkeit des Arbeitsvertrags 	

Quelle: Bellmann et al. (2012: 40).

Wenn es um ein Arbeitsverhältnis geht, das in Vollzeit mit einem unbefristeten Vertrag ausgeübt wird, der Sozialversicherungspflicht unterliegt und durch umfassende Schutzrechte abgesichert ist, handelt es sich um ein Normalarbeitsverhältnis bzw. eine reguläre Beschäftigung. Dieses Konzept wurde von Mückenberger (1985) eingeführt, wobei Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis identisch sind, sprich der Arbeitnehmer arbeitet im selben Unternehmen, mit dem der Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. An diesen benannten Merkmalen wird in der wissenschaftlichen Literatur bis heute die Qualität eines Beschäftigungsverhältnisses bemessen. Beschäftigungsformen, die hiervon abweichende Qualitätsmerkmale aufweisen, werden zur Gruppe der atypischen Beschäftigungsformen gezählt (siehe Wingerter 2009, 2011). Die am weitesten verbreiteten Formen der (abhängigen) atypischen Beschäftigung sind die Teilzeit, die befristete Beschäftigung, die Leiharbeit und die geringfügige Beschäftigung. Unter diese Gruppe fallen folgerichtig sehr verschiedene Beschäftigungsformen, die sich wiederum von einer typischen bzw. regulären Beschäftigung sehr eindeutig unterscheiden (Fromm/Bartelheimer 2012).

Gegenüber Arbeitnehmern in einer Normalbeschäftigung sind atypisch Beschäftigte in verschiedener Hinsicht benachteiligt, z. B. bei den Verdienstmöglichkeiten und der Sicherheit des Arbeitsplatzes. Im Unterschied zu den agB sind die anderen atypischen (abhängigen) Beschäftigungsformen in die sozialen Sicherungssysteme eingebunden. Um solche Unterschiede zwischen typischen und atypischen Beschäftigungsverhältnissen zu begründen,

werden z. B. Erklärungsansätze der Arbeitsmarktsegmentation herangezogen. Demnach lassen sich atypische Beschäftigungen allesamt dem externen bzw. sekundären Arbeitsmarktsegment zuordnen, wogegen die reguläre Beschäftigung auf dem Kernarbeitsmarkt angesiedelt ist (z. B. Giesecke 2006). Brülle (2013: 158) kritisiert, dass diese dichotome Sichtweise jedoch der Heterogenität dieser verschiedenen Formen nicht gerecht wird, da sich die atypischen Beschäftigungen untereinander ebenso stark voneinander unterscheiden. Daher wird in der Literatur eine weiterführende Unterscheidung zwischen diesen Beschäftigungsformen aus Perspektive der internen und externen Flexibilität getroffen. Leiharbeit und Formen befristeter Beschäftigung, welche den Unternehmen die Personalanpassung über den externen Arbeitsmarkt (externe Flexibilität) erleichtern, unterliegen deshalb einem höheren Arbeitslosigkeitsrisiko als dies bei Teilzeitbeschäftigungen der Fall ist. Diese ermöglichen den Arbeitgebern wiederum eine Anpassung des Arbeitsumfangs innerhalb der Belegschaft (interne Flexibilität).

2.2 Ursachen für den Wandel von Erwerbsformen

In diesem Abschnitt werden kurz die in der Literatur diskutierten Ursachen für die zunehmende Verbreitung von atypischen Beschäftigungen aufgeführt.

In der Vergangenheit waren stets viele der atypisch beschäftigten Personen Frauen. Die Mehrheit von ihnen ist nicht in einer normalen Erwerbsform tätig. Hierfür ist in erster Linie die weite Verbreitung der Teilzeitbeschäftigung unter den Frauen verantwortlich. Im tertiären Sektor sind atypische Beschäftigungen stark vertreten, wogegen normale Erwerbsformen im sekundären Sektor überwiegen (Himsel/Walwei/Dietz 2013). Die Bedeutungszunahme atypischer Beschäftigung könnte daher auf die gewachsene Erwerbsneigung von Frauen und den Beschäftigungszuwachs des Dienstleistungssektors zurückzuführen sein. Gleichwohl sollte die Wirkung dieser strukturellen Änderungen nicht zu stark gewichtet werden. Aus einer jüngeren Studie geht hervor, dass Veränderungen innerhalb von Wirtschaftssektoren bzw. Beschäftigtengruppen wichtiger sind als Veränderungen zwischen den Wirtschaftssektoren und Beschäftigtengruppen (vgl. Dietz/Himsel/Walwei 2013).

Die Ausgestaltung von institutionellen Rahmenbedingungen beeinflusst die individuelle Wahl der Erwerbsform. Zum Beispiel haben die weitreichenden Hartz-Reformen für den Arbeitsmarkt der Jahre 2003/2004 die vorübergehende starke Expansion bestimmter atypischer Beschäftigungsformen (geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit, Solo-Selbstständigkeit) in den ersten Jahren nach der Umsetzung dieser Reformen beschleunigt. Jedoch lässt sich dieser durch die Hartz-Reformen verursachte kurzfristige Effekt nicht losgelöst vom langfristigen Trend betrachten (Himsel/Walwei/Dietz 2013). Es wurden die Regelungen durch diese Reformen derart geändert, dass die Betriebe atypische Beschäftigungen leichter einsetzen können. Zum Beispiel wurde die geringfügige Beschäftigung zu den Minijobs hin ausgeweitet, indem die Einkommensgrenze schrittweise erhöht (zuletzt im Januar 2013 auf 450 Euro) und die Arbeitszeitbegrenzung aufgehoben wurde (Keller/Seifert 2014). Die Leiharbeit wurde durch diese Reform weiter dereguliert, u. a. durch die Aufhebung der zeitlichen Befristung der Überlassungsdauer. Durch die Hartz-Reform können die Betriebe zudem ihre Personalpolitik vielseitiger gestalten. Weitere Beispiele für die Änderungen von Institutionen sind etwa die Liberalisierung des Befristungsrechtes oder die verbesserten Möglichkeiten zur Betreuung von Kindern und älteren Familienangehörigen (Bellmann et al. 2012).

Himsel/Walwei/Dietz (2013) benennen als weitere mögliche Ursachen für die Wachstumsdynamik atypischer Beschäftigung: betriebliche Beweggründe, wie das Screening von neu eingestellten Mitarbeitern, konkurrenzbedingter Bedarf für die Vorhaltung eines flexiblen Personalbestandes, Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder eine höhere Nachfrage für das Hinzuverdienen bei Schülern, Studierenden und Rentnern.

3 Datengrundlagen

3.1 Beschäftigungsstatistik

Die Beschäftigungsstatistik umfasst alle Meldungen zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung durch die Arbeitgeber an die Sozialversicherungsträger und enthält Angaben zu den geringfügig Beschäftigten. Mit Hilfe dieser Datengrundlage können die atypischen Beschäftigungsformen Teilzeitbeschäftigung, agB sowie Leiharbeit abgebildet werden. Die Niedriglohnbeschäftigung beziehen wir ebenfalls mit in diese Untersuchung ein, sie lässt sich mit Hilfe der Entgeltangaben zu den Beschäftigten erfassen (vgl. Kapitel 4.4). Da diese Datengrundlage individuelle Charakteristika der Beschäftigten umfasst, können die atypischen Beschäftigungsformen nach verschiedenen Charakteristika wie etwa Alter, Geschlecht, Qualifikation, berufliche Tätigkeit und auch dem Wirtschaftszweig differenziert dargestellt und miteinander verglichen werden.

Mit der Einführung eines neuen Tätigkeitsschlüssels wurde das Berichtssystem der Beschäftigungsstatistik in den letzten Jahren umfassend überarbeitet (Bundesagentur für Arbeit 2011). Hierdurch hat sich der Erhebungsinhalt der Arbeitszeit zwar nicht geändert, aber die Arbeitgeber haben bei der Umstellung die Zuordnung der Beschäftigten zu Vollzeit- bzw. Teilzeittätigkeit überprüft und teilweise korrigiert. Dies führte dazu, dass die Teilzeitquote zwischen 2011 und 2012 ungewöhnlich stark zugenommen hat. Sie betrug in Deutschland zum 30.06.2011 19,9 Prozent und zum 31.12.2012 25,2 Prozent. Dieses höhere Niveau hat sich seitdem gehalten (Bundesagentur für Arbeit 2013). Daher beschränken wir uns auf eine Querschnittsbetrachtung zum Stichtag 30.6.2014 nach dem Arbeitsortprinzip.

In der Beschäftigungsstatistik werden als geringfügig Beschäftigte einerseits solche Personen gezählt, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, und zugleich eine geringfügige Beschäftigung als Nebenjob ausüben. Andererseits gehören hierzu auch die agB, auf welche wir uns hier konzentrieren, da die agB im Unterschied zu den Nebenjobs losgelöst von den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten betrachtet werden können. Da die Erwerbstätigen von Personengruppen, die nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegen, in der Beschäftigungsstatistik nicht erfasst werden, sind die Angaben zu den agB in dieser Datengrundlage mit Unschärfen behaftet. Körner et al. (2011: 1083) zeigen, dass ca. 5°Prozent der agB, welche in der Beschäftigungsstatistik ausgewiesen werden, sich auf die agB von Beamten, Selbstständigen und mithelfende Familienangehörigen beziehen.

Leiharbeit- bzw. Zeitarbeitnehmer lassen sich in der Beschäftigungsstatistik über den Wirtschaftszweig des Arbeitgebers identifizieren. In der vorliegenden Studie sind Leiharbeitsbeschäftigte alle Personen, die laut der Wirtschaftszweigklassifikation 2008 in den Branchen „Befristete Überlassung von Arbeitskräften (782)“ und „Sonstige Überlassung von Arbeitskräften (783)“ tätig sind. Hierin sind sowohl Personen, die in den Verleihbetrieben arbeiten

(z. B. Personaldisponenten in Zeitarbeitsfirmen) als auch die Leiharbeiter, welche in den Entleihbetrieben beschäftigt sind, enthalten. Beide Personengruppen werden in der Beschäftigungsstatistik nicht getrennt voneinander erfasst. Die regionale Information bezieht sich jeweils nicht auf den tatsächlichen Arbeitsort des Leiharbeitnehmers, sondern auf den Ort, an dem der Verleihbetrieb ansässig ist. Angaben zum regionalen Sitz des Entleihbetriebes können nicht gemacht werden (Hell/Otto 2013).

3.2 IAB-Betriebspanel

Mit Hilfe der Daten aus dem IAB-Betriebspanel untersuchen wir, welche Verbreitung die Befristungs- und Übernahmepraxis von neu eingestellten Mitarbeitern unter den Betrieben in beiden Bundesländern hat. Beim IAB-Betriebspanel handelt es sich um eine jährliche bundesweite Befragung von ca. 16.000 Betrieben. Die Auswertungen beziehen sich auf mehrere Befragungswellen, worunter die Welle 2013 im Zeitrahmen dieser Untersuchung die aktuellste darstellt. An der Befragung im Jahr 2013 nahmen in Deutschland rund 15.700 Betriebe teil. Diese Betriebsbefragung startete in Westdeutschland im Jahr 1993, und ostdeutsche Betriebe wurden ab dem Jahr 1996 mit in diese Befragung aufgenommen. Diese Befragung umfasst viele verschiedene beschäftigungspolitische Themen. Inzwischen beteiligen sich die meisten Bundesländer mit einer Kofinanzierung von Seiten der Wirtschafts-, Sozial- oder Arbeitsministerien am IAB-Betriebspanel. Dies ermöglicht, die Angaben der Betriebe für einzelne Bundesländer auszuwerten.

Aus den Angaben der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (siehe Kapitel 3.1) wird eine Betriebsdatei erstellt, aus der die Stichprobe für das IAB-Betriebspanel (jeweils Stichtag 30.6) gezogen wird. Diese Stichprobenziehung orientiert sich an einer Matrix aus zehn Betriebsgrößenklassen und 19 Branchengruppen, um hierdurch die Betriebsgrößen- und Branchenstruktur für Deutschland gut abbilden zu können. Dies erfolgt nach dem Prinzip der optimalen Schichtung gesondert für alle Bundesländer (siehe Schwengler/Eigenhüller/Bellmann 2015; Ellguth/Kohaut/Möller 2014). Mit Hilfe von Hochrechnungsfaktoren berechnen wir auf Grundlage der Angaben der Betriebe im IAB-Betriebspanel repräsentative Ergebnisse für die Länder Rheinland-Pfalz und Saarland sowie für Westdeutschland.

4 Qualität der Beschäftigung in Rheinland-Pfalz und im Saarland

In diesem Kapitel werden die atypischen Beschäftigungsformen Teilzeitbeschäftigung, agB und Leiharbeit sowie die Niedriglohnbeschäftigung im Rahmen einer Querschnittsbetrachtung zum 30.6.2014 (Arbeitsortprinzip) anhand verschiedener Strukturmerkmale (z. B. Alter, Qualifikation) miteinander verglichen. Für den Vergleich zwischen den Ländern Rheinland-Pfalz und Saarland dienen die Angaben zu Westdeutschland als Referenz.

Tabelle 2: Beschäftigungsformen, 30. Juni 2014 (Arbeitsort, einschl. Auszubildende), Anzahl und Anteile in %

Beschäftigungsformen	Anzahl (30. Juni 2014)	Anteile an SVB + agB in %	Anteile an SVB in %
Westdeutschland			
SVB + agB	28.628.236	100,0	
agB	4.406.465	15,4	
SVB	24.221.771	84,6	100,0
Teilzeitbeschäftigte	6.201.090	21,7	25,6
Vollzeitbeschäftigte	18.020.681	62,9	74,4
Leiharbeitsbeschäftigte	605.226	2,1	2,5
Rheinland-Pfalz			
SVB + agB	1.574.110	100,0	
agB	269.483	17,1	
SVB	1.304.627	82,9	100,0
Teilzeitbeschäftigte	353.448	22,5	27,1
Vollzeitbeschäftigte	951.179	60,4	72,9
Leiharbeitsbeschäftigte	29.465	1,9	2,3
Saarland			
SVB + agB	439.669	100,0	
agB	71.621	16,3	
SVB	368.048	83,7	100,0
Teilzeitbeschäftigte	91.211	20,7	24,8
Vollzeitbeschäftigte	276.837	63,0	75,2
Leiharbeitsbeschäftigte	10.512	2,4	2,9

Anm.: Jeweils bereinigt um Fälle bei Voll- und Teilzeitbeschäftigten mit der Merkmalsausprägung "keine Zuordnung möglich".

Quelle: Statistikangebot der Bundesagentur für Arbeit (2015), Nürnberg; eigene Berechnungen.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig gemeldeten Beschäftigten zuzüglich der agB betrug zum 30.6.2014 in Rheinland-Pfalz 1,57 Mio. Personen und im Saarland 439.669 Personen (Tabelle 2). Gemessen an dieser Gesamtzahl entfallen auf Teilzeit und agB in Rheinland-Pfalz 39,6 Prozent und im Saarland 37,0 Prozent aller beschäftigten Personen. Diese beiden Werte verdeutlichen den inzwischen hohen Stellenwert atypischer Beschäftigungsformen gegenüber der Normalbeschäftigung. In beiden Ländern ist die Teilzeit die am weitesten verbreitete atypische Beschäftigungsform, gefolgt von den agB und der Leiharbeit. Wegen der sehr kurzen Arbeitsverträge in der Leiharbeitsbranche unterschätzen jedoch die in Tabelle 2

ausgewiesenen niedrigen Leiharbeitsquoten die gesamte Bedeutung der Zeitarbeit für die beiden Länderarbeitsmärkte (Hell/Otto 2013).¹

Tabelle 3: Beschäftigungsformen nach Geschlecht, 30. Juni 2014 (Arbeitsort, einschl. Auszubildende), Anteile in %

Geschlecht	SVB + agB	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte	agB	Leiharbeit
Westdeutschland					
Männer	51,6	67,0	18,4	34,7	71,3
Frauen	48,4	33,0	81,6	65,3	28,7
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Rheinland-Pfalz					
Männer	50,4	67,5	16,5	34,1	73,8
Frauen	49,6	32,5	83,5	65,9	26,2
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Saarland					
Männer	52,3	68,0	18,1	34,5	78,3
Frauen	47,7	32,0	81,9	65,5	21,7
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Anm.: Jeweils bereinigt um Fälle bei Voll- und Teilzeitbeschäftigten mit der Merkmalsausprägung "keine Zuordnung möglich".

Quelle: Statistikangebot der Bundesagentur für Arbeit (2015), Nürnberg; eigene Berechnungen.

¹ Im Anhang weisen wir in der Tabelle A 2 und Tabelle A 3 die Größenordnungen der atypischen Beschäftigungsformen ohne die Auszubildenden insgesamt aus sowie die Qualifikationsstrukturen in den einzelnen Beschäftigungsformen ohne die Auszubildenden.

Tabelle 4: Atypische Beschäftigungsformen nach Altersklassen, 30. Juni 2014 (Arbeitsort, einschl. Auszubildende), Anteile in %

Altersklassen	SVB + agB	Vollzeit- beschäftigte	Teilzeit- beschäftigte	agB	Leiharbeit
Westdeutschland					
Unter 25 Jahre	12,4	12,7	5,4	21,2	16,2
25 bis 49 Jahre	54,9	58,6	58,5	34,8	64,4
50 Jahre und älter	32,7	28,8	36,0	44,0	19,4
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Rheinland-Pfalz					
Unter 25 Jahre	13,3	14,0	5,0	21,5	18,4
25 bis 49 Jahre	51,8	55,5	56,5	32,6	61,5
50 Jahre und älter	34,9	30,4	38,4	46,0	20,2
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Saarland					
Unter 25 Jahre	11,7	12,5	5,5	16,4	16,9
25 bis 49 Jahre	52,0	56,0	55,2	32,6	64,2
50 Jahre und älter	36,3	31,6	39,4	51,0	18,9
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Anm.: Jeweils bereinigt um Fälle bei Voll- und Teilzeitbeschäftigten mit der Merkmalsausprägung "keine Zuordnung möglich".

Quelle: Statistikangebot der Bundesagentur für Arbeit (2015), Nürnberg; eigene Berechnungen.

Tabelle 5: Beschäftigungsformen nach Qualifikation, 30. Juni 2014 (Arbeitsort, einschl. Auszubildende), Anteile in %

Berufsabschluss / Qualifikation	SVB + agB	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte	agB	Leiharbeit
Westdeutschland					
Ohne Abschluss	16,4	14,0	13,8	35,1	29,5
Anerkannter Berufsabschluss	69,2	70,1	72,4	58,0	64,6
Akademischer Berufsabschluss	14,4	15,9	13,7	7,0	5,9
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Rheinland-Pfalz					
Ohne Abschluss	17,0	14,7	13,7	34,3	32,1
Anerkannter Berufsabschluss	72,4	73,7	75,8	60,0	63,9
Akademischer Berufsabschluss	10,6	11,6	10,5	5,7	4,0
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Saarland					
Ohne Abschluss	17,2	15,0	15,4	32,2	34,5
Anerkannter Berufsabschluss	72,0	73,3	73,6	62,1	62,5
Akademischer Berufsabschluss	10,8	11,7	11,0	5,7	3,0
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Anm.: Jeweils bereinigt um Fälle mit der Merkmalsausprägung "keine Zuordnung möglich". Die Angaben beziehen die Auszubildenden mit ein.

Quelle: Statistikangebot der Bundesagentur für Arbeit (2015), Nürnberg; eigene Berechnungen.

Tabelle 6: Beschäftigungsformen nach Nationalität, 30. Juni 2014 (Arbeitsort, einschl. Auszubildende), Anteile in %

Berufsabschluss / Qualifikation	SVB + agB	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte	agB	Leiharbeit
Westdeutschland					
Deutsche	90,2	90,5	89,9	88,7	75,2
Ausländer	9,8	9,5	10,1	11,3	24,8
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Rheinland-Pfalz					
Deutsche	91,9	91,9	91,9	91,2	77,0
Ausländer	8,1	8,1	8,0	8,8	23,0
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Saarland					
Deutsche	90,2	90,2	90,9	89,0	65,2
Ausländer	9,8	9,7	9,1	11,0	34,8
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Anm.: Jeweils bereinigt um Fälle bei Voll- und Teilzeitbeschäftigten mit der Merkmalsausprägung "keine Zuordnung möglich".

Quelle: Statistikangebot der Bundesagentur für Arbeit (2015), Nürnberg; eigene Berechnungen.

**Tabelle 7: Beschäftigungsformen nach Wirtschaftssektoren in Rheinland-Pfalz, 30. Juni 2014
(Arbeitsort, einschl. Auszubildende), Anteile in %**

Wirtschaftssektoren	SVB + agB	Vollzeit- beschäftigte	Teilzeit- beschäftigte	agB
Land- und Forstwirtschaft, Bergbau	1,3	1,5	0,7	1,7
Verarbeitendes Gewerbe	21,6	30,0	8,4	9,0
Versorgungswirtschaft	1,3	1,8	0,5	0,3
Baugewerbe	6,0	7,8	2,6	4,0
Einzel-, Großhandel und Repa- ratur	14,9	13,0	16,7	19,0
Verkehr, Information und Kom- munikation	7,4	7,5	5,3	9,5
Gastgewerbe	4,9	2,5	5,1	13,1
Finanz- und Versicherungs- dienstleistungen	2,4	2,6	2,9	0,9
Immobilien, professionelle Dienstleistungen	11,4	10,7	10,8	14,5
Öffentliche Verwaltung, Sozial- versicherung	5,8	5,6	8,7	3,0
Erziehung und Unterricht	4,0	2,5	8,8	3,3
Gesundheits- und Sozialwesen	13,2	10,5	23,5	9,2
Kunst- und Unterhaltung, sonst. Dienstl.	5,8	4,0	5,9	12,5
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0

Anm.: Jeweils bereinigt um Fälle bei Voll- und Teilzeitbeschäftigten mit der Merkmalsausprägung "keine Zuordnung möglich".

Quelle: Statistikangebot der Bundesagentur für Arbeit (2015), Nürnberg; eigene Berechnungen.

Tabelle 8: Beschäftigungsformen nach Wirtschaftssektoren im Saarland, 30. Juni 2014 (Arbeitsort, einschl. Auszubildende), Anteile in %

Wirtschaftssektoren	SVB + agB	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte	agB
Land- und Forstwirtschaft, Bergbau	1,0	0,4	0,2	0,6
Verarbeitendes Gewerbe	19,3	32,9	8,4	7,9
Versorgungswirtschaft	1,1	2,0	0,6	0,4
Baugewerbe	4,9	6,6	2,1	4,5
Einzel-, Großhandel und Reparatur	16,2	12,6	18,8	20,0
Verkehr, Information und Kommunikation	7,6	6,7	4,9	8,0
Gastgewerbe	6,9	1,6	4,6	12,0
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	2,3	3,2	3,7	1,1
Immobilien, professionelle Dienstleistungen	13,4	12,1	14,0	19,5
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	4,8	5,8	7,2	1,4
Erziehung und Unterricht	3,4	2,5	6,6	2,7
Gesundheits- und Sozialwesen	12,2	11,1	24,2	11,0
Kunst- und Unterhaltung, sonst. Dienstl.	7,0	2,5	4,6	11,1
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0

Anm.: Jeweils bereinigt um Fälle bei Voll- und Teilzeitbeschäftigten mit der Merkmalsausprägung "keine Zuordnung möglich".

Quelle: Statistikangebot der Bundesagentur für Arbeit (2015), Nürnberg; eigene Berechnungen.

4.1 Teilzeitbeschäftigung

Nach Wanger (2015) stellt die Teilzeitbeschäftigung eine Option dar, private Lebensinteressen mit der Erwerbstätigkeit zu kombinieren. Sie kann auch nur die zweitbeste Wahl für einen Arbeitnehmer sein, sofern dieser keine adäquate Vollzeitbeschäftigung gefunden hat. Somit bedeutet eine Teilzeitbeschäftigung mehr Arbeitsmarktnähe als eine Arbeitslosigkeit. Ein Nachteil entsteht aber aus einer langfristigen Teilzeittätigkeit mit Blick auf die individuelle Alterssicherung. Hieraus resultieren niedrigere Rentenansprüche. Darüber hinaus reduzieren sich hierdurch die Bemessungsgrenzen bei der Arbeitslosenversicherung, so dass im Falle von Arbeitslosigkeit diese Ansprüche für die Existenzsicherung nicht ausreichend sein können.

Mit Rekurs auf alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten liegt die Teilzeitquote in Rheinland-Pfalz zum 30.6.2014 (27,1 Prozent) um 1,5 Prozentpunkte über dem westdeutschen Referenzwert (25,6 Prozent), während die saarländische Teilzeitquote (24,8 Prozent) um 0,8 Prozentpunkte darunter lag (Tabelle 2). Möglich wäre, dass die größere Bedeutung der Teilzeit in Rheinland-Pfalz in Zusammenhang mit einer höheren Erwerbsbeteiligung der Frauen steht. Dies ist nicht der Fall, da die Beschäftigungsquote der Frauen im Jahr 2014 mit 50,0 Prozent um 1,1 Prozentpunkte niedriger als der westdeutsche Vergleichswert ausfällt

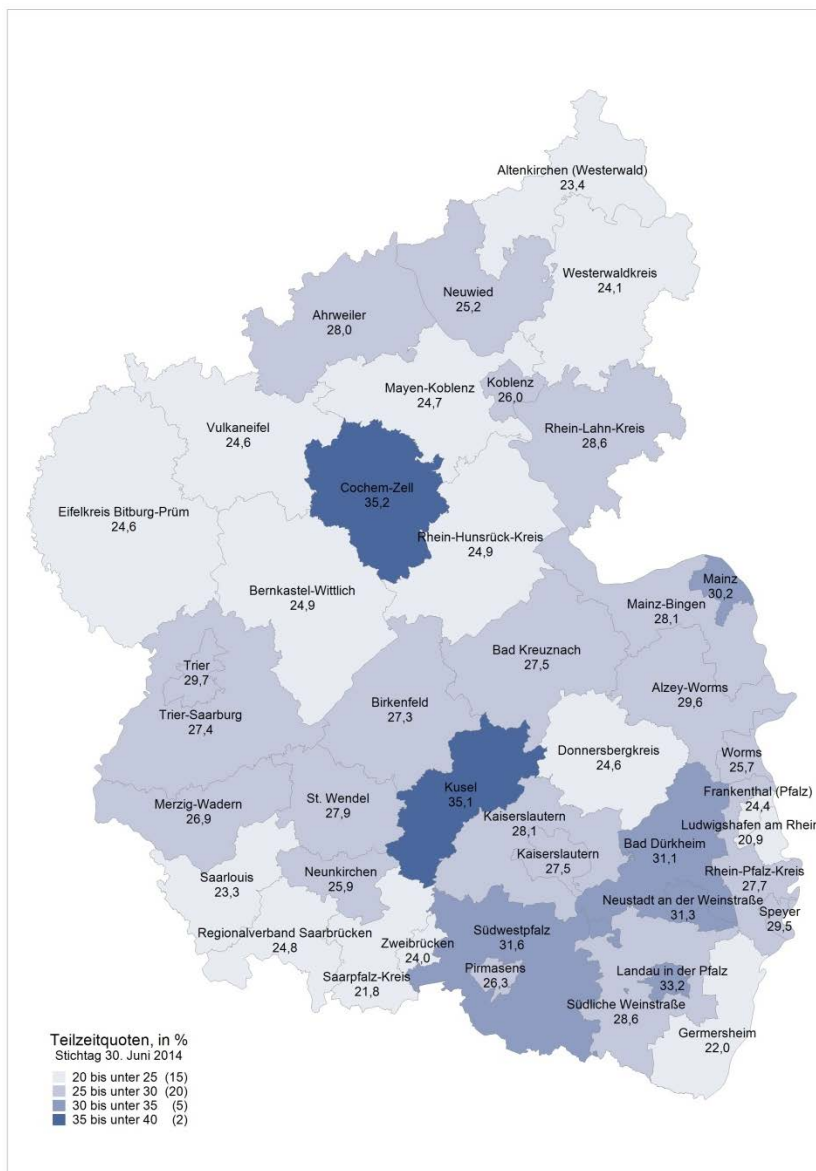
(51,1°Prozent).² Im Saarland liegt diese Quote bei den Frauen mit 47,6 Prozent noch niedriger.

Im Dienstleistungssektor sind Teilzeitbeschäftigten weiter verbreitet als im Verarbeitenden Gewerbe. Jedoch fallen die Beschäftigtenanteile des tertiären Sektors in beiden Bundesländern mit 68,6°Prozent (Rheinland-Pfalz) und 67,7°Prozent (Saarland) unterdurchschnittlich hoch aus (Westdeutschland: 70,5°Prozent). Innerhalb dieses Sektors fällt der Anteil der Teilzeitbeschäftigung in Rheinland-Pfalz mit 35,1°Prozent gegenüber dem westdeutschen Mittel (32,4°Prozent) überdurchschnittlich aus (Saarland: 32,4°Prozent) (Tabelle 7). Mit verantwortlich für die höhere Teilzeitquote in Rheinland-Pfalz ist die stärkere Spezialisierung des Dienstleistungssektors auf die Teilzeitbeschäftigung.

Diese Beschäftigungsform konzentriert sich auf wenige Wirtschaftsbereiche. Etwas mehr als die Hälfte (51,0 Prozent) der Teilzeitbeschäftigten arbeitet in Rheinland-Pfalz in den drei Dienstleistungsbereichen Gesundheits- und Sozialwesen (23,5 Prozent), Einzel-/Großhandel/Reparatur (16,7 Prozent) sowie Immobilien/professionelle Dienstleistungen (10,8 Prozent). Im Saarland entfallen auf diese drei Bereiche 57,0 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten (Tabelle 8). Unter diesen drei Dienstleistungsbereichen weisen beide Bundesländer eine besondere Spezialisierung auf den Gesundheits- und Sozialbereich auf. Vollzeittätigkeiten überwiegen im exportorientierten Verarbeitenden Gewerbe, im Baugewerbe und sind ebenfalls in der Versorgungswirtschaft und im Bereich Verkehr/Information und Kommunikation besonders vertreten.

² Diese Quote bezeichnet den Anteil der beschäftigten Frauen im Alter von 15- bis unter 65 Jahre (Wohnort) an der Wohnbevölkerung desselben Alters. Die hier ausgewiesenen Beschäftigtenquoten beziehen sich auf die Zahl der Beschäftigten zum 30.6.2014 am Wohnort sowie auf den Bevölkerungsstand zum 31.12.2014.

Karte 1: Teilzeitquoten in den Kreisen und kreisfreien Städten, Rheinland-Pfalz und Saarland, 30. Juni 2014 (Arbeitsort, einschl. Auszubildende), Anteile in %



Quelle: Statistikangebot der Bundesagentur für Arbeit (2015), Nürnberg; eigene Berechnungen.

In Rheinland-Pfalz ist die Teilzeitquote in den Kreisen Cochem-Zell (35,2 Prozent) und in Kusel (35,1 Prozent) am höchsten und am niedrigsten in den Kreisen der Südeifel (z. B. Vulkaneifel), in Germersheim (22,0 Prozent) und in Ludwigshafen (20,9 Prozent) (Karte 1). Im Saarland liegen die Teilzeitquoten in den nördlichen Kreisen (z. B. St. Wendel; 27,9 Prozent) höher als in den südlichen (z. B. Saar-Pfalz-Kreis: 21,8 Prozent). Diese regionalen Unterschiede in der Verbreitung der Teilzeitbeschäftigung stehen wahrscheinlich u. a. in Verbindung mit den divergierenden Branchen- und Betriebsgrößenstrukturen, der variierenden Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie der unterschiedlichen Ausstattung mit Plätzen für die Kinderbetreuung.

Die traditionelle Frauendomäne Teilzeit lässt sich aus zwei Blickwinkeln beleuchten. Einerseits arbeiten 48,8 Prozent (Rheinland-Pfalz) bzw. 45,3 Prozent aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Teilzeit (Tabelle 2). Andererseits sind acht von zehn teilzeitbeschäftigten Personen Frauen; in Rheinland-Pfalz sind es 84 Prozent und im Saarland und in Westdeutschland jeweils 82 Prozent. Zum Vergleich: Nur 33 Prozent aller Vollzeitbeschäftigungen werden in beiden Ländern jeweils von Frauen ausgeübt.

Ältere Beschäftigte, die 50 Jahre und älter sind, prägen ebenfalls die Teilzeittätigkeit. In Rheinland-Pfalz und im Saarland entfallen auf diese Altersgruppe jeweils 38,4 Prozent bzw. 39,4 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten (Tabelle 4). Hierbei handelt es sich hauptsächlich um ältere Frauen, die z. B. nach einer längerfristigen Familienpause mit einer Teilzeittätigkeit wieder in das Erwerbsleben einsteigen. Dies wird auch deutlich in der altersspezifischen Verteilung der weiblichen Erwerbsquoten, welche in der Arbeit von Wydra-Somaggio/Konradt (2015) dargestellt wird.

Wenn die Qualifikationsniveaus innerhalb der Teilzeit miteinander verglichen werden, fällt ins Auge, dass anteilig in Westdeutschland mehr Hochqualifizierte in Teilzeit arbeiten als in den beiden Ländern (Tabelle 5). Dieser Unterschied könnte auf der Tatsache beruhen, dass sich die anderen westdeutschen Länder stärker auf wissensintensive Dienstleistungen spezialisiert haben, in denen hochqualifizierte Frauen häufig - auch in Teilzeit - beschäftigt sind. Solche Dienstleistungen konzentrieren sich in den großen Agglomerationsräumen dieser Bundesländer (z. B. Großraum Stuttgart in Baden-Württemberg, Agglomeration Frankfurt-Rhein-Main in Hessen).

4.2 Geringfügige Beschäftigung

In Rheinland-Pfalz sind am Stichtag 30.6.2014 269.483 Personen und im Saarland 71.621 Personen ausschließlich geringfügig beschäftigt (Tabelle 2). Ein Großteil dieser agB ist, wie im Falle der Teilzeit, in nur wenigen Dienstleistungsbereichen beschäftigt: 59,1 Prozent der agB in Rheinland-Pfalz sind in den vier Sektoren Immobilien/professionelle Dienstleistungen (14,5 Prozent), Einzel-/Großhandel/Reparatur (19,0 Prozent), Kunst/Unterhaltung/sonst. Dienstleistungen (12,5 Prozent) und Gastgewerbe (13,1 Prozent) angesiedelt (Tabelle 7). Im Saarland sind 62,5 Prozent der agB auf diese vier genannten Sektoren konzentriert (Tabelle 8). Offensichtlich besteht vor allem in diesen Dienstleistungssegmenten ein hoher Bedarf für Minijobs. Auf Seiten der Arbeitnehmer fungieren diese häufig als Zusatzverdienst im Haushaltskontext. Vielfach handelt es sich hierbei um einfache Tätigkeiten so dass die Einstiegsbarrieren in diese atypische Beschäftigungsform sehr niedrig sind. Somit lässt sich recht gut nachvollziehen, dass sich die folgenden Personengruppen in der agB konzentrieren:

- Die agB wird – wie die Teilzeit – überwiegend von Frauen ausgeführt: Sechs von zehn agB sind Frauen (Rheinland-Pfalz: 65,9 Prozent; Saarland: 65,5 Prozent) (Tabelle 3). Beide Anteilswerte entsprechen dem westdeutschen Durchschnitt (65,3 Prozent). Frauen nehmen vielfach eine agB auf, um zum Haushaltseinkommen der Familie beizutragen. Sofern sie nur einen Minijob ausüben, verbleiben sie mit hoher Wahrscheinlichkeit recht lange in der agB. Die Anreizstrukturen, wie die beitragsfreie Mitversicherung in der Krankenversicherung des Ehe-/Lebenspartners und Wegfall der Sozialversicherungsbeiträge, verstärken diese starken Klebeeffekte für Frauen (BMFSFJ 2012).

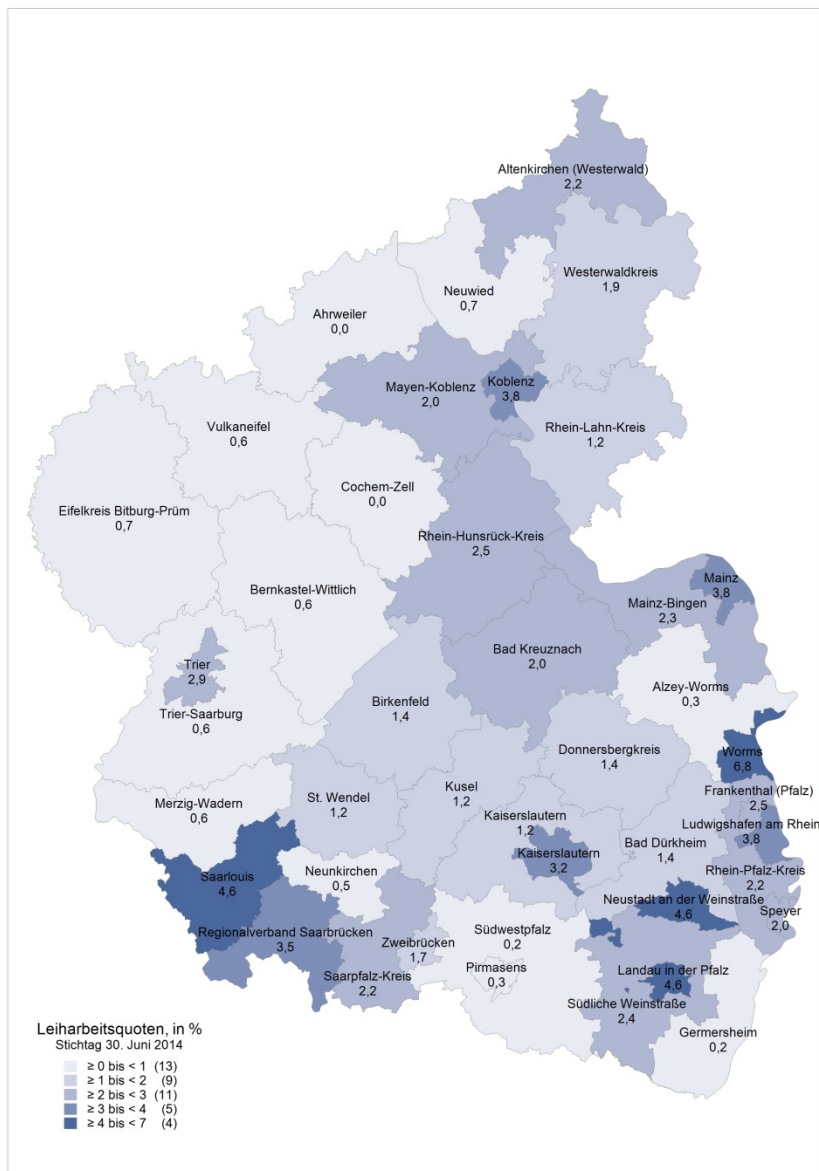
- Jüngere und Ältere haben anteilig eine erheblich größere Bedeutung in der agB als in der Voll- und Teilzeitbeschäftigung: 46,0 Prozent (Rheinland-Pfalz) bzw. 51,0 Prozent (Saarland) der agB sind 50 Jahre und älter (Tabelle 4). Diese Anteile sind gegenüber der westdeutschen Referenzgröße (44,0 Prozent) überdurchschnittlich hoch. Hierunter befinden sich viele Rentner, die in steigendem Maße eine Erwerbstätigkeit – hier eine agB – zur Aufbesserung ihrer Rentenbezüge aufnehmen (Burkert/Hochfellner 2014). Auf die unter 25-Jährigen entfallen 21,5 Prozent (Rheinland-Pfalz) bzw. 16,4 Prozent (Saarland) der agB. Die agB wird nicht nur von Studierenden, sondern ebenso von vielen Schülern genutzt. Jedoch sind in der agB im Saarland unterproportional viele Schüler (unter 18 Jahre) gegenüber Rheinland-Pfalz vertreten; dies erklärt den unterdurchschnittlichen Anteilswert der jüngsten Altersgruppe.
- Gut ein Drittel der agB sind Geringqualifizierte (Tabelle 5): Die beiden landesspezifischen Anteilswerte (Rheinland-Pfalz: 34,3 Prozent, Saarland: 32,2 Prozent) liegen nur leicht unter dem westdeutschen Bezugswert in Höhe von 35,1 Prozent. Da Schüler und Studierende noch keine abgeschlossene formale Berufsausbildung innehaben, sind Geringqualifizierte in der agB – im Unterschied zu den Voll- und Teilzeittätigkeiten – außerordentlich stark vertreten. Ein weiterer Grund hierfür sind die niedrigen Einstiegsbarrieren in eine agB, welche Personen ohne Berufsausbildung eine verstärkte Teilnahme am Arbeitsmarkt ermöglichen.
- In der agB sind Personen mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit nicht wesentlich stärker konzentriert als in der Voll- oder Teilzeit (Tabelle 6). Die Ausländerquote liegt in Rheinland-Pfalz um 2,5 Prozentpunkte und im Saarland um 0,3 Prozentpunkte unter dem westdeutschen Referenzwert von 11,3 Prozent.

4.3 Leiharbeitsbeschäftigung

Im Saarland gibt es zum 30.6.2014 rund 10.512 und in Rheinland-Pfalz 29.465 Leiharbeitsbeschäftigte (Tabelle 2). Die Leiharbeitsquote bezeichnet den Anteil dieser Personengruppe an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Diese Quote beträgt an diesem Stichtag in Rheinland-Pfalz 2,3 Prozent und im Saarland 2,9 Prozent. Diese beiden Quoten sind im Vergleich zur Bedeutung vieler anderer Wirtschaftszweige jeweils relativ niedrig, obwohl die Arbeitnehmerüberlassung hohe Zuwächse in der jüngeren Vergangenheit verzeichnen konnte. Verantwortlich hierfür ist primär die geringe Beschäftigungsdauer in der Leiharbeitsbranche.

Während die Leiharbeitsquote von Rheinland-Pfalz um 0,2 Prozentpunkte unter dem westdeutschen Referenzwert (2,5 Prozent) liegt, fällt sie im Saarland um 0,4 Prozentpunkte höher aus. Die Leiharbeit besteht vor allem aus Jobs mit einfachen und standardisierten Tätigkeiten, die ein einfaches Anspruchsniveau aufweisen. Die Einstiegsbarrieren sind daher niedriger als in einem Normalarbeitsverhältnis (Hell/Otto 2013). Diese atypische Beschäftigungsform wird primär im exportorientierten Verarbeitenden Gewerbe als konjunkturabhängiger Flexibilitätspuffer für die temporäre Aufstockung oder Reduzierung der Belegschaften eingesetzt. Die höhere Leiharbeitsquote im Saarland könnte mit der starken Präsenz von mittleren und größeren Betrieben zusammenhängen, die für den Weltmarkt produzieren und eine hohe Nachfrage für Leiharbeitskräfte haben (siehe Kapitel 4.2).

Karte 2: Leiharbeitsquoten in den Kreisen und kreisfreien Städten, Rheinland-Pfalz und Saarland, 30. Juni 2014 (Arbeitsort, einschl. Auszubildende), Anteile in %



Quelle: Statistikangebot der Bundesagentur für Arbeit (2015), Nürnberg; eigene Berechnungen.

Da die Beschäftigungsstatistik keine Angaben zu den Betriebsstätten der Entleihbetriebe enthält (siehe Kapitel 3.1), gibt die Karte 2 an, wie hoch die Beschäftigtenanteile der Verleiher (bzw. Zeitarbeitsfirmen) in den Kreisen und kreisfreien Städten sind. Im Saarland liegt die Leiharbeitsquote im Kreis Saarlouis am höchsten (4,6 Prozent). Die niedrigen Quoten in den Kreisen Neunkirchen (0,5 Prozent) und Merzig (0,6 Prozent) stehen vermutlich in Zusammenhang damit, dass in beiden Kreisen nur sehr wenig Beschäftigte in der Arbeitnehmerüberlassung gemeldet waren. In Rheinland-Pfalz sind die Leiharbeitsquoten in den städtischen Kreisen besonders hoch, da sich die Zeitarbeitsfirmen vor allem auf die urbanen Zentren konzentrieren. Die höchsten Quoten haben Worms (6,8 Prozent), Landau (4,6 Prozent) und Neustadt/Weinstraße (4,6 Prozent). In vielen ländlich geprägten Kreisen liegt diese Quote, wie im nördlichen Saarland, unter 2 Prozent.

Der Großteil der Leiharbeitsbeschäftigten sind Männer, in Rheinland-Pfalz sind dies 73,8 Prozent und im Saarland 78,3 Prozent (Tabelle 3). Außerdem sind Jüngere unter den Zeitarbeitern im Vergleich zur Voll- und Teilzeit sowie den agB überrepräsentiert. In beiden Ländern sind 18,4 Prozent (Rheinland-Pfalz) bzw. 16,9 Prozent (Saarland) der Beschäftigten in der Leiharbeit jünger als 25 Jahre. Denkbar ist, dass eine befristete Leiharbeitsbeschäftigung für diese jüngeren Arbeitnehmer häufig eine Übergangspassage auf dem Weg in Ausbildung oder in eine reguläre Beschäftigung bilden kann. Hierfür spricht auch, dass in Rheinland-Pfalz 32,1 Prozent und im Saarland 34,5 Prozent der Leiharbeitskräfte keinen anerkannten Berufsabschluss haben (Tabelle 5). In beiden Bundesländern sind die Bedeutungs- respektive Strukturanteile von Männern, Jüngeren und Ungelernten jeweils höher als die westdeutschen Referenzwerte. Verantwortlich hierfür kann, wie bereits zuvor erwähnt, der höhere Beschäftigtenanteil des Verarbeitenden Gewerbes in beiden Bundesländern sein, in dem vorwiegend temporäre Tätigkeiten für diese Personengruppen nachgefragt werden.

Im Unterschied zur Teil- und Vollzeit sowie den agB sind Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit in der Zeitarbeit außerordentlich stark vertreten (Tabelle 6). Die niedrigen Einstellungshürden ermöglichen vor allem ausländischen Arbeitskräften eine Einbindung in den Arbeitsmarkt. Zum Beispiel können sie individuelle Hindernisse (z. B. Sprachkenntnisse) mit dem Ausweichen auf solche einfacheren Tätigkeiten umgehen. Außerdem müssen sie ihre unterschiedlichen Bildungsabschlüsse in Deutschland anerkennen lassen. Dies kann dazu führen, dass sie zunächst geringqualifizierte Tätigkeiten ausführen, bis ihre Abschlüsse anerkannt sind. Des Weiteren gibt es sogenannte Klebeeffekte: Die Ausbildung wird anerkannt, aber die Ausländer wollen ihre Arbeitsplätze in der Branche, in der sie inzwischen ‚Fuß gefasst‘ haben, dennoch nicht verlassen (siehe Baas/Brücker 2010).

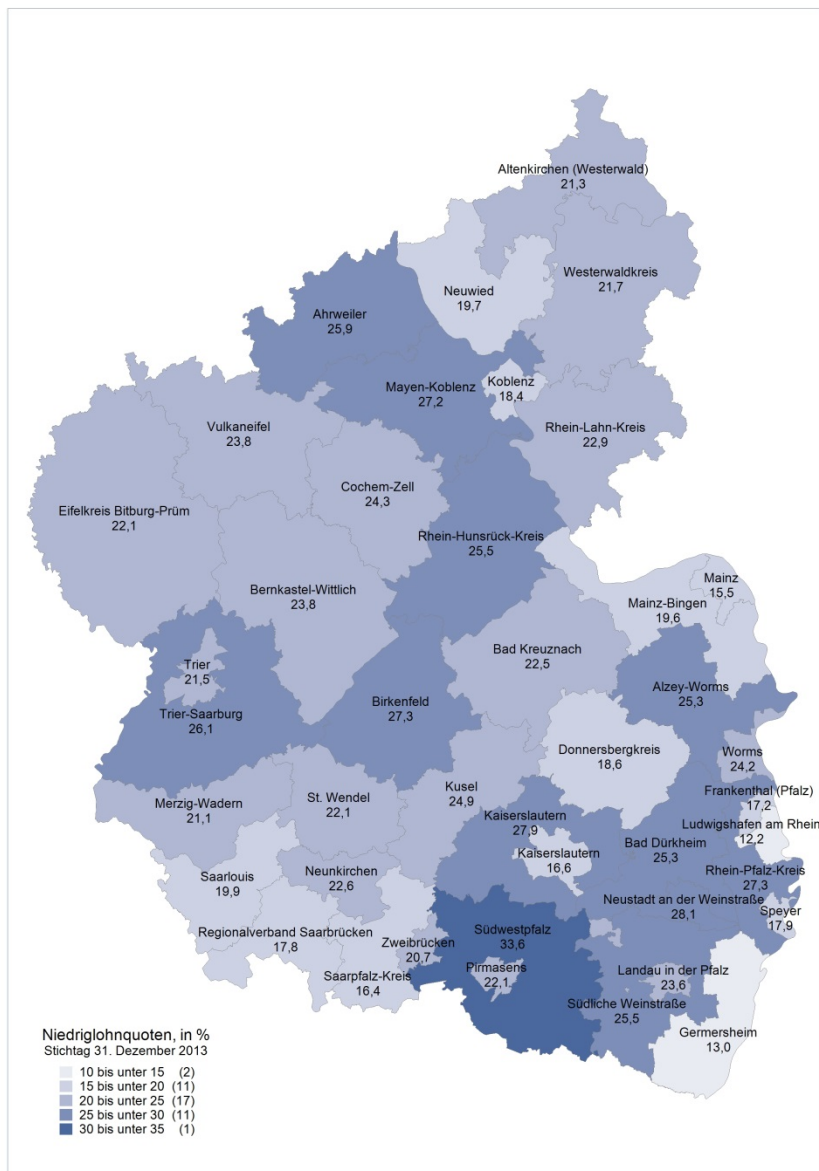
Während die Ausländerquote in dieser Beschäftigungsform in Rheinland-Pfalz (23,0 Prozent) leicht unter dem westdeutschen Vergleichswert liegt, fällt diese im Saarland (34,0 Prozent) sehr überdurchschnittlich aus (Tabelle 6). Hier bilden die Franzosen die beschäftigungsstärkste Nation unter den ausländischen Leiharbeitsbeschäftigten. Wegen der Grenznähe pendeln viele französische Beschäftigte aus dem benachbarten Lothringen ins Saarland, und ihnen eröffnet sich offensichtlich besonders häufig über die Aufnahme einer Leiharbeit der Einstieg in diesen Länderarbeitsmarkt (Hell/Otto 2013).

4.4 Niedriglohnbeschäftigung

Um die Niedriglohnbeschäftigung zu erfassen, hat sich in Wissenschaft und Praxis eine Abgrenzung bewährt, die sich auf die Verteilung der Löhne bezieht. Die exakte Höhe der Niedriglohnschwelle wird im Verhältnis zum mittleren Lohn bzw. Medianlohn eines Landes ermittelt. Wenn ein erzielter Lohn unter dem Schwellenwert von zwei Dritteln des Medians liegt, ist dies ein Niedriglohn. Mit Hilfe dieser Niedriglohnschwelle lässt sich die Niedriglohnquote bzw. Niedriglohninzidenz berechnen, welche somit dem Anteil der Geringverdiener an allen Beschäftigten entspricht (vgl. Rhein 2013). In unserer Analyse entspricht die Niedriglohnschwelle zwei Dritteln des westdeutschen Bruttomedianlohnes von allen Vollzeitbeschäftigten (ohne Auszubildende) zum 31.12.2013. Die Angaben hierzu entnehmen wir der Entgeltstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Wir nutzen diesen Schwellenwert, um die Größenordnung des Niedriglohnsektors in den beiden Bundesländern zu bestimmen. Der Bruttomedianlohn aller Vollzeitbeschäftigten (ohne Auszubildende) in Westdeutschland beträgt dem-

nach 3.094 Euro (Stand: 31.12.2013); die Niedriglohnschwelle liegt bei 2.063 Euro. Daher der Hinweis, dass die im Folgenden gemachten Angaben zum Niedriglohnsektor sich nur auf die Vollzeitbeschäftigten beziehen. Für die Teilzeitbeschäftigten enthält die Beschäftigungsstatistik keine verlässlichen Angaben zum Entgelt, da keine Informationen zur Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden vorliegen. In den alten Ländern insgesamt liegt der Bruttomonatsverdienst von 18,7 Prozent aller Vollzeitbeschäftigten unterhalb dieser Schwelle. In Rheinland-Pfalz liegt die Niedriglohnquote (21,0 Prozent) um 2,3 Prozent über diesem Referenzwert und im Saarland (19,0 Prozent) um 0,3 Prozentpunkte höher (Tabelle 9). Regionale Lohnunterschiede zwischen beiden Ländern, die u. a. auf die starke Präsenz des Produktionsbereiches mit hoch entlohnten Arbeitnehmern im Saarland zurückzuführen sind, können hierfür verantwortlich sein. Die unterdurchschnittlichen Niedriglohnquoten in beiden Ländern können auch damit zusammenhängen, dass in den anderen alten Bundesländern großstädtische Agglomerationsräume mit einem sehr hohen Lohnniveau existieren (Fuchs/Rauscher/Weyh 2014).

Karte 3: Niedriglohnquoten in den Kreisen und kreisfreien Städten, Rheinland-Pfalz und Saarland, 31. Dezember 2013 (Arbeitsort, ohne Auszubildende), Anteile in %



Quelle: Statistikangebot der Bundesagentur für Arbeit (2015), Nürnberg; eigene Berechnungen.

In Rheinland-Pfalz sind die Niedriglohnquoten in den Städten niedriger als in den Umlandkreisen und fallen tendenziell in den weniger verdichteten Kreisen ebenfalls geringer aus (Karte 3). Zum Beispiel beträgt die Niedriglohnquote in der Stadt Trier 21,5 Prozent, aber 26,1 Prozent im Umlandkreis. Eine naheliegende Erklärung ist die funktionale Spezialisierung von urbanen Zentren auf hochrangige Versorgungsdienstleistungen (z. B. öffentliche Funktionen, Kulturinstitutionen) sowie wissensintensive Dienstleistungen. Zum einen werden Mitarbeiter in diesen Dienstleistungen höher entlohnt. Zum anderen werden in diesen Dienstleistungen primär gut verdienende Akademiker beschäftigt. Demgegenüber sind im Umlandbereich in größerem Umfang Branchen mit einem niedrigeren Lohnniveau, wie der Einzelhandel/Reparatur und das Baugewerbe, angesiedelt. Deren Betriebe benötigen größere Ansiedlungsflächen. Die Siedlungsstruktur des Saarlandes weicht von diesem Stadt-Umland-

Gegensatz ab, da die südlichen Kreise, wie der Regionalverband Saarbrücken und der Kreis Saarlouis, eine hochverdichtete Siedlungsstruktur aufweisen, wogegen der Norden ländlich geprägt ist. In den südlichen Kreisen konzentriert sich der Großteil des Verarbeitenden Gewerbes, welches eine geringe Niedriglohnquote aufweist (siehe Tabelle 10).

Tabelle 9: Niedriglohnquoten nach ausgewählten Merkmalen, 31. Dezember 2013 (Arbeitsort, ohne Auszubildende), Anteile in %

Ausprägungen	Westdeutschland	Rheinland-Pfalz	Saarland
Insgesamt	18,7	21,0	19,0
Nach Geschlecht			
Männer	13,5	15,3	13,2
Frauen	29,5	33,2	31,5
Nach Altersgruppen			
Unter 25 Jahre	45,4	48,4	46,0
25 bis 49 Jahre	17,8	20,2	18,7
50 Jahre und älter	14,0	15,4	13,7
Nach Qualifikation			
Ohne Abschluss	34,3	39,5	31,6
Anerkannter Berufsabschluss	15,4	17,2	15,6
Akademischer Berufsabschluss	3,7	4,6	4,2
Nach Nationalität			
Deutsche	17,1	19,5	18,1
Ausländer	34,2	39,4	27,8

Quelle: Statistikangebot der Bundesagentur für Arbeit (2015), Nürnberg; eigene Berechnungen.

Im Folgenden wird anhand der Strukturmerkmale Geschlecht, Alter, Bildung und Nationalität aufgezeigt, welche Personengruppen in besonderem Maße zur Gruppe der Niedriglohnbeschäftigten gehören (siehe Tabelle 9).

Im Mittel verdienen Frauen in Deutschland weniger als Männer. Sie erhalten öfter einen Niedriglohn (Statistisches Bundesamt 2014). Die Diskrepanz bei der Niedriglohnindizienz zwischen beiden Geschlechtern ist stark ausgeprägt. Dies gilt auch insbesondere im internationalen Vergleich, da die Löhne von Männern und Frauen in vielen anderen europäischen Ländern viel näher beieinander liegen, z. B. in Skandinavien (siehe Rhein 2013). In Rheinland-Pfalz sind 33,2 Prozent der vollzeitbeschäftigten Frauen Geringverdiener, aber nur 15,3 Prozent der Männer. Dieser geschlechtsspezifische Unterschied weist im Saarland eine ähnliche Größenordnung auf.

Die individuellen Merkmale Qualifikationsniveau sowie Lebensalter hängen ebenfalls mit der Verbreitung niedriger Entgelte zusammen. Generell nimmt das erzielte Lohneinkommen mit zunehmendem Qualifikationsniveau einerseits und dem Lebensalter, welches auf die Berufserfahrung der Arbeitnehmer schließen lässt, andererseits zu. In der jüngsten Altersgruppe (unter 25 Jahre) sind 48,4 Prozent (Rheinland-Pfalz) bzw. 46,0 Prozent (Saarland) in bei-

den Ländern Geringverdiener. In den beiden höheren Altersgruppen liegen diese Anteilswerte sehr viel niedriger. Für Personen ohne einen formalen Berufsabschluss ist die Wahrscheinlichkeit, einen Niedriglohn zu erzielen, ebenfalls außerordentlich hoch.

Darüber hinaus erzielen Personen mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit häufiger ein Niedriglohneinkommen als Deutsche. In Rheinland-Pfalz und im Saarland sind 39,4 Prozent bzw. 27,8 Prozent der Ausländer Geringverdiener. Der niedrigere Anteilswert für das Saarland lässt sich mit der größeren Bedeutung von Franzosen unter den ausländischen Arbeitnehmern erklären. Die Franzosen im Saarland sind im Mittel besser qualifiziert als die anderen Ausländer. Dies führt dazu, dass die Ausländer als Beschäftigtengruppe insgesamt überdurchschnittlich qualifiziert sind gegenüber den Ausländern in Westdeutschland insgesamt.³

Tabelle 10: Niedriglohnquoten nach Wirtschaftssektoren, 31. Dezember 2013 (Arbeitsort, ohne Auszubildende), Anteile in %

Wirtschaftssektoren	Westdeutschland	Rheinland-Pfalz	Saarland
Land- und Forstwirtschaft, Bergbau	35,6	38,4	34,1
Verarbeitendes Gewerbe	9,3	10,9	7,6
Versorgungswirtschaft	5,8	6,3	5,4
Baugewerbe	14,5	18,5	18,5
Einzel-, Großhandel und Reparatur	24,9	29,2	29,8
Verkehr, Information und Kommunikation	18,9	22,2	20,7
Gastgewerbe	70,1	77,3	78,8
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	3,9	5,2	5,1
Immobilien, professionelle Dienstleistungen	30,7	38,9	42,1
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	3,7	5,0	3,6
Erziehung und Unterricht	10,3	9,3	11,7
Gesundheits- und Sozialwesen	23,6	23,0	21,0
Kunst- und Unterhaltung, sonst. Dienstl.	36,0	34,8	41,5
Gesamt	18,7	21,0	19,0

Quelle: Statistikangebot der Bundesagentur für Arbeit (2015), Nürnberg; eigene Berechnungen.

Die Niedriglohnbeschäftigung hat in den einzelnen Wirtschaftsbereichen eine stark unterschiedlich hohe Bedeutung. Im Gastgewerbe erhalten weit mehr als über 70 Prozent der Vollzeitbeschäftigten in beiden Ländern einen Niedriglohn (Tabelle 10). In den Immobilien und professionellen Dienstleistungen sowie im Bereich Kunst-/Unterhaltung fallen die Anteilswerte der Geringverdiener ebenfalls sehr hoch aus. Demgegenüber ist die Niedriglohn-

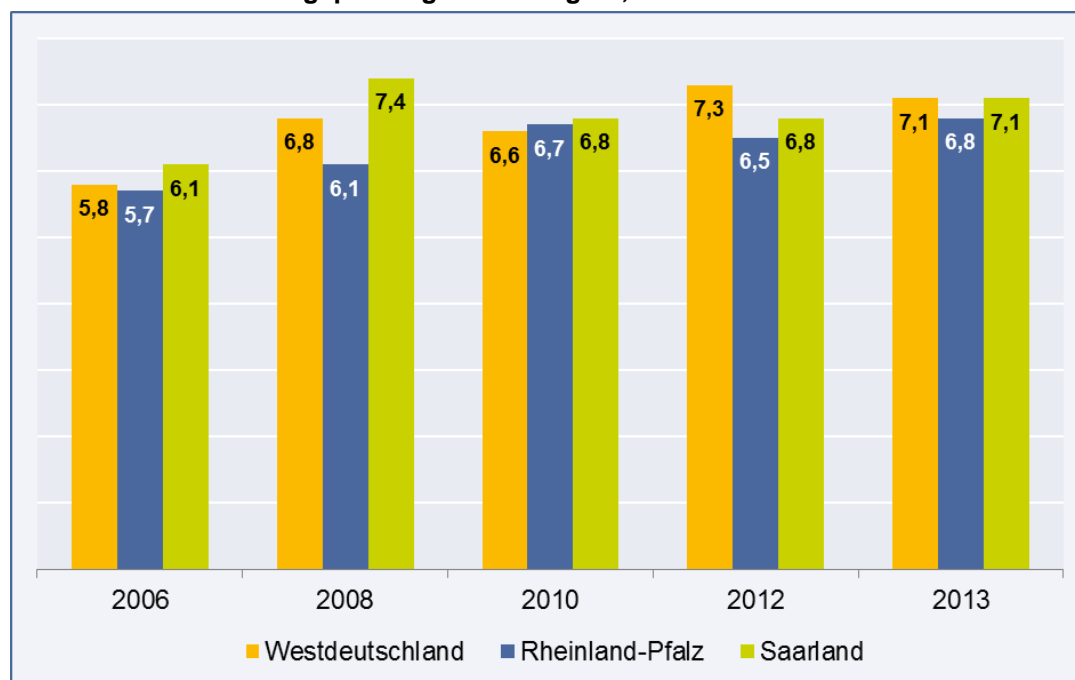
³ Unter den ausländischen Beschäftigten im Saarland sind zum 30.6.2014 38,7°Prozent Franzosen (Westdeutschland: 3,4°Prozent). Gegenüber den übrigen Ausländern (33,9°Prozent) haben nur 28,9°Prozent der Franzosen keinen anerkannten Bildungsabschluss in diesem Bundesland. Dies führt dazu, dass der Anteil der Ungelernten unter allen ausländischen Beschäftigten im Saarland mit 31,9°Prozent um 2,1 Prozentpunkte unterhalb des westdeutschen Referenzwertes (34,0°Prozent) liegt.

beschäftigung im Verarbeitenden Gewerbe sowie in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen nur sehr wenig verbreitet.

4.5 Befristungen und Übernahmen

Aus Sicht des Betriebes besteht die Funktion einer Befristung zum einen in einer Ausdehnung der Probezeit, so dass ein befristeter Arbeitsvertrag einen guten Zugang zum betriebsinternen Arbeitsmarkt darstellen kann. Zum anderen kann eine Befristung den Flexibilitäts-spielraum des Betriebes bei der Planung des Personalbestandes erhöhen. Somit erhöht sich die externe Flexibilität der Betriebe, und den Beschäftigten werden geringe Chancen auf eine Übernahme in die Kernbelegschaft eingeräumt (Brülle 2013; Hohendanner/Gerner 2010). Solche Arbeitsverträge bieten den Arbeitgebern zudem den Vorteil, dass sie nach Fristablauf (Entlassungs-)Kosten vermeiden können, die andernfalls durch den allgemeinen oder tarifvertraglich erweiterten Kündigungsschutz entstehen. Für die Arbeitnehmer resultiert aus einer befristeten Beschäftigung jedoch eine größere Unsicherheit bei der Lebensplanung (Achatz et al. 2012). Aus den Angaben der Betriebe im IAB-Betriebspanel (vgl. Kapitel 3.2) lässt sich ermitteln, wie hoch der Anteil der befristeten Beschäftigten an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist (Abbildung 1).

Abbildung 1: Befristete Beschäftigung in den Betrieben, Anteile in Prozent an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, 2006-2013



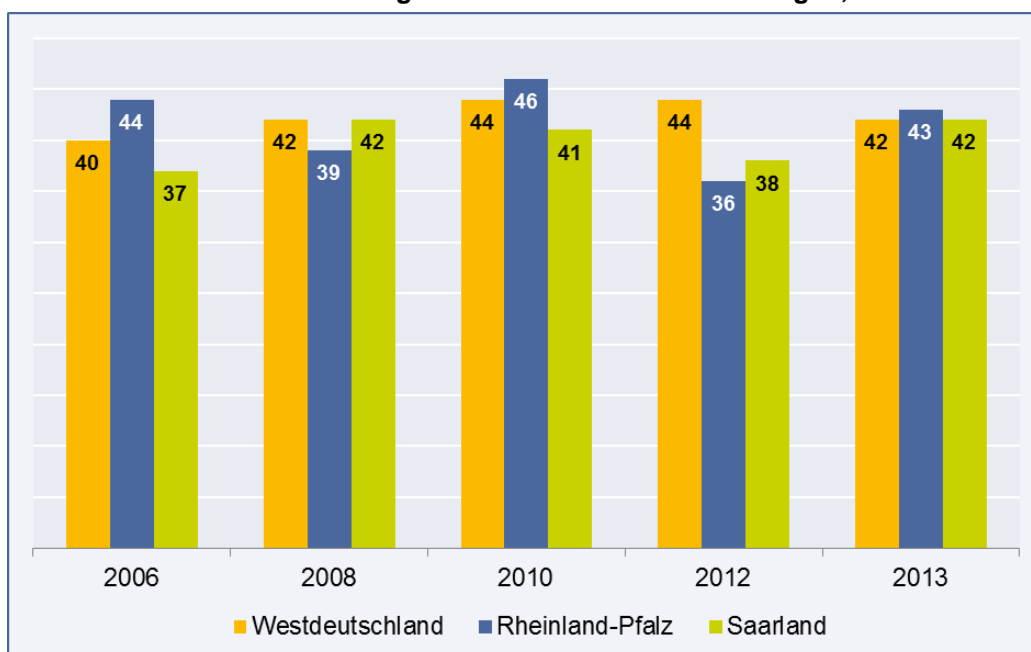
Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Werte, Anteile bezogen auf den Stichtag 30.6. des jeweiligen Jahres; eigene Berechnungen.

In Westdeutschland ist die Zunahme des Anteils von befristeten Beschäftigten an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Betrieben ein langfristiger Trend (Hohendanner 2014). Dies gilt ebenfalls für die Länderarbeitsmärkte von Rheinland-Pfalz und dem Saarland (Abbildung 1). Gegenüber 2006 ist die Befristungsquote unter den Beschäftigten in Rheinland-Pfalz in 2013 (6,8 Prozent) um 1,1 Prozentpunkte höher. Im Saarland ist die Befristungspraxis weiter verbreitet, da mit 7,1 Prozent anteilig mehr Beschäftigte einen zeitlich

begrenzten Arbeitsvertrag haben. Seit 2006 stieg dort diese Quote um 1,0 Prozentpunkte an. Darüber hinaus unterliegen die Befristungsquoten temporären Schwankungen, welche durch die konjunkturelle Entwicklung der Wirtschaft verursacht werden. Beispielsweise lässt sich die hohe Befristungsquote in Höhe von 7,4 Prozent im Jahr 2008 mit der besonders hohen Planungsunsicherheit der Betriebe im Saarland erklären, das außerordentlich stark von der Wirtschafts- und Finanzkrise betroffen war. Die Zunahme dieser Quote in beiden Ländern in den Erhebungswellen 2012 auf 2013 hängt ebenfalls mit der angespannteren konjunkturellen Lage zusammen. Das Bruttoinlandsprodukt (BIP) entwickelte sich in beiden Ländern in diesem Zeitraum ungünstiger als im westdeutschen Trend.

Die niedrige Größenordnung dieser Befristungsquoten lässt zunächst vermuten, dass Befristungen unter allen Beschäftigten nicht weit verbreitet sind. Jedoch zeigt ein Blick auf die Entwicklung des Anteils befristeter Verträge an allen Neueinstellungen, dass Befristungen in der betrieblichen Personalpolitik eine sehr viel größere Rolle spielen. Die Anteile befristeter Neueinstellungen im ersten Halbjahr beziehen sich jeweils auf alle Neueinstellungen (jeweils ohne Auszubildende) im ersten Halbjahr des jeweiligen Erhebungsjahres (siehe Abbildung 2).

Abbildung 2: Befristungsquoten bei Neueinstellungen in den Betrieben, Anteil neuer befristeter Arbeitsverträge an allen neuen Arbeitsverträgen, 2006-2013

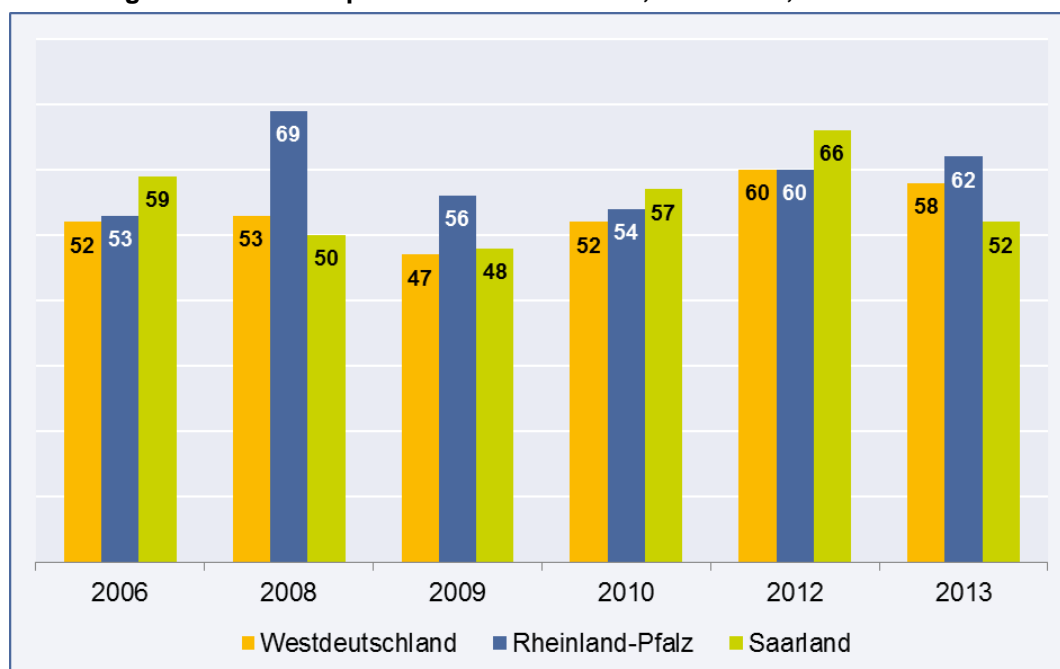


Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Werte, Anteile bezogen auf den Stichtag 30.6. des jeweiligen Jahres; eigene Berechnungen.

In 2013 erhielten 43 Prozent von allen neu eingestellten Personen in den rheinland-pfälzischen Betrieben einen befristeten Arbeitsvertrag, im Saarland waren es 42 Prozent. Aus diesen Größenordnungen, welche sich nahe am westdeutschen Durchschnitt bewegen, geht hervor, dass ein nicht unerheblicher Anteil aller neuen Arbeitsverträge einer zeitlichen Befristung unterliegt. Dahinter steht eine langfristige Bedeutungszunahme der Befristungspraxis bei Neueinstellungen in den deutschen Betrieben (Hohendanner 2014).

Die Anteile befristeter Arbeitsverhältnisse variieren in den beiden Ländern. Diese Schwankungen beruhen sicherlich auch in Teilen auf den Konjunkturzyklen. Zum Beispiel haben sich die Betriebe in den Jahren 2012 und 2013 wieder in erhöhtem Maße Flexibilitätsreserven in ihren Personalbeständen aufgebaut. Jedoch gibt es diesbezüglich zwischen der befristeten Beschäftigung und der Leiharbeit einen wichtigen Unterschied. Die Leiharbeit unterliegt erheblich stärker den konjunkturell verursachten betrieblichen Personalbedarfen als die befristete Beschäftigung. Letztere ist vor allem in solchen Branchen verbreitet, die relativ unabhängig vom internationalen Wettbewerb sind, insbesondere im öffentlichen Dienst und in sozialen Diensten (Achatz et al. 2012). Befristete Verträge sind in diesen Wirtschaftsbereichen das personalpolitische Pendant zu zeitlich befristeten Haushaltsmitteln (Brülle 2013). Demgegenüber haben Befristungen im Verarbeitenden Gewerbe eine geringe Bedeutung. Aber wie in Kapitel 4.3 bereits gezeigt wurde, wird die Leiharbeit in diesem Wirtschaftsbereich sehr viel häufiger in der betrieblichen Personalpolitik eingesetzt.

Abbildung 3: Übernahmequoten in den Betrieben, in Prozent, 2006-2013



Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Werte, Anteile bezogen auf den Stichtag 30.6. des jeweiligen Jahres; eigene Berechnungen.

Die in Abbildung 3 aufgeführten Übernahmequoten beziehen sich auf die befristeten Verträge, die im ersten Halbjahr des jeweiligen Jahres in unbefristete Verträge umgewandelt wurden, auf befristete Verträge, die geendet haben und ein Verlassen des Betriebes zur Folge hatten (Abgänge). Die Übernahmen von Auszubildenden bleiben unberücksichtigt. In 2013 wurden im Saarland 52 Prozent aller neu eingestellten Mitarbeiter in den Betrieben in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Dies sind 10 Prozentpunkte weniger als im Durchschnitt von allen westdeutschen Betrieben (58 Prozent). In Rheinland-Pfalz war die Übernahmequote in Höhe von 62 Prozent dagegen überdurchschnittlich hoch.

5 Zusammenfassung

Die vorliegende Querschnittsbetrachtung zum 30.6.2014 (Arbeitsortprinzip) hat ergeben, dass die Teilzeit, agB und Leiharbeit gegenüber dem Normalarbeitsverhältnis eine beachtliche Bedeutung auf den Länderarbeitsmärkten von Rheinland-Pfalz und dem Saarland erlangt hat. Gegenüber den westdeutschen Referenzwerten haben diese atypischen Beschäftigungsformen in beiden Ländern jeweils eine überdurchschnittlich große Bedeutung im Verhältnis zur Summe aller versicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigten. In Rheinland-Pfalz sind die Teilzeit und die agB besonders stark verbreitet. Im Saarland fällt demgegenüber die Leiharbeitsquote erheblich höher aus als im westdeutschen Mittel. Zudem erzielen in beiden Ländern anteilig mehr Vollzeitbeschäftigte einen Niedriglohn im Vergleich zum westdeutschen Durchschnitt. Die Niedriglohnquote in Rheinland-Pfalz liegt sogar etwas höher als im Saarland. Die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen wird inzwischen in vielen Betrieben beider Länder als Instrument in der Personalpolitik eingesetzt. Dies geht sowohl aus der gestiegenen Bedeutung von Befristungen unter allen Beschäftigten in den Betrieben hervor als auch aus der hohen Befristungsquote bei Neueinstellungen.

Die unterschiedliche Bedeutung der atypischen Beschäftigungsformen für die Beschäftigung in den beiden Ländern steht ebenfalls in Zusammenhang mit dem unterschiedlichen Branchenmix der rheinland-pfälzischen und saarländischen Wirtschaft. Aus unserer Studie geht hervor, dass jede dieser Erwerbsformen in ausgewählten Wirtschaftsbereichen besonders intensiv für verschiedene Zwecke genutzt wird. Zum Beispiel konzentrieren sich die meisten Teilzeitbeschäftigungen und agB auf nicht-exportorientierte Dienstleistungssegmente. Zwar fällt der Beschäftigtenanteil des Dienstleistungssektors in Rheinland-Pfalz unterdurchschnittlich aus, aber innerhalb dieses Sektors ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigungen gegenüber Westdeutschland überdurchschnittlich hoch. Die Leiharbeit wird vorwiegend in Industriezweigen, die einem hohen weltweiten Wettbewerbsdruck und damit von den konjunkturellen Zyklen abhängen, als Flexibilitätspuffer genutzt. Der Bedarf für Leiharbeitskräfte ist im Saarland wegen der dortigen ausgeprägten exportorientierten industriellen Basis sehr hoch. Diese Branchenspezialisierung kann mit verantwortlich sein für das höhere regionale Lohnniveau im Saarland. Die Niedriglohnquote liegt hier etwas unterhalb dem Wert von Rheinland-Pfalz. Befristungen sind in Wirtschaftsbereichen, die relativ unabhängig vom internationalen Wettbewerb sind, weit verbreitet. Hierunter fallen das Gesundheits- und Sozialwesen, der öffentliche Sektor und das Bildungswesen. Obwohl diese Sektoren in Rheinland-Pfalz eine größere beschäftigungspolitische Bedeutung haben, liegt die Befristungsquote am aktuellen Rand hier höher als im Saarland. Neben der Branchenstruktur können hierfür weitere Ursachen verantwortlich sein. Wir diskutieren in der Studie als weitere Gründe hierzu die Relevanz der Siedlungsstruktur, die demographische Struktur der Erwerbsbevölkerung, die geschlechtsspezifische Erwerbsbeteiligung, die Ausstattung mit Betreuungsplätzen in Kindertagesstätten und die Ausgestaltung des Bildungssektors wie die Größe der Hochschulstandorte.

Gemeinsam ist den atypischen Beschäftigungsformen, dass sich hier verstärkt arbeitsmarkterferne Personengruppen mit ungünstigeren Übergangschancen in eine reguläre Beschäftigung konzentrieren. Für beide Länderarbeitsmärkte gilt: Während Teilzeitbeschäftigte am besten qualifiziert sind, üben Ungelernte in hohem Maße eine agB oder Leiharbeit aus. Älte-

re Beschäftigte sind in der agB und Teilzeit stark vertreten, wogegen Jüngere häufig in der agB und Leiharbeit präsent sind. Frauen dominieren die Teilzeit und sind eine große Personengruppe innerhalb der agB. Niedriglohnbezieher sind vor allem Frauen, Ungelernte, Jüngere sowie Personen mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit. Jedoch weisen diese Beschäftigungsformen in beiden Ländern auch spezifische Strukturmerkmale auf: Die Teilzeit ist in Rheinland-Pfalz weiter verbreitet als im Saarland, da u. a. die Beschäftigungsquote der Frauen in Rheinland-Pfalz über derjenigen des Saarlandes liegt. Durch die Grenzlage ist die Bedeutung von französischen Leiharbeitnehmern im Saarland außerordentlich hoch. Da französische Arbeitskräfte, die im Saarland beschäftigt sind, im Durchschnitt über eine höhere Ausbildung verfügen als die übrigen ausländischen Arbeitnehmer, ist die Niedriglohnquote unter den ausländischen Vollzeitbeschäftigten merklich geringer.

Vor diesem Hintergrund widmet sich die wissenschaftliche Literatur der Frage, welche Übergangschancen atypisch Beschäftigte in ein Normalarbeitsverhältnis haben. Hieraus geht hervor, dass befristet Beschäftigte die besten Übergangsmöglichkeiten haben, da diese Erwerbsform oftmals als verlängerte Probezeit von den Betrieben genutzt wird. Hingegen werden die Übergangsoptionen für Personen, welche eine atypische Beschäftigung ausüben, vor allem für die agB und Leiharbeit, als ungünstig bewertet (siehe hierzu Brülle 2013). Zum Beispiel verweist die Studie des BMFSFJ (2012) auf hohe Klebeeffekte einer agB für Frauen. Nach Brülle (2013) und Fromm/Bartelheimer (2012) können diese unterschiedlichen Übergangsoptionen für atypisch Beschäftigte in ein reguläres Arbeitsverhältnis auf einem eigenständigen Effekt dieser unterschiedlichen Beschäftigungsformen beruhen oder auf den besonderen Präferenzen der Personengruppen, welche jeweils eine atypische Beschäftigungsform ausüben. Zum Beispiel zeigt die Untersuchung von Brülle (2013), dass die Präferenzen und Eigenschaften der Beschäftigten die unterschiedlichen Übergangschancen nur teilweise erklären. Insbesondere die überaus guten Chancen von befristet Beschäftigten und die sehr geringen Übergangswahrscheinlichkeiten von geringfügig Beschäftigten müssten demzufolge auf die Art des Einsatzes dieser Beschäftigungsformen durch die Firmen zurückgeführt werden.

Sofern künftig die Bedeutung der atypischen Beschäftigungsformen auf den Arbeitsmärkten von Rheinland-Pfalz und dem Saarland weiter zunimmt, ist es sicherlich eine Frage der Zeit, bis diese - wie das Normalarbeitsverhältnis - als reguläre, weil weit verbreite, Erwerbsformen bezeichnet werden. Für die Arbeitsmärkte beider Länder besteht die Herausforderung darin, Übergänge von atypisch Beschäftigten in reguläre Arbeitsverhältnisse zu erleichtern, so dass diese arbeitsmarktferneren Personengruppen eine qualitativ abgesicherte Beschäftigung ausüben können.

Literatur

Achatz, Juliane; Bruckmeier, Kerstin; Buch, Tanja; Burkert, Carola; Dietrich, Hans; Dietz, Martin; Garloff, Alfred; Gundert, Stefanie; Hell, Stefan; Hohendanner, Christian; Jahn, Elke; Kleinert, Corinna; Koller, Lena; Lehmer, Florian; Matthes, Britta; Niebuhr, Annkatrin; Schels, Brigitte; Trappmann, Mark; Walwei, Ulrich; Wapler, Rüdiger; Ziegler, Kerstin (2012): Übergänge am Arbeitsmarkt und Qualität von Beschäftigung. In: Brücker, Herbert et al. (Hrsg.), Handbuch Arbeitsmarkt 2013. Analysen, Daten, Fakten. IAB-Bibliothek 334., Bielefeld: Bertelsmann, S. 141–203.

Baas, Timo; Brücker, Herbert (2010): Wirkungen der Zuwanderungen aus den neuen mittel- und osteuropäischen EU-Staaten auf Arbeitsmarkt und Gesamtwirtschaft. Expertise im Auftrag des Gesprächskreises Migration und Integration der Friedrich-Ebert-Stiftung. WISO Diskurs, Bonn.

Barbieri, Paolo (2009): Flexible Employment and Inequality in Europe. In: *European Sociological Review*, Jg. 25, S. 621–628.

Bellmann, Lutz; Blien, Uwe; Crimmann, Andreas; Dieterich, Iris; Dietz, Martin; Ellguth, Peter; Feil, Michael; Fuchs, Johann; Fuchs, Michaela; Fuchs, Stefan; Gerner, Hans-Dieter; Hecht, Veronika; Hummel, Markus; Klinger, Sabine; Kohaut, Susanne; Konle-Seidl, Regina; Kruppe, Thomas; Ludewig, Oliver; Rhein, Thomas; Rothe, Thomas; Scholz, Theresa; Schwengler, Barbara; Spitznagel, Eugen; Stops, Michael; Walwei, Ulrich; Wanger, Susanne; Weyh, Antje; Zapf, Ines; Zika, Gerd (2012): Entwicklung und Perspektiven des deutschen Arbeitsmarktes. In: Brücker, Herbert et al. (Hrsg.): Handbuch Arbeitsmarkt 2013. Analysen, Daten, Fakten. IAB-Bibliothek, 334, Bielefeld: Bertelsmann, S. 13–92.

Brülle, Jan (2013): Unterschiede in den Arbeitsmarktchancen von atypisch Beschäftigten: Effekte von Beschäftigungsformen oder Erwerbspräferenzen? In: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 42, Heft 2, S. 157–179.

Bundesagentur für Arbeit (2011): Schlüsselerzeichnis für die Angaben zur Tätigkeit – Ausgabe 2010, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2013): Neue Erhebungsinhalte „Arbeitszeit“, „ausgeübte Tätigkeit“ sowie „Schul- und Berufsabschluss“ in der Beschäftigungsstatistik. Methodenbericht. Nürnberg.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2012): Frauen im Minijob. Motive und (Fehl-)Anreize für die Aufnahme geringfügiger Beschäftigung im Lebenslauf, Paderborn.

Burkert, Carola; Hochfellner, Daniela (2014): Arbeiten im Ruhestand: Immer mehr Rentner sind mit dabei. In: *IAB-Forum*, Nr. 1, S. 12–17.

Dietz, Martin; Himsel, Carina; Walwei, Ulrich (2013): Wandel der Erwerbsformen. Welche Rolle spielen strukturelle Änderungen am Arbeitsmarkt? In: *Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik*, Jg. 22, H. 2, S. 85–104.

Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne; Möller, Iris (2014): The IAB Establishment Panel - methodological essentials and data quality. In: *Journal for Labour Market Research*, Vol. 47, No. 1-2, S. 27–41.

Fromm, Sabine; Bartelheimer, Peter (2012): Erwerbsteilhabe. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung; Bartelheimer, Peter; Fromm, Sabine; Kädtler, Jürgen (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland, Wiesbaden: VS, S. 327–358.

Fuchs, Michaela; Rauscher, Cerstin; Weyh, Antje (2014): Lohnhöhe und Lohnwachstum: Die regionalen Unterschiede in Deutschland sind groß. IAB-Kurzbericht, 17/2014, Nürnberg.

Giesecke, Johannes (2006): Arbeitsmarktflexibilisierung und soziale Ungleichheit, Wiesbaden: VS.

Hell, Stefan; Otto, Anne (2013): Arbeitnehmerüberlassung im Saarland und in Westdeutschland. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Rheinland-Pfalz-Saarland, 02/2013, Nürnberg.

Himsel, Carina; Walwei, Ulrich; Dietz, Martin; (2013): Erwerbslandschaft im Umbruch: Was die Reformen zum Wandel der Beschäftigungsformen beigetragen haben. In: IAB-Forum, Nr. 2, S. 28–35.

Hohendanner, Christian; Gerner, Hans-Dieter (2010): Die Übernahme befristeter Beschäftigter im Kontext betrieblicher Personalpolitik. In: Soziale Welt, Jg. 61, S. 27–50.

Hohendanner, Christian (2014): Befristete Beschäftigung. Mögliche Auswirkungen der Abschaffung sachgrundloser Befristungen. Öffentliche Anhörung von Sachverständigen vor dem Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestags am 17. März 2014. IAB-Stellungnahme, 01/2014, Nürnberg.

Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (2013): Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität. Entwicklung, Strukturen und Bestimmungsgründe im Überblick, Berlin: Edition Sigma.

Körner, Thomas; Puch, Katharina; Frank, Thomas; Meinken, Holger (2011): Geringfügige Beschäftigung in Mikrozensus und Beschäftigungsstatistik Neue Erkenntnisse zu den Hintergründen der Ergebnisunterschiede. In: Wirtschaft und Statistik, November 2011, S. 1065–1085.

Mückenberger, Ulrich (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. In: Zeitschrift für Sozialreform, Jg. 31, S. 415–434.

Rhein, Thomas (2013): Erwerbseinkommen: Deutsche Geringverdiener im europäischen Vergleich. IAB-Kurzbericht, 15/2013, Nürnberg.

Schwengler, Barbara; Eigenhüller, Lutz; Bellmann, Lutz (2015): Fachkräftebedarf und betriebliche Aus- und Weiterbildung in der Metropolregion Nürnberg. Auswertungen aus dem IAB-Betriebspanel 2013. IAB-Forschungsbericht, 01/2015, Nürnberg.

Statistisches Bundesamt (2014): Gender Pay Gap bei Vollzeitbeschäftigten 2014 besonders hoch. Pressemitteilung 18. März 2014, Wiesbaden.

Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder (2014): Bruttoinlandsprodukt, Bruttowertschöpfung in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland 1991 bis 2013. Reihe 1, Band 1, Stuttgart.

Wanger, Susanne (2015): Frauen und Männer am Arbeitsmarkt: Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet. (IAB-Kurzbericht, 04/2015), Nürnberg.

Wingerter, Christian (2009): Der Wandel der Erwerbsformen und seine Bedeutung für die Einkommenssituation Erwerbstätiger. In: Wirtschaft und Statistik, Nr. 11, S. 1080–1098.

Wingerter, Christian (2011): Atypische Beschäftigung: Arbeitsmarkt im Wandel. In: Wirtschaftsdienst 2012 Nr. 3, S. 208–210.

Wydra-Somaggio, Gabriele; Konradt, Ingo (2015): Frauenerwerbstätigkeit in den Engpassbereichen in Rheinland-Pfalz. Verfestigte Strukturen oder Möglichkeit zur Deckung des Fachkräftebedarfs. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Rheinland-Pfalz-Saarland, 01/2015, Nürnberg.

Anhang

Tabelle A 1: Beschäftigungsformen nach Wirtschaftssektoren in Westdeutschland, 30. Juni 2014 (Arbeitsort, einschl. Auszubildende), Anteile in %

Berufsabschluss / Qualifikation	SVB + agB	Vollzeit- beschäftigte	Teilzeit- beschäftigte	agB
Land- und Forstwirtschaft, Bergbau	1,0	1,0	0,5	1,4
Verarbeitendes Gewerbe	21,2	28,7	8,3	8,6
Versorgungswirtschaft	1,3	1,8	0,6	0,4
Baugewerbe	5,1	6,5	2,3	3,7
Einzel-, Großhandel und Reparatur	15,2	13,6	16,7	19,7
Verkehr, Information und Kommunikation	8,4	9,2	6,0	8,4
Gastgewerbe	4,3	2,4	4,8	11,8
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	3,3	3,7	3,6	1,0
Immobilien, professionelle Dienstleistungen	14,7	13,9	14,0	18,6
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	4,8	4,7	7,3	1,7
Erziehung und Unterricht	3,6	2,4	7,2	3,8
Gesundheits- und Sozialwesen	12,4	9,4	23,1	9,6
Kunst- und Unterhaltung, sonst. Dienstl.	4,8	3,0	5,5	11,5
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Statistikangebot der Bundesagentur für Arbeit (2015), Nürnberg; eigene Berechnungen.

Tabelle A 2: Beschäftigungsformen, 30. Juni 2014 (Arbeitsort, ohne Auszubildende), Anzahl und Anteile in %

Beschäftigungsformen	Anzahl (30. Juni 2014)	Anteile an SVB + agB in %	Anteile an SVB in %
Westdeutschland			
SVB + agB	27.709.165	100,0	
agB	4.406.465	15,9	
SVB	23.302.700	84,1	100,0
Teilzeitbeschäftigte	6.175.399	22,3	26,5
Vollzeitbeschäftigte	16.868.791	60,9	72,4
Leiharbeitsbeschäftigte	618.726	2,2	2,7
Rheinland-Pfalz			
SVB + agB	1.520.051	100,0	
agB	269.483	17,7	
SVB	1.250.568	82,3	100,0
Teilzeitbeschäftigte	352.123	23,2	28,2
Vollzeitbeschäftigte	881.862	58,0	70,5
Leiharbeitsbeschäftigte	30.999	2,0	2,5
Saarland			
SVB + agB	424.906	100,0	
agB	71.621	16,9	
SVB	353.285	83,1	100,0
Teilzeitbeschäftigte	90.774	21,4	25,7
Vollzeitbeschäftigte	258.271	60,8	73,1
Leiharbeitsbeschäftigte	10.614	2,5	3,0

Quelle: Statistikangebot der Bundesagentur für Arbeit (2015), Nürnberg; eigene Berechnungen.

Tabelle A 3: Beschäftigungsformen nach Qualifikation, 30. Juni 2014 (Arbeitsort, ohne Auszubildende), Anteile in %

Berufsabschluss / Qualifikation	SVB + agB	Vollzeit- beschäftigte	Teilzeit- beschäftigte	agB	Leiharbeit
Westdeutschland					
Ohne Abschluss	13,7	9,7	13,6	35,1	29,2
Anerkannter Berufsabschluss	71,3	73,4	72,6	58,0	64,8
Akademischer Berufsabschluss	15,0	16,9	13,8	7,0	6,0
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Rheinland-Pfalz					
Ohne Abschluss	14,1	9,9	20,9	34,3	30,9
Anerkannter Berufsabschluss	74,8	77,6	70,2	60,0	65,1
Akademischer Berufsabschluss	11,1	12,5	8,8	5,7	4,0
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Saarland					
Ohne Abschluss	14,4	10,8	21,4	32,2	34,3
Anerkannter Berufsabschluss	74,3	76,8	69,5	62,1	62,7
Akademischer Berufsabschluss	11,3	12,4	9,1	5,7	3,0
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Statistikangebot der Bundesagentur für Arbeit (2015), Nürnberg; eigene Berechnungen.

In der Reihe IAB-Regional Rheinland-Pfalz-Saarland sind zuletzt erschienen:

Nummer	Autoren	Titel
03/2015	Wydra-Somaggio, Gabriele	Das Ausbildungspanel Saarland – Dokumentation der Datenaufbereitung
02/2015	Wydra-Somaggio, Gabriele; Konradt, Ingo	Frauenerwerbstätigkeit in den Engpassbereichen im Saarland - Verfestigte Strukturen oder Möglichkeit zur Deckung des Fachkräftebedarfs
01/2015	Wydra-Somaggio, Gabriele; Konradt, Ingo	Frauenerwerbstätigkeit in den Engpassbereichen in Rheinland-Pfalz - Verfestigte Strukturen oder Möglichkeit zur Deckung des Fachkräftebedarfs
03/2014	Otto, Anne; Neu, Nathalie; Schieler, Manuel; Wydra-Somaggio, Gabriele	Gender Pay Gap beim Berufseinstieg von Hochschulabsolventen
02/2014	Copestake, Silvina; Ludwig, Oliver; Stabler, Jochen; Weyh, Antje	Arbeitsplatzdynamik im Saarland

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe „IAB-Regional“ finden Sie [hier](#):

<http://www.iab.de/de/publikationen/regional.aspx>

Impressum

IAB-Regional. IAB Rheinland-Pfalz-Saarland
Nr. 04/2015

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Str. 104
90478 Nürnberg

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit
Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

http://doku.iab.de/regional/RPS/2015/regional_rps_0415.pdf

Eine vollständige Liste aller erschienenen Berichte finden
Sie unter
<http://www.iab.de/de/publikationen/regional/rheinland-pfalz-saarland.aspx>

ISSN 1861-1540

Rückfragen zum Inhalt an:

Anne Otto
Telefon 0681.849 207
E-Mail anne.otto@iab.de

Jochen Stabler
Telefon 0681.849 209
E-Mail jochen.stabler@iab.de