



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND
BERUFSFORSCHUNG
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

IAB-REGIONAL

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

1|2019 IAB Rheinland-Pfalz-Saarland

Qualität der Beschäftigung im Saarland

Anne Otto



ISSN 1861-1540

Qualität der Beschäftigung im Saarland

Anne Otto (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	5
1 Einleitung	6
2 Begriffserklärungen und Datengrundlagen	7
2.1 Normalarbeitsverhältnis und atypische Beschäftigungsformen	7
2.2 Beschäftigungsstatistik	9
2.3 Integrierte Erwerbsbiographien (IEB)	10
3 Entwicklung von atypischen Beschäftigungsformen	11
4 Strukturmerkmale von atypischen Beschäftigungsformen	13
4.1 Teilzeitbeschäftigung	13
4.2 Ausschließlich geringfügige Beschäftigung	20
4.3 Leiharbeitsbeschäftigung.....	23
4.4 Niedriglohnbeschäftigung.....	26
5 Zusammenfassung	32
Literatur	35
Anhang	38

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Teilzeitquoten von Frauen und Männern	14
Abbildung 2:	Gründe für Teilzeittätigkeiten von Frauen und Männern (18-65 Jahre)	15
Abbildung 3:	Teilzeitquote nach Sektoren und Abweichung sektoraler Beschäftigtenanteile vom Bundesdurchschnitt	18
Abbildung 4:	Teilzeitquote nach Kreisen.....	19
Abbildung 5:	Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten je 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Sektoren	22
Abbildung 6:	Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten je 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in den Kreisen	23
Abbildung 7:	Leiharbeitsquoten nach Berufsbereichen	24
Abbildung 8:	Leiharbeitsquote nach Kreisen	26
Abbildung 9:	Einkommensstruktur nach Geschlecht	28
Abbildung 10:	Einkommensstruktur nach Alter	28
Abbildung 11:	Einkommensstruktur nach Anforderungsniveau	29
Abbildung 12:	Einkommensstruktur nach Staatsangehörigkeit	29

Abbildung 13:	Niedriglohnquote nach Sektoren und Abweichung sektoraler Beschäftigtenanteile vom Bundesdurchschnitt.....	31
Abbildung 14:	Niedriglohnquote nach Kreisen	32

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Abgrenzung der Erwerbsformen	8
Tabelle 2:	Beschäftigungsformen	11
Tabelle 3:	Strukturmerkmale von Teil- und Vollzeitbeschäftigung	16
Tabelle 4:	Strukturmerkmale der ausschließlich geringfügigen Beschäftigung	21
Tabelle 5:	Strukturmerkmale der Leiharbeitsbeschäftigung.....	25

Anhang

Abbildung A 1:	Einkommensstruktur.....	38
----------------	-------------------------	----

Zusammenfassung

Die Qualität der Beschäftigung (Arbeitsortprinzip) im Saarland analysiert die vorliegende Studie, indem die Bedeutung und die besonderen Strukturmerkmale der einzelnen atypischen Beschäftigungsformen Teilzeit, ausschließlich geringfügige Beschäftigung (agB), Leiharbeit und Niedriglohn herausgearbeitet werden. Die Bedeutung dieser Beschäftigungsformen hat im Saarland in der Vergangenheit erheblich zugenommen, während sich der Stellenwert des Normalarbeitsverhältnis für den regionalen Arbeitsmarkt verringerte. Es ist aber bemerkenswert, dass die Vollzeitbeschäftigung in den letzten Jahren wieder nach langer Zeit einen positiven Zuwachs aufweist. Somit ist der Bedeutungsrückgang des Normalarbeitsverhältnisses zunächst zu einem Stillstand gekommen.

Mit Ausnahme der Teilzeitbeschäftigung haben die anderen in dieser Studie betrachteten atypischen Beschäftigungsformen eine überdurchschnittliche Bedeutung für den saarländischen Arbeitsmarkt. Vor allem die Leiharbeitsquote liegt deutlich höher als im Bundesschnitt, weil sich die Saar-Wirtschaft auf für den Weltmarkt produzierende Betriebe besonders stark spezialisiert hat, welche vor allem auf einen flexiblen Personalbestand angewiesen sind. Der überdurchschnittliche Anteil der Geringverdiener kann vermutlich auf der hohen Bedeutung von gering entlohnten Helfertätigkeiten im Verarbeitenden Gewerbe und in der Zeitarbeit beruhen. Die unterdurchschnittliche Niedriglohnquote unter den ausländischen Vollzeitbeschäftigten im Saarland steht in Zusammenhang mit dem hohen Anteil an französischen Arbeitskräften mit einem überdurchschnittlichen Qualifikationsniveau. Als mögliche Ursache für die ungleiche Verbreitung der einzelnen atypischen Erwerbsformen innerhalb des Saarlandes werden der lokale Branchenmix, die Erwerbsbeteiligung, die Siedlungsstruktur sowie die Ausstattung mit Plätzen für die Kinderbetreuung in Betracht gezogen.

Gemeinsam ist den atypischen Beschäftigungsformen, dass sich hier verstärkt spezifische Personengruppen wie Jüngere und Ältere, Frauen, Ungelernte und ausländische Arbeitskräfte konzentrieren, deren Übergangschancen in reguläre Beschäftigung geringer sind.

Keywords

Atypische Beschäftigung, Ausschließlich geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit, Niedriglohn, Teilzeitbeschäftigung

1 Einleitung

In den frühen neunziger Jahren war die Mehrheit der Arbeitnehmer in der Regel in einem Normalarbeitsverhältnis beschäftigt, das über einen unbefristeten Arbeitsvertrag, eine Vollzeitstätigkeit und die Einbindung in das Sozialversicherungssystem 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 (Wingerter 2009; 2011). Dies hängt damit zusammen, dass die Bedeutung von atypischen Beschäftigungsverhältnissen wie Teilzeit, befristete Arbeitsverhältnisse oder Leiharbeit gegenüber dem Normalarbeitsverhältnis in der Vergangenheit sehr stark an Bedeutung hinzugewonnen haben. Diese zunehmende Pluralisierung der Erwerbsformen ist nicht nur in Deutschland zu beobachten, sondern ebenso in vielen anderen Ländern (Barbieri 2009). Dieser Trend könnte sich durch die Digitalisierung zukünftig verstärken, da eine digitalisierte Arbeitswelt einerseits auf flexible Erwerbsformen angewiesen ist, aber andererseits auch zu Änderungen bisheriger atypischer Beschäftigungsformen beitragen könnte. Beispielsweise könnten in Zukunft digitale Plattformen zu einem Wandel der Formen der Leiharbeitsbeschäftigung beitragen oder neue flexible Erwerbsformen, wie Crowdwork, könnten weiter an Bedeutung hinzugewinnen (Keller/Seifert 2018)

Dieser Wandel der Erwerbsformen ist mit Risiken, aber auch mit Chancen verknüpft. Die atypischen Beschäftigungsformen bieten den Arbeitnehmern ungünstigere Bedingungen, z. B. bei der Arbeitsplatzsicherheit oder der Höhe der Entlohnung, als reguläre Arbeitsverhältnisse. Trotz dieser ungleichen Beschäftigungsbedingungen erhöht sich durch diese flexiblen Beschäftigungsformen tendenziell die Erwerbsbeteiligung; dies trifft besonders auf die Teilzeit zu (Sperber/Walwei, 2017). Für Arbeitgeber besteht ein Vorteil solcher Erwerbsformen darin, dass sie hierdurch den Einsatz von Arbeitskräften recht flexibel in Abhängigkeit von der Auftragslage gestalten können (Keller/Seifert 2013). Dennoch geht eine solche Personalpolitik für die Betriebe mit dem Risiko einher, dass sie an Attraktivität für neue Mitarbeiter verlieren. Dies könnte wiederum zu Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Fachkräften führen. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kann es von Vorteil sein, eine flexible Beschäftigung auszuüben, um Familie und Beruf im Alltag besser miteinander vereinbaren zu können oder um eine Erwerbstätigkeit mit einer Ausbildung zu kombinieren. Eine atypische Beschäftigung kann auch als Brücke zur Aufnahme einer regulären Beschäftigung dienen. Jedoch ist dieser Brückeneffekt, wie wissenschaftliche Studien zeigen, eher nur sehr schwach ausgeprägt (z. B. Hell/Otto 2013). Zum einen bleibt das Risiko eines Drehtüreffektes bestehen, wenn der Übergang von einer Erwerbstätigkeit in Arbeitslosigkeit unfreiwillig war. Zum anderen können Klebeeffekte einen langfristigen und unfreiwilligen Verbleib in einer atypischen Erwerbsform zur Folge haben (siehe Sperber/Walwei, 2017).

Vor diesem Hintergrund untersuchen wir in dieser Studie, wie sich die atypischen Beschäftigungsformen im Saarland entwickelt haben, welche Bedeutung sie für den Arbeitsmarkt dieses Bundeslandes haben, und welche Strukturmerkmale diese Erwerbsformen aufweisen. 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. In Kapitel 2 stellen wir auch die für die empirische Analyse verwendeten Datengrundlagen vor. Im anschließenden Kapitel 3 gehen wir darauf ein, wie sich die atypischen Beschäftigungsformen Teilzeitbeschäftigung, ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigung (ab hier: agB), Leiharbeit und Niedriglohnbeschäftigung im Saarland von 2013 bis 2018 entwickelt haben. Im Rahmen einer Querschnittsbetrachtung zum 30. Juni 2018 zeigen wir in Kapitel 4 anhand verschiedener Strukturmerkmale (z. B. Alter, Qualifikation), welche Personengruppen sich in den jeweiligen Beschäftigungsformen in besonderem Maße konzentrieren. Da der Arbeitsmarkt des Saarlandes spezifische Charakteristika aufweist, z. B. im Hinblick auf die Betriebsgrößen- und Branchenstruktur, dienen die Angaben zu Deutschland als Referenz. In Kapitel 5 fassen wir die wichtigsten Untersuchungsergebnisse zusammen.

2 Begriffserklärungen und Datengrundlagen

2.1 Normalarbeitsverhältnis und atypische Beschäftigungsformen

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: 40) 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
Basis: Erwerbstätige	Basis: Beschäftigte Arbeitnehmer
Standarderwerbsformen:	Normalarbeitsverhältnisse:
Selbstständige Arbeitgeber; Unbefristete Beschäftigungsverhältnisse in Vollzeit außerhalb der Zeitarbeitsbranche	Unbefristete Beschäftigungsverhältnisse in Vollzeit außerhalb der Zeitarbeitsbranche
Atypische Erwerbsformen:	Atypische Erwerbsformen
Teilzeitbeschäftigte < 31 Stunden (ohne geringfügige Beschäftigung, mit Leiharbeitnehmern und befristeten Teilzeitkräften) Geringfügig Beschäftigte Befristet Beschäftigte Leiharbeitnehmer Ein-Personen-Selbstständige	Teilzeitbeschäftigte < 20 Stunden (ohne geringfügige Beschäftigung, mit Leiharbeitnehmern und befristeten Teilzeitkräften) Geringfügig Beschäftigte Befristet Beschäftigte Leiharbeitnehmer Personen mit Nebentätigkeit
Sonderformen der Erwerbsarbeit	
Auszubildende Mithelfende Familienghörige Zeit- und Berufssoldaten, Personen ohne Angaben zur Fristigkeit des Arbeitsvertrags	

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

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 somit sehr verschiedene Beschäftigungsformen, die sich wiederum von einer typischen bzw. regulären Beschäftigung 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 die Unterschiede zwischen typischen und atypischen Beschäftigungsverhältnissen zu begründen, werden z. B. Erklärungsansätze der Arbeitsmarktsegmentation herangezogen. Demnach lassen sich atypische Beschäftigungen alleamt 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 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. Diese Datengrundlage enthält individuelle Merkmale der Beschäftigten, so dass die atypischen Beschäftigungsformen nach verschiedenen Charakteristika wie etwa Alter, Geschlecht, Qualifikation und dem Wirtschaftszweig differenziert dargestellt werden können. Wir betrachten die Beschäftigung zu den beiden Stichtagen 30. Juni 2013 und 30. Juni 2018 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. Erwerbstätige (z. B. Beamte, Selbständige), die nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegen, werden nicht in der Beschäftigungsstatistik erfasst. Üben diese Personengruppen eine agB aus, wird dies in der Beschäftigungsstatistik ausgewiesen. Dadurch sind die Angaben zu den agB aus der Beschäftigungsstatistik 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 mithelfenden Familienangehörigen beziehen.

Bis zum Ende des Jahres 2015 wurden Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter gesondert in der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik bei der Bundesagentur für Arbeit geführt. Mit Beginn des Jahres 2016 erfolgte die Umstellung der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik auf ein neues Verfahren, das eine Integration in die Beschäftigungsstatistik ermöglicht hat (siehe ausführlich Bundesagentur für Arbeit Statistik, 2015). Die Voraussetzung hierfür war die Einführung eines gesonderten personenbezogenen Kennzeichens der Arbeitnehmerüberlassung in das Meldeverfahren zur Sozialversicherung. Die Datengrundlage für die neue Statistik zur Arbeitnehmerüberlassung sind somit die laufenden Meldungen der Arbeitgeber im Rahmen des Meldeverfahrens zur Sozialversicherung. Der Vorteil dieser Umstellung ist, dass die strukturellen Merkmale zwischen Leiharbeitsbeschäftigten sowie anderen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten miteinander verglichen werden können. Mit Hilfe dieser neuen Methode wurde die Arbeitnehmerüberlassungsstatistik rückwirkend bis Januar 2013 revidiert. Folglich können wir für den Betrachtungszeitraum (2013 bis 2018) in der vorliegenden Analyse die nach dieser neuen Methode erhobenen Daten zur Arbeitnehmerüberlassung verwenden.

2.3 Integrierte Erwerbsbiographien (IEB)

Für die Ermittlung der Niedriglohnbeschäftigung verwenden wir als Datengrundlage eine 10 Prozent-Stichprobe der Integrierten Erwerbsbiographien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Diese Datengrundlage basiert auf den Meldungen der Arbeitgeber zur Sozialversicherung sowie aus den Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit. Sie umfasst detaillierte Daten zu den Erwerbsverläufen von jedem einzelnen sozialversicherungspflichtig und/oder geringfügig Beschäftigten, Leistungsempfänger, Arbeitsuchenden, Arbeitslosen und Maßnahmeteilnehmer in der Bundesrepublik Deutschland. Die IEB liegt seit dem 1. Januar 1999 bis zum aktuellen Rand vor und wird jährlich aktualisiert. Eine ausführliche Datensatzbeschreibung zur IEB findet sich z. B. bei Antoni/Ganzer/vom Berge (2016). Um diese erwerbsbiographischen Daten verwenden zu können, haben wir umfassende Bereinigungen durchgeführt (z. B. Löschen von unplausiblen Entgeltangaben).

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 einer Region ermittelt. Es hat sich im internationalen Kontext die OECD-Definition etabliert. Demnach wird unter dem Niedriglohn ein Bruttomonatslohn verstanden, der weniger als $\frac{2}{3}$ des nationalen Medianbruttomonatslohns beträgt. Wir weichen in unserer Untersuchung hiervon in zwei Punkten ab.

- Erstens, wir ermitteln den monatlichen Medianbruttolohn jeweils für alle Kreise und kreisfreien Städte in Deutschland. Wenn wir in dieser Studie den Niedriglohn für einzelne Kreise bzw. kreisfreie Städte ausweisen, beziehen wir uns bei der Berechnung des Schwellenwertes jeweils auf den kreisspezifischen Medianbruttomonatslohn.
- Zweitens, die Niedriglohnschwellen auf den räumlich aggregierten Ebenen Bundesland und Deutschland basieren jeweils auf einer Gewichtung der kreisspezifischen Medianbruttomonatseinkommen. Zwar können wir deshalb beim Vergleich der Höhe der Niedriglohnquoten zwischen Regionen Unterschiede, die sich aus dem Einkommensgefälle zwischen diesen Raumeinheiten ergeben, nicht berücksichtigen. Aber der Vorteil ist, dass wir beim Vergleich der Niedriglohnbeschäftigung zwischen Regionen die lokalspezifischen Besonderheiten der Einkommensverteilungen deutlich besser berücksichtigen können.

Vielfach beziehen sich wissenschaftliche Studien (z. B. Fuchs et al., 2019) und Entgeltstatistiken (z. B. Bundesagentur für Arbeit Statistik, 2010) für die Ermittlung von Durchschnittslöhnen auf Stichtage. Jedoch werden zu einem Stichtag erfahrungsgemäß häufiger längere Beschäftigungsverhältnisse mit höheren Einkommen erfasst, so dass der mit solchen Daten berechnete Lohn nach oben hin verzerrt sein könnte. Wir ermitteln den Lohn zeitraumbezogen. In unserer Untersuchung beziehen wir uns bei der Berechnung des Medianbruttolohnes auf alle Beschäftigungsepisoden von Vollzeitbeschäftigten¹, über die innerhalb eines Kalenderjahres in der von uns verwendeten 10 Prozent-Stichprobe der Integrierten Erwerbsbiographien (IEB) berichtet wird. Hierdurch ist gewährleistet, dass sowohl kurz- als auch längerfristige Beschäftigungsphasen berücksichtigt werden. Da der Niedriglohnbereich nur einen Ausschnitt aus der gesamten Einkommensverteilung

¹ Da die Integrierten Erwerbsbiographien (IEB) keine Angaben über die exakte Anzahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden von Teilzeitbeschäftigten enthalten, beziehen wir diese Beschäftigungsform nicht in die Lohnberechnungen mit ein.

darstellt, beziehen wir bei unserer Betrachtung in Kapitel 4 ebenso die anderen (höheren) Einkommensgruppen mit ein.

3 Entwicklung von atypischen Beschäftigungsformen

In diesem Kapitel werden die Entwicklung der Vollzeitbeschäftigung (Normalarbeitsverhältnis) und der atypischen Beschäftigungsformen im Saarland während des Zeitraumes von 2013 bis 2018 dargestellt und mit den jeweiligen bundesweiten Trends verglichen.

Tabelle 2: Beschäftigungsformen

Saarland und Deutschland, 2013-2018 (30. Juni, Arbeitsort, ohne Auszubildende), Anzahl und Änderung in Prozent

Ausprägungen	Saarland			Deutschland		
	2013	2018	Änderung in %	2013	2018	Änderung in %
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	349.107	369.018	5,7	28.065.050	31.206.007	11,2
Vollzeit	261.168	267.675	2,5	20.681.357	22.169.791	7,2
Teilzeit	87.246	101.343	16,2	7.313.802	9.036.216	23,6
Ausschließlich geringfügige Beschäftigung	58.746	50.140	-14,6	4.007.618	3.453.466	-13,8
Leiharbeit	8.874	12.417	39,9	790.553	939.251	18,8

Quelle: Statistikangebot der Bundesagentur für Arbeit (2019): eigene Berechnungen. © IAB

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig gemeldeten Beschäftigten beträgt zum 30. Juni 2018 im Saarland 369,0 Tsd. Personen und ist seit 2013 um 5,7 Prozent angestiegen. Dieser Zuwachs liegt um 5,5 Prozentpunkte unter dem nationalen Referenzwert (+11,2 Prozent) (Tabelle 2).

Bemerkenswert ist, dass die Zahl der in Vollzeit beschäftigten Personen im Saarland in den letzten Jahren einen positiven Zuwachs in Höhe von 2,5 Prozent aufweist. Diese Entwicklung ist in Deutschland insgesamt gleichfalls zu beobachten; aber der Anstieg im Bund fällt um 4,7 Prozentpunkte höher aus. Sperber/Walwei (2015) konstatieren, dass die über mehrere Jahrzehnte währende rückläufige Entwicklung der Vollzeitbeschäftigung im Bundesgebiet in den letzten Jahren durch einen partiellen Stillstand gekennzeichnet ist.

Mit Ausnahme der agB weisen die anderen hier betrachteten atypischen Beschäftigungsformen jeweils positive Zuwächse auf. Der Anstieg der Zahl der in Teilzeit beschäftigten Personen beträgt 16,2 Prozent und ist wesentlich höher als die Zunahme der saarländischen Gesamtbeschäftigung (+5,7 Prozent). Der Anteil der Teilzeit an allen Beschäftigten erhöhte sich von 25,0 Prozent (2013) auf 27,5 Prozent (2018). Die Teilzeit ist im Saarland die am weitesten verbreitete atypische Beschäftigungsform. Jedoch fiel der Anstieg der Teilzeitbeschäftigung im nationalen Durchschnitt (+23,6 Prozent) um 7,4 Prozentpunkte höher aus. Die Teilzeitquote fällt in Deutschland insgesamt auch höher aus und beträgt 29,0 Prozent (2018).

Die Leiharbeitsbeschäftigung wuchs im Saarland (+39,9 Prozent) sehr viel dynamischer als im Bundestrend (+18,8 Prozent). Im Jahr 2013 war die Leiharbeitsquote (bzw. Anteil der Leiharbeitnehmer an der Gesamtbeschäftigung) im Saarland (2,5 Prozent) um 0,3 Prozentpunkte niedriger als in Deutschland insgesamt (2,8 Prozent). Im Jahr 2018 fällt die Leiharbeitsquote an der Saar (3,4 Prozent) dann um 0,4 Prozentpunkte höher aus als im Bund (3,0 Prozent).

Sank die Zahl der ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten im Saarland von 2013 bis 2015 bereits um 5,5 Prozent, verzeichnete die agB seit 2015 einen noch stärkeren Rückgang in Höhe von 9,7 Prozent. Dieser Trend korrespondiert mit der bundesweiten Entwicklung (vom Berge et al. 2018). Im Saarland gab es im Jahr 2013 16,8 agB je 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, diese Quote beträgt im Jahr 2018 13,6. Die agB hat für den saarländischen Arbeitsmarkt eine größere Bedeutung als im Bundesdurchschnitt (11,1 (2018)). Mit verantwortlich für den starken Rückgang seit 2015 ist die Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes zum 1. Januar 2015. Viele agB erzielen nur niedrige Entgelte.² Der Mindestlohn führte zu Einkommenserhöhungen für agB. Da hierdurch oftmals die Geringfügigkeitsgrenze in Höhe von 450 Euro pro Monat überschritten wurde, hatte die Einführung des Mindestlohns verstärkte Umwandlungen von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse zur Folge. Hierdurch konnte der Rückgang der agB teilweise abgefedert werden (vom Berge/Weber, 2017).³ Jedoch zeigt die Studie von Pusch/Seifert (2017), dass sich die Einkommenssituation für agB seit der Einführung des Mindestlohnes nicht umfassend verbessert hat.

Im Saarland verdienen im Jahr 2016 19,2 Prozent der Vollzeitbeschäftigten weniger als 2/3 des bundeslandspezifischen Monatsbruttomedianlohnes. In Deutschland insgesamt ist die Niedriglohnbeschäftigung weniger stark verbreitet; die Niedriglohnquote beträgt 17,8 Prozent. Seit 2013 hat sich diese Quote an der Saar nicht verändert und ist im Bund leicht gesunken (siehe Abbildung A 1).

Zwar profitiert der saarländische Arbeitsmarkt vom langfristigen Aufwärtstrend der Beschäftigung am gesamtdeutschen Arbeitsmarkt, aber dennoch hat sich die regionale Gesamtbeschäftigung deutlich ungünstiger entwickelt als im Bundesschnitt. Dies gilt für Voll- und Teilzeit. Die Beschäftigung ist im Betrachtungszeitraum sowohl in Sektoren mit hohen Vollzeitquoten wie dem Verarbeitenden Gewerbe als auch in den meisten Dienstleistungsbereichen, auf welche sich der Großteil der Teilzeitstellen konzentriert, nur unterdurchschnittlich gewachsen. Der niedrigere Beschäftigungsanstieg spiegelt sich in der ungünstigeren konjunkturellen Entwicklung der Saar-Wirtschaft wider; der Zuwachs des preisbereinigten Bruttoinlandsproduktes war seit 2013 in den meisten Jahren niedriger als im Bundesschnitt (Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2018). Verantwortlich hierfür ist vor allem die Spezialisierung auf reife Exportindustrien. Die drei wichtigsten industriellen Standbeine sind die Metallherstellung und -bearbeitung, der Maschinenbau sowie die Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen. Beschäftigung und Umsätze haben sich in diesen drei Industriezweigen in den letzten Jahren sehr ungünstig entwickelt (Statistisches Amt Saarland, 2018). Die höhere Nachfrage für Leiharbeitskräfte in der Saar-Wirtschaft könnte ein Hinweis

² Zum Beispiel zeigen Fischer et al. (2015), dass fast die Hälfte der ausschließlich geringfügig Beschäftigten in Deutschland unter dem gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro in der Stunde verdienen.

³ Das Begleitmonitoring zu den Arbeitsmarktwirkungen des Mindestlohnes hat für die letzten Jahre gezeigt, dass ein nicht unerheblicher Teil dieser Übergänge im selben Betrieb erfolgt ist (siehe z. B. vom Berge et al., 2018).

dafür sein, dass die lokalen Betriebe in besonderem Maße auf dieses Instrument der flexiblen Personalpolitik gesetzt haben, um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu stärken.

4 Strukturmerkmale von atypischen Beschäftigungsformen

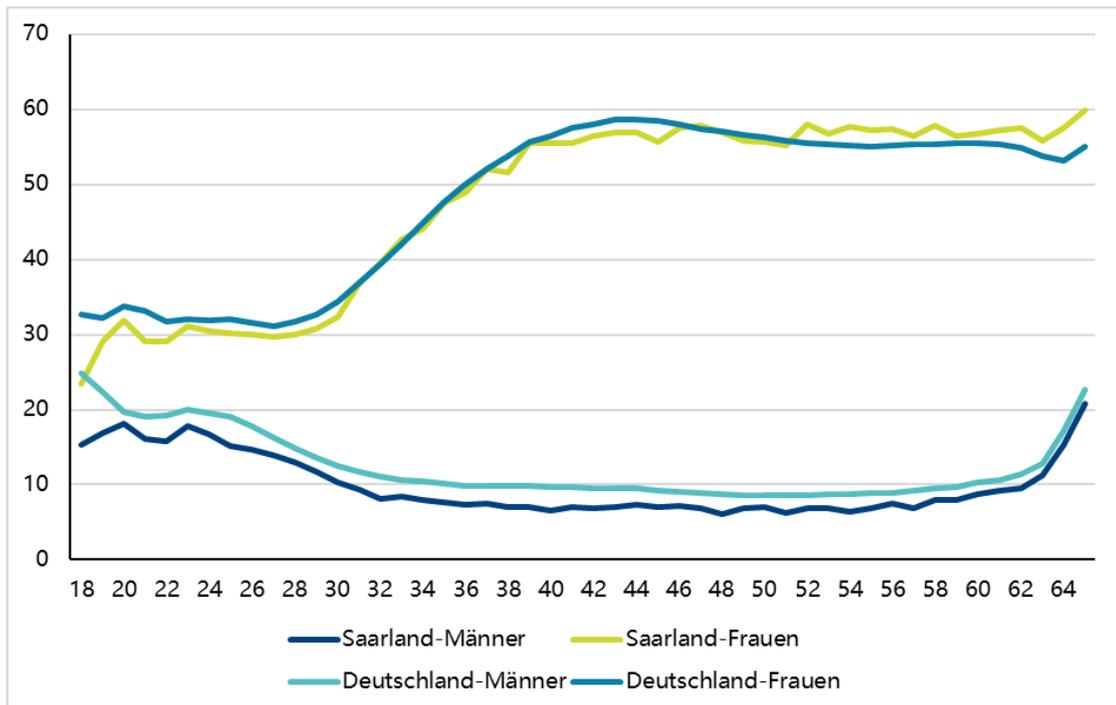
In diesem Kapitel werden die Strukturmerkmale von atypischen Beschäftigungsformen (z. B. Alter, Qualifikation) im Rahmen von einer Querschnittsbetrachtung zum Stichtag 30. Juni 2018 im Saarland aufgezeigt. Um Besonderheiten dieser Erwerbsformen im Saarland herauszuarbeiten, werden die Angaben für dieses Bundesland mit denjenigen von Deutschland gespiegelt.

4.1 Teilzeitbeschäftigung

Die Teilzeitquote, sprich der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Personen an der Gesamtbeschäftigung, beträgt im Saarland am 30. Juni 2018 27,5 Prozent (Abbildung 4). Auf der einen Seite ermöglicht Teilzeitarbeit eine erhöhte individuelle Flexibilität, so dass sich private Interessen, z. B. die Betreuung von Kindern oder Pflege von Angehörigen, besser mit einer Erwerbstätigkeit vereinbaren lassen. Auf der anderen Seite ist eine längerfristige Teilzeittätigkeit auch mit Nachteilen verbunden. Hierdurch verschlechtert sich zum Beispiel die individuelle Alterssicherung wegen niedrigerer Rentenansprüche. Außerdem reduzieren sich durch eine Teilzeitbeschäftigung die Bemessungsgrenzen bei der Arbeitslosenversicherung, so dass im Falle von Arbeitslosigkeit die Ansprüche für die Existenzsicherung niedriger ausfallen können. Die Teilzeitquote unter den saarländischen Frauen (49,6 Prozent) fällt beachtlich höher aus als unter den Männern (8,9 Prozent). Der Großteil (82,3 Prozent) der 101,3 Tsd Teilzeitbeschäftigten an der Saar sind Frauen; diese Beschäftigungsform ist und bleibt eine traditionelle Frauendomäne.

Abbildung 1: Teilzeitquoten von Frauen und Männern

Saarland und Deutschland, 2018 (30. Juni, Arbeitsort, ohne Auszubildende, nach Lebensjahren), Anteile in Prozent

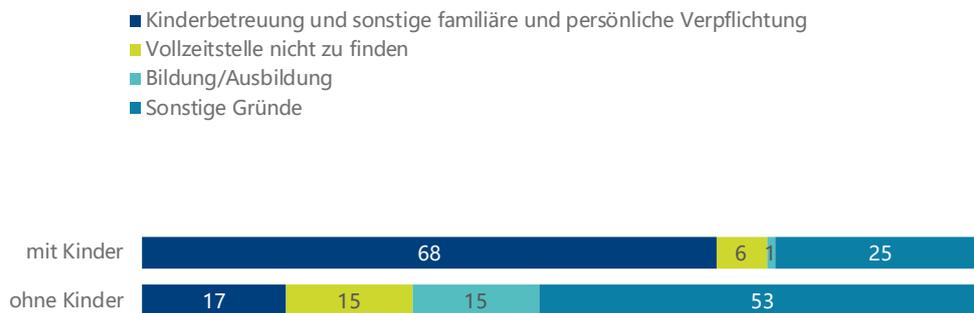


Quelle: Statistikangebot der Bundesagentur für Arbeit (2019); eigene Berechnungen. © IAB

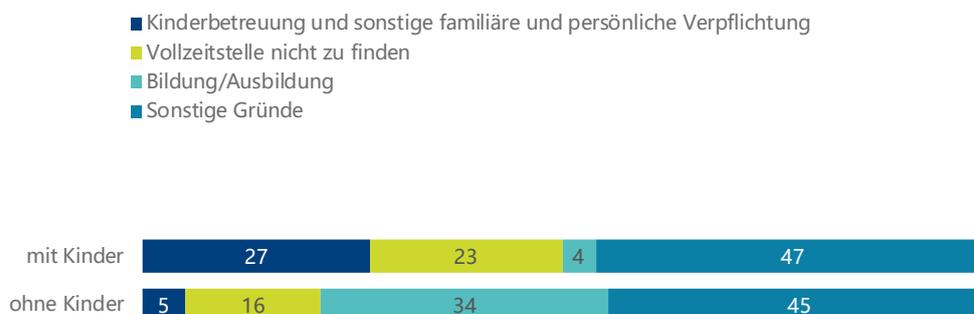
Abbildung 1 zeigt die Verläufe der Teilzeitquoten bei Frauen und Männern zwischen dem 18. und 65. Lebensjahr. Die Teilzeitquote steigt bei den Frauen ab dem 29. Lebensjahr (30,8 Prozent) bis zum 40. Lebensjahr (55,5 Prozent) stark an und sinkt anschließend wieder leicht, aber verbleibt in höheren Lebensjahren auf einem hohen Niveau. Die Frauen steigen z. B. nach einer Familienpause mit einer Teilzeittätigkeit wieder in das Erwerbsleben ein und kehren seltener in eine Vollzeittätigkeit zurück. Unter den Männern im Alter von 18 bis 25 Jahren arbeiten 15 bis 18 Prozent mit reduzierter Stundenzahl. Im Vergleich hierzu arbeitet bei den Männern in den mittleren Altersgruppen nur eine kleine Minderheit in Teilzeit. Die Teilzeitquoten steigen bei den Männern erst ab einem Alter von 60 Jahren wieder deutlich auf über 10 Prozent an. Hobler et al. (2017) stellen fest, dass die Männer hauptsächlich nur phasenweise im Zuge ihrer Erwerbsbiographie Teilzeit arbeiten. Dies ist vor allem beim Start und gegen Ende der Karriere bei ihnen der Fall.

Abbildung 2: Gründe für Teilzeittätigkeiten von Frauen und Männern (18-65 Jahre)

Deutschland, 2017, Frauen, Anteile in Prozent



Deutschland, 2017, Männer, Anteile in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt (2018); eigene Darstellung. © IAB

Diese divergierenden geschlechtsspezifischen Verläufe der Teilzeitquoten stehen in Zusammenhang mit den unterschiedlichen Beweggründen für eine Teilzeittätigkeit. Das Statistische Bundesamt (2018) hat die Motive hierfür im Rahmen des Mikrozensus 2017 erfragt (siehe Abbildung 2). Frauen ohne Kinder im eigenen Haushalt geben als Hauptgrund sonstige Beweggründe (u. a. Krankheit, Unfall) an (53 Prozent), weitere mögliche Ursachen – familiäre Verpflichtungen, fehlende Vollzeitstellen, Ausbildung – sind von nachrangiger Bedeutung. Der zentrale Anlass für eine Teilzeittätigkeit sind bei Müttern die Kinderbetreuung sowie sonstige familiäre und persönliche Verpflichtungen (68 Prozent), während sonstige Gründe (25 Prozent) und das Nicht-Finden einer Vollzeitstelle (6 Prozent) weniger relevant sind.

Insgesamt betrachtet gibt fast jeder dritte Mann in der Mikrozensusbefragung, unabhängig vom familiären Status, als Grund für eine Erwerbstätigkeit in Teilzeit sonstige Gründe an (u. a. Unfall, Krankheit). Das Statistische Bundesamt (2018) verweist darauf, dass der Großteil dieser Männer

nicht bestrebt ist, die Zahl der Arbeitsstunden auszuweiten, so dass die Entscheidung für die Teilzeit freiwillig war. Für Männer ohne Kinder sind das zweit- und dritt wichtigste Motiv, fehlende Vollzeitstellen und eine Ausbildung. Für Väter folgten an zweiter und dritter Stelle familiäre Verpflichtungen und das Nicht-Finden einer Vollzeit-Stelle.

Jedoch geht aus diesen Ergebnissen des Mikrozensus 2017 nicht eindeutig hervor, ob die Teilzeittätigkeit freiwillig gewählt wurde oder ob eine Rückkehr in eine Vollzeittätigkeit nicht möglich war, weil z. B. keine passenden Stellen vorhanden waren, oder in der Vergangenheit der Anspruch nach vorheriger Kinderbetreuung hierfür fehlte. Zwar räumt das zum 01. Januar 2019 in Kraft getretene Gesetz zur Brückenteilzeit Mitarbeitern in Betrieben mit mehr als 45 Beschäftigten einen Anspruch auf eine befristete Teilzeitphase von einem bis zu fünf Jahren ein. Jedoch wird die Wirksamkeit dieses Gesetzes in Frage gestellt, da viele Frauen in Kleinbetrieben mit weniger als 45 Mitarbeitern arbeiten (Hobler/Pfahl/Horvath, 2017), und ein nicht unerheblicher Teil der Beschäftigten in Deutschland die Arbeitszeit lediglich nur für wenige Monate gerne reduzieren würde (Stegmaier/Gundert, 2018).

Tabelle 3: Strukturmerkmale von Teil- und Vollzeitbeschäftigung

Saarland und Deutschland, 30. Juni 2018 (Arbeitsort, ohne Auszubildende), Anteile in Prozent

Ausprägungen	Saarland		Deutschland	
	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit
Insgesamt (Anzahl)	101.343	267.675	9.036.216	22.169.791
nach Geschlecht				
Männer	17,7	68,4	20,7	33,0
Frauen	82,3	31,6	79,3	33,0
nach Altersgruppen				
unter 25 Jahre	5,7	7,4	5,9	7,0
25 bis 49 Jahre	52,2	56,6	56,2	59,1
50 Jahre und älter	42,1	36,0	38,0	33,9
nach Qualifikation				
ohne Abschluss	15,3	11,4	13,0	9,8
Anerkannter Berufsabschluss	72,2	75,0	70,5	70,8
Akademischer Berufsabschluss	12,4	13,5	16,5	19,4
nach Anforderungsniveau				
Helfer	25,7	16,2	22,9	13,4
Fachkraft	59,7	60,8	57,9	56,4
Spezialist	6,4	11,6	8,6	14,9
Experte	8,2	10,7	10,5	14,6
nach Nationalität				
Deutsche	88,2	87,4	88,1	88,1
Ausländer	11,8	12,6	11,8	11,8

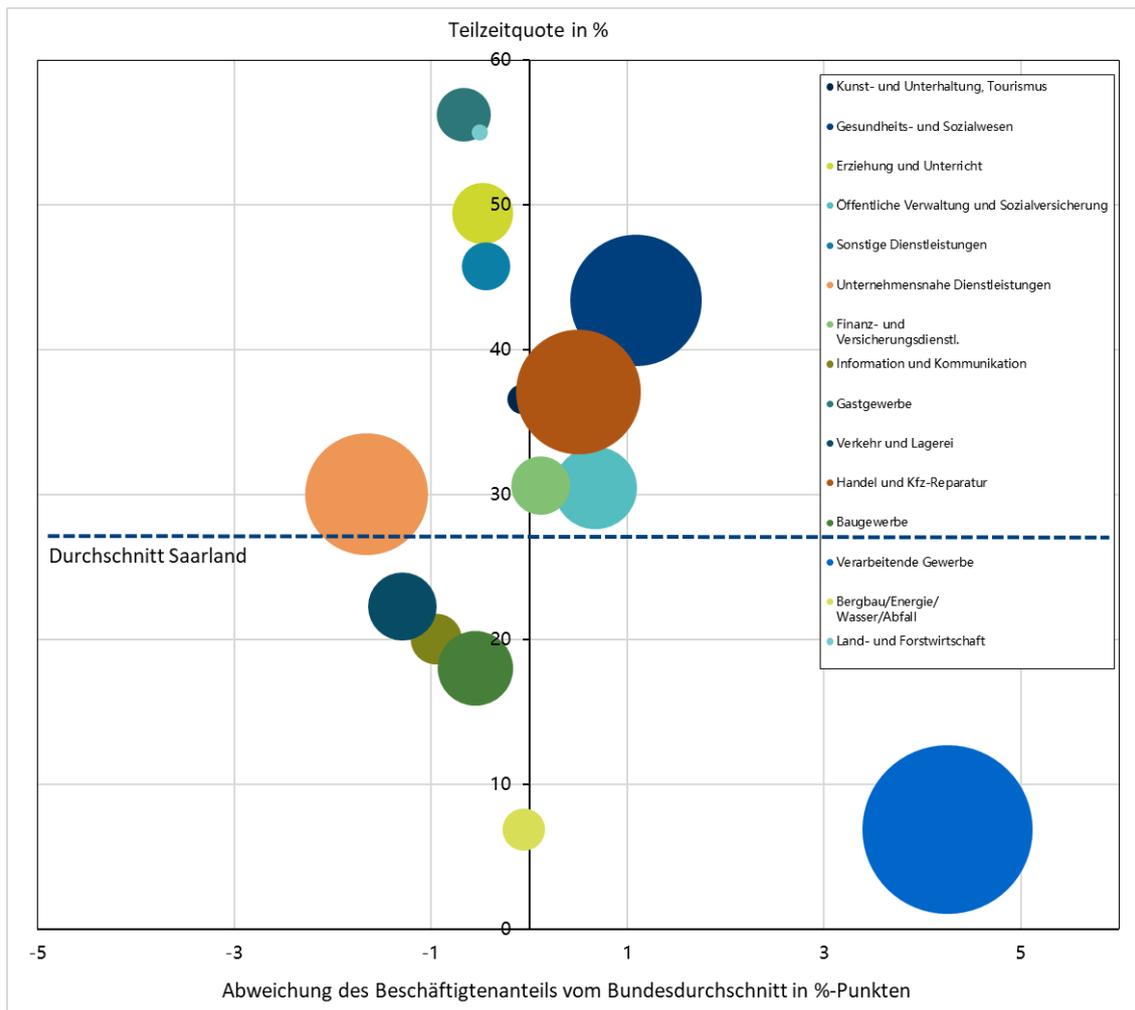
Quelle: Statistikangebot der Bundesagentur für Arbeit (2019); eigene Berechnungen. © IAB

Die Zusammensetzung der Qualifikations- und Anforderungsniveaus im Saarland unterscheidet sich jeweils deutlich zwischen Teil- und Vollzeit. Personen, die in Teilzeit arbeiten, haben häufiger keinen Berufsabschluss (15,3 Prozent) als Vollzeitbeschäftigte (11,4 Prozent) (Tabelle 3). Demgegenüber haben Personen mit einem Teilzeitjob (12,4 Prozent) seltener einen akademischen Abschluss als dies bei den Vollzeitjobs der Fall ist (13,5 Prozent). Helfertätigkeiten sind stärker unter den Teilzeit- (25,7 Prozent) als unter den Vollzeitstellen (16,2 Prozent) vertreten. Außerdem sind die Anteile von Spezialisten- und Expertentätigkeiten bei der Teilzeit (6,4 bzw. 8,2 Prozent) jeweils niedriger als bei der Vollzeit (11,6 bzw. 10,7 Prozent).

Im Vergleich zu den bundesweiten Durchschnittswerten haben ältere Frauen unter den Teilzeitbeschäftigten im Saarland eine überdurchschnittlich hohe Bedeutung (Tabelle 3). Für diesen Unterschied gibt es zwei mögliche Gründe. Die demographische Verschiebung hin zu höheren Altersgruppen ist im Saarland weiter vorangeschritten als in Deutschland insgesamt, so dass ältere Frauen in der erwerbsfähigen Bevölkerung eine überproportional hohe Bedeutung haben. Außerdem ist die Erwerbstätigenquote der saarländischen Frauen im höheren Lebensalter in der jüngeren Vergangenheit beachtlich stärker angestiegen als dies bei den niedrigen und mittleren Altersgruppen der Fall ist (siehe hierzu Otto/Losacker, 2016). Im Vergleich zu Deutschland üben im Saarland mehr (weniger) Geringqualifizierte (Akademiker) und Helfer (Spezialisten und Experten) ihren Beruf in Teilzeit aus. Dieser Unterschied könnte darauf beruhen, dass sich das Saarland nicht so sehr auf wissensintensive Dienstleistungen wie unternehmensnahe Dienstleistungen und Information und Kommunikation spezialisiert hat, in denen besonders viele Teilzeitarbeitsplätze für Akademiker zur Verfügung stehen (Otto/Nedelkoska/Neffke 2014).

Abbildung 3: Teilzeitquote nach Sektoren und Abweichung sektoraler Beschäftigtenanteile vom Bundesdurchschnitt

Saarland, 30. Juni 2018 (Arbeitsort, ohne Auszubildende)

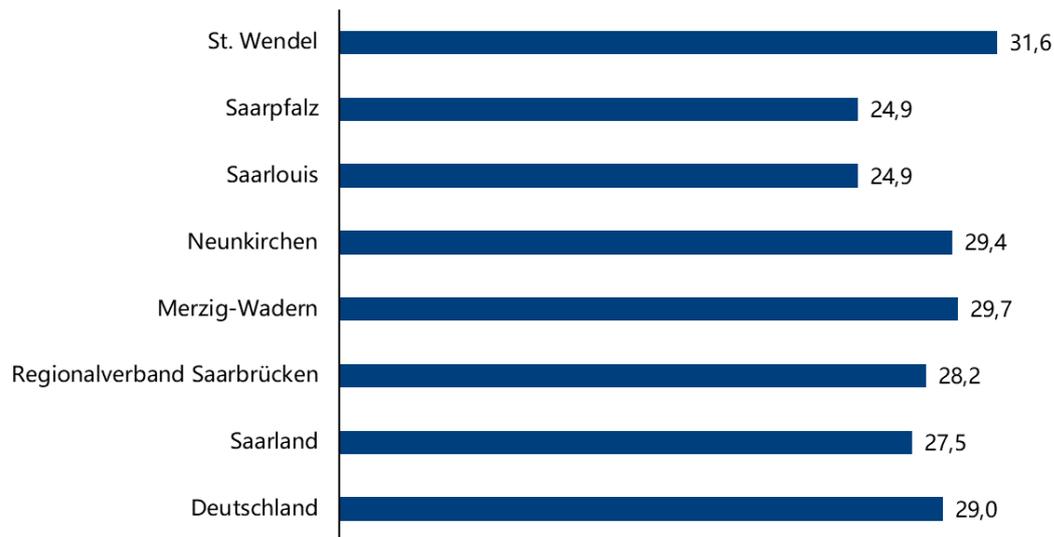


Quelle: Statistikangebot der Bundesagentur für Arbeit (2019); eigene Berechnungen. © IAB

Abbildung 3 stellt die Teilzeitquoten der Wirtschaftssektoren im Saarland dar und zeigt, wie groß jeweils die Abweichung (in Prozentpunkten) zwischen dem sektorspezifischen Beschäftigtenanteil und dem Bundesschnitt sind. Die Größe der Kreise (Sektoren) ist proportional zur Beschäftigtenzahl. Die Spannweite der Teilzeitquote reicht vom niedrigsten Wert (7,9 Prozent) im Verarbeitenden Gewerbe bis zur höchsten Quote im Gastgewerbe (56,2 Prozent). Gemessen an der Beschäftigtenzahl weisen die drei größten Dienstleistungssektoren Gesundheits- und Sozialwesen, Handel und Reparatur von Kfz sowie die unternehmensnahen Dienstleistungen jeweils überdurchschnittlich hohe Teilzeitquoten auf, wobei nur die beiden erstgenannten Sektoren eine überproportional hohe Bedeutung für den Länderarbeitsmarkt haben. Im Gegenzug hat sich das Saarland besonders auf das Verarbeitende Gewerbe spezialisiert, in dem Vollzeittätigkeiten dominieren. Teilzeittätigkeiten haben im Baugewerbe, Bergbau/Energie/Wasser/Abfall ebenso nur eine sehr geringe Bedeutung.

Abbildung 4: Teilzeitquote nach Kreisen

Saarland, 30. Juni 2018 (Arbeitsort, ohne Auszubildende), Anteile in Prozent



Quelle: Statistikangebot der Bundesagentur für Arbeit (2019); eigene Berechnungen. © IAB

Die Teilzeitquote variiert erheblich zwischen den saarländischen Kreisen und liegt am niedrigsten im Saarpfalz-Kreis und in Saarlouis (jeweils 24,9 Prozent) und am höchsten im Kreis St. Wendel (31,6 Prozent) (Abbildung 4). In den beiden zuerst genannten Kreisen ist der Beschäftigtenanteil des Verarbeitenden Gewerbes, das traditionell eine hohe Vollzeitquote hat, überdurchschnittlich hoch. Die höheren Teilzeitquoten in den anderen Kreisen stehen mit den höheren Bedeutungsanteilen des tertiären Sektors in Zusammenhang. Auf Ebene der Kreise in Rheinland-Pfalz und dem Saarland sind beide Zusammenhänge sehr stark ausgeprägt. Zudem ist die Teilzeitquote umso höher je höher die Beschäftigungsquote von Frauen in einem Kreis ausfällt. Weitere Gründe für regionale Unterschiede in der Verbreitung der Teilzeitbeschäftigung beruhen wahrscheinlich u. a. auf unterschiedlichen Arbeitsmarktlagen sowie in der unterschiedlichen Ausstattung mit Plätzen für die Kinderbetreuung (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), 2018).

Im Jahr 2018 liegt die saarländische Teilzeitquote (27,5 Prozent) um 1,5 Prozentpunkte unter dem nationalen Referenzwert (29,0 Prozent). Eine mögliche Erklärung hierfür ist die zuvor bereits erwähnte ausgeprägte sektorale Spezialisierung auf das Verarbeitende Gewerbe, das die niedrigste Teilzeitquote aufweist. Der Anteil dieses Sektors an der Gesamtbeschäftigung (25,5 Prozent) liegt in 2018 um 4,3 Prozentpunkte über dem Bundesschnitt (21,2 Prozent). Außerdem haben Teilzeittätigkeiten im saarländischen Verarbeitenden Gewerbe (7,9 Prozent) im Vergleich zur Teilzeitquote der Industrie in Deutschland (9,9 Prozent) eine unterdurchschnittlich hohe Bedeutung. Demgegenüber hat der Dienstleistungssektor eine geringere Bedeutung für den saarländischen Arbeitsmarkt (67,7 Prozent) im Vergleich zum Bund (70,9 Prozent), die Teilzeit hat aber für diesen Sektor an der Saar eine ähnliche hohe Bedeutung wie in Deutschland insgesamt. Mit verantwortlich für die geringere Bedeutung der Teilzeit könnte auch die niedrigere Erwerbsbeteiligung der

saarländischen Frauen sein, deren Beschäftigungsquote im Jahr 2017 mit 51,5 Prozent um 4,4 Prozentpunkte unter dem bundesweiten Mittelwert liegt (55,9 Prozent).⁴

4.2 Ausschließlich geringfügige Beschäftigung

Im Saarland sind 50,1 Tsd Personen zum 30. Juni 2018 ausschließlich geringfügig beschäftigt (Tabelle 4), dies entspricht 13,6 agB je 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Auf Seiten der Arbeitnehmer dient eine agB häufig als Zusatzverdienst im Haushaltskontext. Vielfach handelt es sich hierbei um einfache Tätigkeiten, so dass die Einstiegsbarrieren in diese Beschäftigungsform niedrig sind. Deshalb lässt sich recht gut nachvollziehen, dass sich die folgenden Personengruppen in der agB im Saarland konzentrieren (siehe hierzu Tabelle 4):

- Die agB wird überwiegend von Frauen ausgeführt: Knapp zwei Drittel (64,9 Prozent) der agB sind Frauen. In der Teilzeit ist dieser Anteilswert (82,3 Prozent) sogar noch höher. 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 der 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. Auf die unter 25-Jährigen entfallen 19,0 Prozent der agB, in der Voll- und Teilzeit sind es nur 7,4 Prozent bzw. 5,7 Prozent der Beschäftigten. Vor allem viele Schüler und Studierende üben eine agB aus, um sich neben der Ausbildung noch etwas hinzuverdienen. 45,6 Prozent der agB sind 50 Jahre und älter, bei den Voll- und Teilzeittätigkeiten liegt dieser Anteil nur bei 36,0 Prozent bzw. 42,1 Prozent. Zudem üben zunehmend mehr Rentner eine agB aus, um ihre Rentenbezüge aufzubessern (Burkert/Hochfellner, 2014).
- Gut ein Viertel der agB haben keinen Berufsabschluss (25,6 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 ist, dass es sich bei den agB oftmals um einfache Hilfs- und Anlern Tätigkeiten handelt, für die keine umfassende Einarbeitung notwendig ist. Wegen dieser oftmals niedrigen Einstiegsbarrieren ermöglicht eine agB auch Personen ohne Berufsausbildung eine verstärkte Teilnahme am Arbeitsmarkt.
- In der agB sind Personen mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit (16,1 Prozent) etwas stärker konzentriert als in der Voll- oder Teilzeit (12,6 Prozent bzw. 11,8 Prozent).

Im Vergleich zur bundesweiten Altersstruktur dieser Beschäftigungsform sind im Saarland Ältere (50 Jahre und älter) über- und Jüngere (unter 25 Jahre) unterdurchschnittlich stark repräsentiert (Tabelle 4). Dies gilt für Frauen und Männer. Ältere Personen haben durch die bereits schneller vorangeschrittene Alterung der Bevölkerung eine überproportional hohe Bedeutung in der er-

⁴ Diese Quote bezeichnet den Anteil der beschäftigten Frauen im Alter von 18 bis unter 65 Jahre (Wohnort) an der Wohnbevölkerung desselben Alters. Die hier ausgewiesenen Beschäftigtenquoten beziehen sich auf die Zahl der Beschäftigten zum 30.6.2017 am Wohnort sowie auf den Bevölkerungsstand zum 31.12.2017.

werbsfähigen Bevölkerung. Zudem ist die Erwerbsbeteiligung von beiden Geschlechtern im höheren Lebensalter in den letzten Jahren dynamischer gewachsen als bei den Jüngeren (Otto/Losaker, 2016). Eine weitere Erklärung für den niedrigeren Anteil Jüngerer könnte darin liegen, dass für jüngere Ungelernte vermutlich das Angebot an Leiharbeitsbeschäftigungen durch den regionalen Schwerpunkt im Verarbeitenden Gewerbe besonders groß ist und attraktiver als eine agB.

Tabelle 4: Strukturmerkmale der ausschließlich geringfügigen Beschäftigung

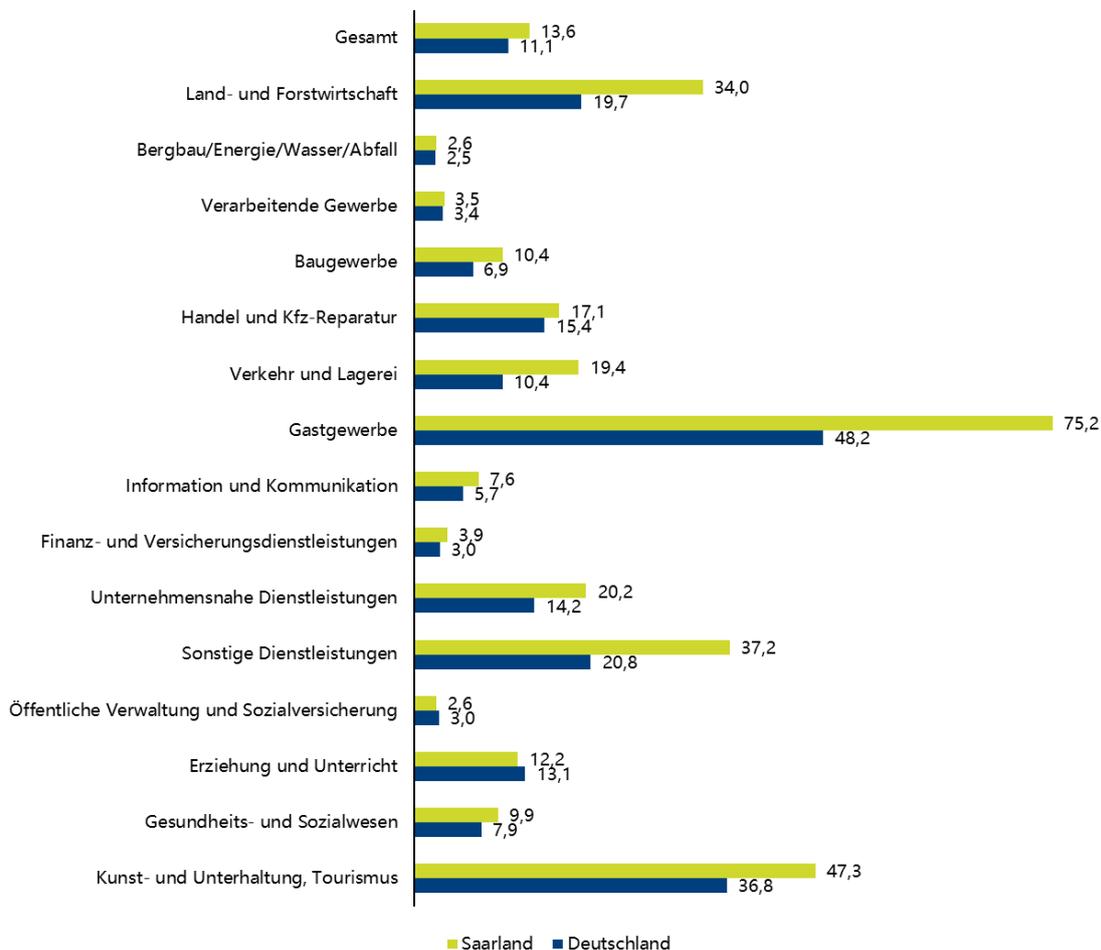
Saarland und Deutschland, 30. Juni 2018 (Arbeitsort, ohne Auszubildende), Anteile in Prozent

Ausprägungen	Saarland	Deutschland
Insgesamt (Anzahl)	50.140	3.453.466
nach Geschlecht		
Männer	35,1	34,3
Frauen	64,9	65,7
nach Altersgruppen		
unter 25 Jahre	19,0	23,9
25 bis 49 Jahre	35,4	39,1
50 Jahre und älter	45,6	37,0
nach Qualifikation		
ohne Abschluss	25,6	27,0
Anerkannter Berufsabschluss	44,0	41,4
Akademischer Berufsabschluss	5,5	7,2
nach Anforderungsniveau		
Helfer	47,0	47,7
Fachkraft	45,7	43,5
Spezialist	3,2	4,1
Experte	4,1	4,7
nach Nationalität		
Deutsche	83,8	84,7
Ausländer	16,1	15,0

Quelle: Statistikangebot der Bundesagentur für Arbeit (2019); eigene Berechnungen. © IAB

Abbildung 5: Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten je 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Sektoren

Saarland und Deutschland, 30. Juni 2018 (Arbeitsort)



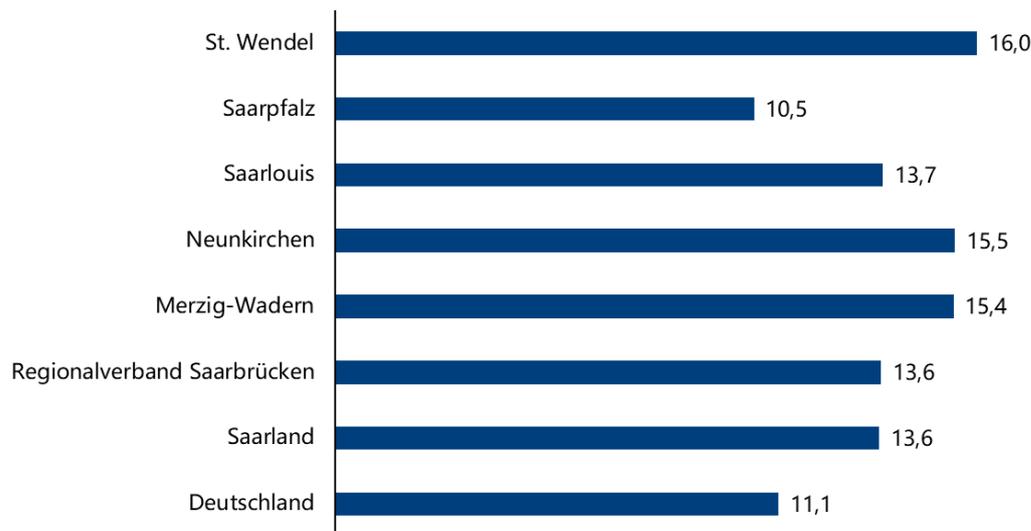
Quelle: Statistikangebot der Bundesagentur für Arbeit (2019); eigene Berechnungen. © IAB

Die agB hat für die einzelnen Wirtschaftssektoren eine unterschiedlich hohe Bedeutung. Mit 75,2 ist die Relation von agB je 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Gastgewerbe mit Abstand am höchsten; an zweiter bis vierter Stelle folgen die Sektoren Kunst, Unterhaltung und Tourismus (47,3), sonstige Dienstleistungen (37,2) und Land- und Forstwirtschaft (34,0). Eine weit unterdurchschnittliche Bedeutung haben die agB in den Dienstleistungsbereichen Öffentliche Verwaltung und Sozialversicherung (2,6) und in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie im Produzierenden Gewerbe, insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe (3,5) und im Bergbau/Energie/Wasser/Abfall (2,6).

Es besteht daher vor allem in den Dienstleistungen, wie in der Teilzeit, ein hoher Bedarf für Minijobs. Im tertiären Sektor konzentriert sich der Großteil der agB (88,7 Prozent), während nur 11,3 Prozent dieser Beschäftigungsform auf die anderen Sektoren, Land- und Forstwirtschaft sowie das Produzierende Gewerbe entfallen.

Abbildung 6: Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten je 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in den Kreisen

Saarland, 30. Juni 2018 (Arbeitsort)



Quelle: Statistikangebot der Bundesagentur für Arbeit (2019); eigene Berechnungen. © IAB

Die Zahl der agB je 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (bzw. Quote der agB) variiert zwischen den saarländischen Kreisen. Diese Relation ist am niedrigsten im Saarpfalz-Kreis (10,5) und am höchsten in St. Wendel (16,0). In Neunkirchen (15,5) und Merzig-Wadern (15,4) hat die Zahl der agB je 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ebenfalls eine hohe Bedeutung. Um die regional unterschiedliche Bedeutung der agB zu analysieren, wurden Korrelationen zwischen Zahl der agB je 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und der Wirtschaftsstruktur andererseits auf Ebene der Kreise vom Saarland und Rheinland-Pfalz berechnet. Die regionale Wirtschaftsstruktur spielt auch eine Rolle für die lokale Bedeutung der agB. Je höher (niedriger) der Anteil des Verarbeitenden Gewerbes (Dienstleistungssektors) an der Gesamtbeschäftigung in einem Kreis, je niedriger (höher) die Zahl der agB je 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Die Korrelation für das Verarbeitende Gewerbe (Dienstleistungssektor) ist sehr hoch (niedrig).

Die Bedeutung der agB im Verhältnis zu 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist im Saarland (13,6) etwas höher als im Bundesgebiet (Bund: 11,1). Eine mögliche Ursache hierfür kann in der niedrigeren Beschäftigungsquote von saarländischen Frauen gesehen werden (siehe Kapitel 4.1). Wegen ihrer geringeren Erwerbsbeteiligung gehen sie vermutlich seltener einer regulären Beschäftigung nach, sind aber im Gegenzug häufig in einer agB beschäftigt. Ein weiterer Grund könnte in dem überproportional hohen Anteil von Älteren in der saarländischen Erwerbsbevölkerung gesehen werden, da in höheren Altersgruppen in zunehmenden Maße eine agB ausgeübt wird.

4.3 Leiharbeitsbeschäftigung

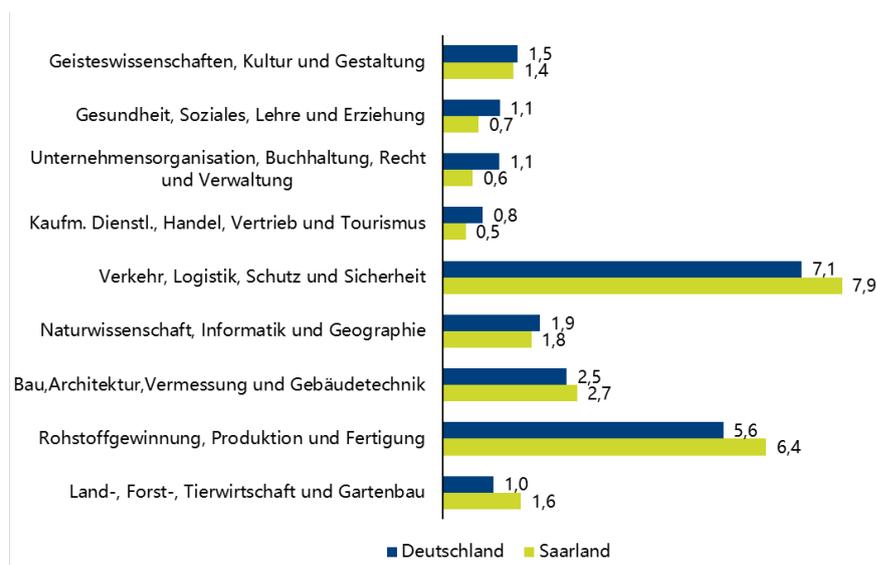
Im Saarland gab es zum 30. Juni 2018 rund 12,4 Tsd Leiharbeitsbeschäftigte (Tabelle 2). Die Leiharbeitsquote bezeichnet den Anteil dieser Personengruppe an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Diese Quote beträgt zu diesem Stichtag im Saarland 3,4 Prozent. Diese Quote ist im

Vergleich zur Bedeutung vieler anderer Wirtschaftszweige relativ niedrig, obwohl die Arbeitnehmerüberlassung von 2013 bis 2018 mit 39,9 Prozent, wie in Kapitel 3 bereits dargelegt, einen bemerkenswert dynamischen Zuwachs (Bund: +18,8 Prozent) verzeichnete. Verantwortlich hierfür sind die primär kurzen Beschäftigungsdauern in der Zeitarbeit. Die Leiharbeitsquote liegt im Saarland um 0,4 Prozentpunkte über dem bundesweiten Referenzwert (3,0 Prozent). Diese Beschäftigungsform besteht vor allem aus Jobs mit einfachen und standardisierten Tätigkeiten, die ein einfaches Anspruchsniveau aufweisen. Die Einstiegsbarrieren sind daher niedriger als in einem Normalarbeitsverhältnis. Diese atypische Beschäftigungsform wird sehr häufig 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 lokalen Präsenz von mittleren und größeren Betrieben aus dem Verarbeitenden Gewerbe zusammenhängen, die für den Weltmarkt produzieren und eine hohe Nachfrage für Zeitarbeitskräfte haben (Otto/Nedelkoska/Neffke 2014). Dementsprechend sind die Leiharbeitsquoten in den Berufsbereichen Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit (7,9 Prozent) sowie in der Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung (6,4 Prozent) im Saarland am höchsten und liegen jeweils über dem Bundesschnitt (Abbildung 7). In den anderen Berufsbereichen hat die Zeitarbeitsbranche eine eindeutig geringere Bedeutung.

Bemerkenswert ist, dass mittlerweile wohl zunehmend mehr Pflegekräfte eine Beschäftigung über ein Zeitarbeitsunternehmen annehmen. Die Zahl der Zeitarbeitskräfte in der Alten- und Krankenpflege ist in den letzten Jahren beachtlich gestiegen; dies trifft auf das Bundesgebiet, aber auch auf das Saarland zu (Bundesagentur für Arbeit Statistik, 2019). Dieser Trend kann ein Hinweis auf die bereits gegenwärtig angespannte Fachkräftesituation in der Pflege sein. Daher steht zu erwarten, dass die Leiharbeit künftig im Berufsbereich Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung eine noch größere Bedeutung erlangt als es gegenwärtig die niedrige Leiharbeitsquote (0,7 Prozent) vermuten lässt.

Abbildung 7: Leiharbeitsquoten nach Berufsbereichen

Saarland und Deutschland, 30. Juni 2018 (Arbeitsort, ohne Auszubildende), Anteile in Prozent



Quelle: Statistikangebot der Bundesagentur für Arbeit (2019); eigene Berechnungen. © IAB

Tabelle 5: Strukturmerkmale der Leiharbeitsbeschäftigung

Saarland und Deutschland, 30. Juni 2018 (Arbeitsort, ohne Auszubildende), Anteile in Prozent

Anteile in %	Saarland	Deutschland
Insgesamt (Anzahl)	12.417	939.251
nach Geschlecht		
Männer	78,8	72,5
Frauen	21,2	27,5
nach Altersgruppen		
unter 25 Jahre	19,0	15,8
25 bis 49 Jahre	59,2	62,2
50 Jahre und älter	21,9	22,0
nach Qualifikation		
ohne Abschluss	32,1	28,6
Anerkannter Berufsabschluss	64,2	62,0
Akademischer Berufsabschluss	3,7	9,4
nach Anforderungsniveau		
Helfer	63,3	54,6
Fachkraft	32,0	35,4
Spezialist	2,6	5,3
Experte	2,0	4,7
nach Nationalität		
Deutsche	58,6	65,5
Ausländer	41,4	34,5

Quelle: Statistikangebot der Bundesagentur für Arbeit (2019); eigene Berechnungen. © IAB

Die Beschäftigten in der Leiharbeit im Saarland sind durch die folgenden Strukturmerkmale gekennzeichnet (Tabelle 5): Der Großteil der Leiharbeitsbeschäftigten (78,8 Prozent) sind Männer. Außerdem sind Jüngere unter den Zeitarbeitern im Vergleich zur Voll- und Teilzeit sowie den agB überrepräsentiert. In dieser Branche sind 19,0 Prozent der Beschäftigten jünger als 25 Jahre. Denkbar ist, dass eine befristete Leiharbeitsbeschäftigung für diese jüngeren Arbeitnehmer häufig eine Übergangspassage auf dem Weg in eine Ausbildung oder in eine reguläre Beschäftigung darstellt. Hierfür spricht auch, dass im Saarland 32,1 Prozent der Leiharbeitskräfte keinen anerkannten Berufsabschluss haben. In diesem Bundesland sind die Bedeutungs- respektive Strukturanteile von Männern, Jüngeren, Ungelernten und Helfern jeweils höher als die bundesweiten Referenzwerte. Verantwortlich hierfür kann, wie bereits zuvor erwähnt, der höhere regionale Beschäftigtenanteil des Verarbeitenden Gewerbes sein, in dem insbesondere Hilfs- und Anlern Tätigkeiten mit kurzen Beschäftigungsdauern für diese Personengruppen nachgefragt werden.

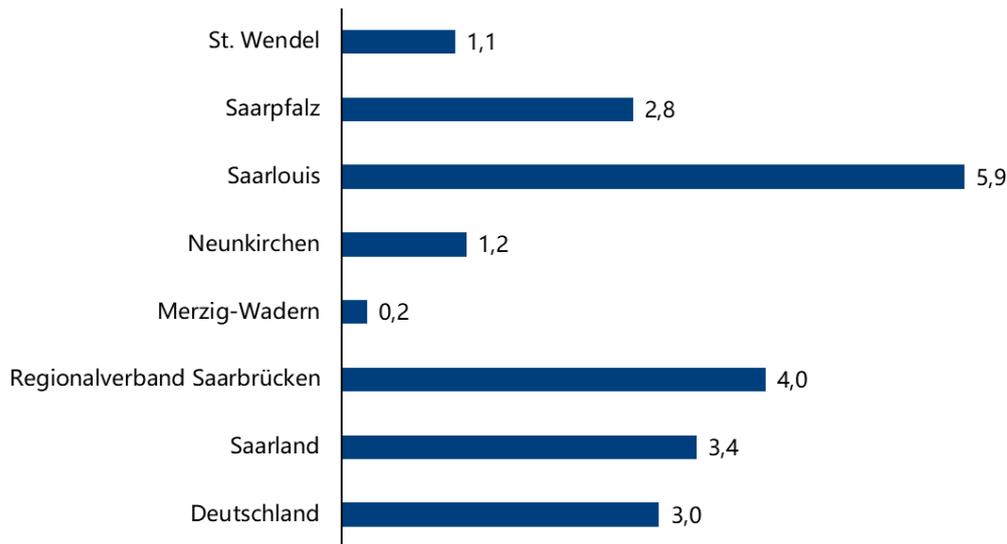
Im Unterschied zur Teil- und Vollzeit sowie den agB sind Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit in der Zeitarbeit außerordentlich stark vertreten. Die niedrigen Einstellungshürden ermöglichen vor allem ausländischen Arbeitskräften eine Einbindung in den Arbeitsmarkt. Zum Beispiel können sie 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).

Die Ausländerquote in dieser Beschäftigungsform fällt im Saarland (41,4 Prozent) gegenüber dem deutschen Vergleichswert (34,5 Prozent) deutlich überdurchschnittlich aus. Hier bilden die Franzosen die beschäftigungsstärkste Nation unter den ausländischen Leiharbeitsbeschäftigten. Wegen der Grenznahe 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).

Abbildung 8: Leiharbeitsquote nach Kreisen

Saarland, 30. Juni 2018 (Arbeitsort, ohne Auszubildende), Anteile in Prozent



Quelle: Statistikangebot der Bundesagentur für Arbeit (2019); eigene Berechnungen. © IAB

Abbildung 8 gibt an, wie hoch die Anteile der Leiharbeitskräfte an der Gesamtbeschäftigung in den Kreisen im Saarland sind. Die Leiharbeitsquote liegt im Kreis Saarlouis am höchsten (5,9 Prozent) und am niedrigsten in den Kreisen Merzig-Wadern (0,2 Prozent), St. Wendel (1,1 Prozent) und Neunkirchen (1,2 Prozent).

4.4 Niedriglohnbeschäftigung

Sofern Arbeitskräfte Entgelte im Bereich des Niedriglohns erzielen, ist dies für sie nicht zwingend mit Armut verbunden. Dennoch kann für sie hieraus ein Armutsrisiko resultieren. Der Grund ist, dass in diesem Fall für viele Beschäftigte das Einkommen aus Erwerbstätigkeit den Großteil des insgesamt erwirtschafteten Einkommens darstellt (vom Berge et al., 2014). Mit Hilfe der Niedriglohnquote (Niedriglohninzidenz) lässt sich zeigen, wie hoch der Anteil der Geringverdiener an allen

Beschäftigten ist, die unterhalb der Niedriglohnschwelle (bzw. zwei Drittel des monatlichen Medianbruttolohnes) in einer Region verdienen (siehe zur Methodik Kapitel 2.2).

Der (gewichtete) monatliche Bruttomedianlohn der Vollzeitbeschäftigten im Saarland beträgt im Jahr 2016 3.179 Euro. Hieraus ergibt sich eine Niedriglohnschwelle in Höhe von 2.098 Euro. Der Bruttomonatsverdienst von 19,2 Prozent aller Vollzeitbeschäftigten liegt in diesem Bundesland unterhalb dieser Schwelle (Abbildung A 1). In Deutschland arbeiten - gemessen am bundesweiten (gewichteten) monatlichen Medianlohn (3.081 Euro) - mit 17,8 Prozent etwas weniger Vollzeitbeschäftigte im Niedriglohnbereich.⁵ Es wird – wie bereits in Kapitel 2.2 erläutert – nochmals darauf hingewiesen, dass sich dieser Unterschied nicht aufgrund des Lohngefälles zwischen dem Saarland und Deutschland ergibt, sondern aus dem Vergleich der Einkommensverteilungen. Wir beziehen in unsere Betrachtung des Niedriglohns (unterste Einkommensklasse) auch die mittleren und oberen Einkommensgruppen mit ein. Bei der Bildung der Klassengrenzen orientieren wir uns an der Arbeit von Aehnelt et al. (2009), welche Ausprägungen der regionalen Einkommenspolarisierung untersucht haben:

- Sehr niedrige Einkommen: Medianlohn bei weniger als 66 Prozent des Medianlohnes
- Niedrige Einkommen: mindestens 66 Prozent des Medianlohnes, aber nicht mehr als 80 Prozent des Medianlohnes
- Niedrig-mittlere Einkommen: mindestens 80 Prozent des Medianlohnes, aber nicht mehr als der Medianlohn
- Hoch-mittlere Einkommen: mindestens der Medianlohn, aber nicht mehr als 150 Prozent des Medianlohnes
- Sehr hohe Einkommen: mehr als 150 Prozent des Medianlohnes

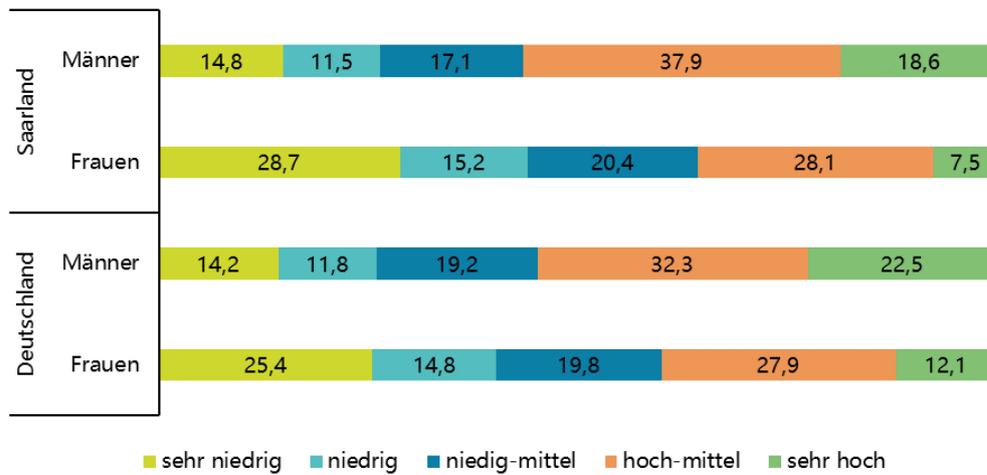
Aus der Abbildung A 1 geht hervor, dass der Anteil der beiden unteren Einkommensklassen (sehr niedrige/niedrige Einkommen) an der Gesamtbeschäftigung im Saarland von 30,5 Prozent (2013) auf 31,9 Prozent (2016) angestiegen ist, und der Anteil der Beschäftigten mit sehr hohem Einkommen gleichfalls zugenommen hat (2013: 14,8 Prozent ; 2016: 15,1 Prozent). Demgegenüber haben die beiden mittleren Einkommensgruppen (niedrig-mittlere bzw. hoch-mittlere Einkommen) an Bedeutung verloren. Diese Änderungen in der Einkommensstruktur sind ein Hinweis für eine zunehmende Polarisierung der Einkommensverteilung.

Im Folgenden wird anhand der Strukturmerkmale Geschlecht, Alter, Anforderungsniveau und Nationalität aufgezeigt, welche Personengruppen in besonderem Maße zur Gruppe der Niedriglohnbeschäftigten gehören (siehe Abbildung 9-12), aber auch die anderen Einkommensklassen werden bei der folgenden Betrachtung berücksichtigt.

⁵ Der Entgeltstatistik der Bundesagentur für Arbeit zufolge beträgt der Bruttomedianlohn der Vollzeitbeschäftigten in Deutschland (Saarland) zum 31.12.2016 3.111 Euro (3.248 Euro). Hierbei werden nur alle Beschäftigungsepisoden, die diesen Stichtag einschließen, berücksichtigt. Dieser Wert liegt nur etwas über dem auf Grundlage der Integrierten Erwerbsbiographien (IEB) ermittelten Medianlohn für Deutschland (Saarland).

Abbildung 9: Einkommensstruktur nach Geschlecht

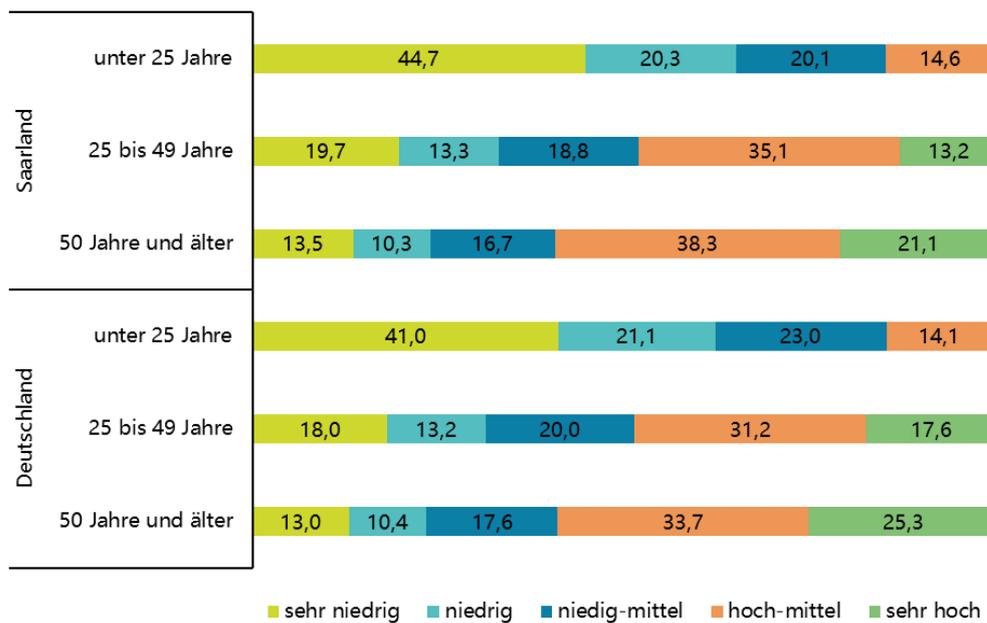
Saarland und Deutschland, 2016 (Arbeitsort, Vollzeitbeschäftigte), Anteile in Prozent



Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) (2019); eigene Berechnungen. © IAB

Abbildung 10: Einkommensstruktur nach Alter

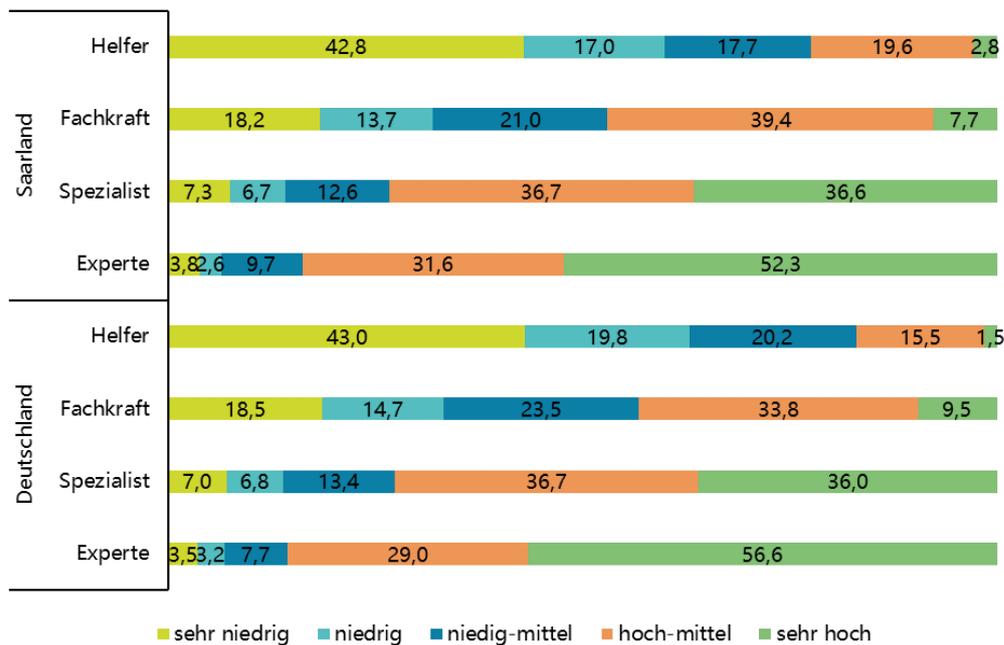
Saarland und Deutschland, 2016 (Arbeitsort, Vollzeitbeschäftigte), Anteile in Prozent



Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) (2019); eigene Berechnungen. © IAB

Abbildung 11: Einkommensstruktur nach Anforderungsniveau

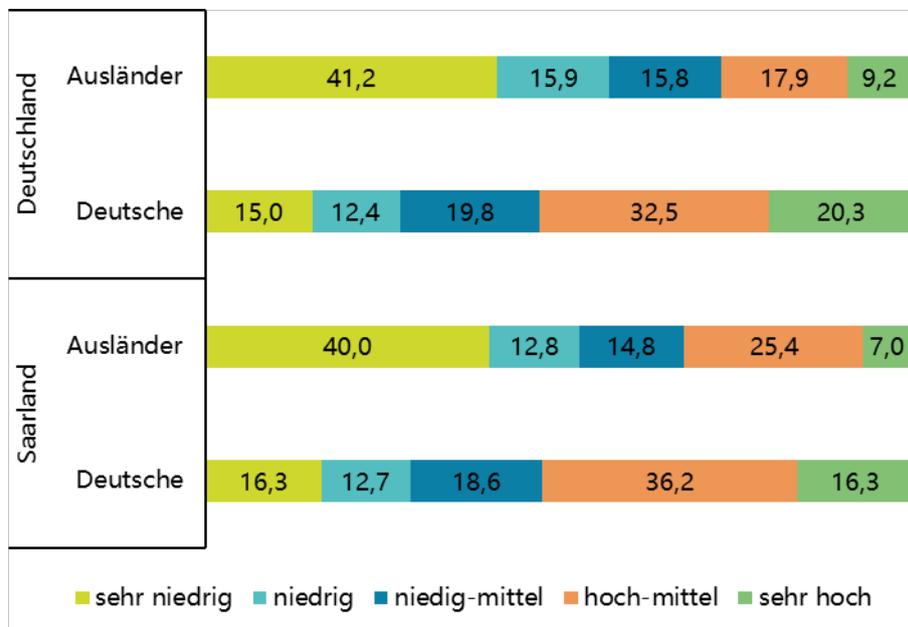
Saarland und Deutschland, 2016 (Arbeitsort, Vollzeitbeschäftigte), Anteile in Prozent



Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) (2019); eigene Berechnungen. © IAB

Abbildung 12: Einkommensstruktur nach Staatsangehörigkeit

Saarland und Deutschland, 2016 (Arbeitsort, Vollzeitbeschäftigte), Anteile in Prozent



Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) (2019); eigene Berechnungen. © IAB

Im Mittel verdienen Frauen in Deutschland weniger als Männer. Sie erhalten öfter einen Niedriglohn (Fuchs et al., 2019). Die Diskrepanz in der Niedriglohninzidenz 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). Im Saarland sind 28,7 Prozent der vollzeitbeschäftigten Frauen Geringverdiener, aber nur 14,8 Prozent der Männer.

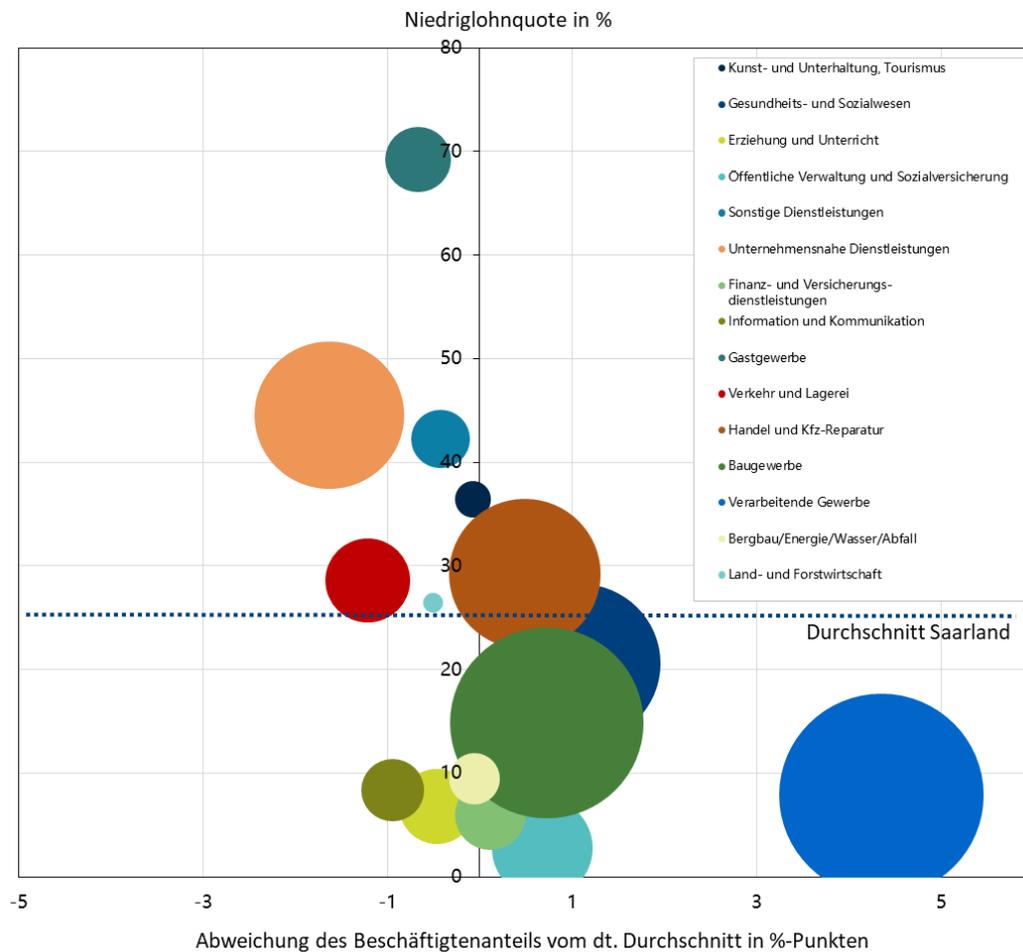
Generell nimmt das erzielte Lohneinkommen mit zunehmendem Lebensalter zu, da es auf die Berufserfahrung der Arbeitnehmer schließen lässt. In der jüngsten Altersgruppe (unter 25 Jahre) sind 44,7 Prozent Geringverdiener. In den beiden höheren Altersgruppen sind diese Anteilswerte sehr viel niedriger. Im Gegenzug entfallen 21,1 Prozent der Personen aus der höchsten Altersgruppe (50 Jahre und älter) auf die höchste Einkommensgruppe.

Der wichtigste Einflussfaktor für die Wertschöpfung, die ein Mitarbeiter mit seiner Arbeit für das Unternehmen erbringt, ist seine berufliche Tätigkeit und die hiermit verknüpfte Qualifikationsanforderung. Die Höhe der Entlohnung folgt diesem Muster (Schäfer/Schmidt, 2011). Die Ergebnisse in Abbildung 11 zeigen einen eindeutigen Zusammenhang zwischen dem Komplexitätsgrad der ausgeübten Tätigkeiten (Anspruchsniveau) und der Niedriglohninzidenz. Für Personen, die eine Helfertätigkeit ausüben, ist die Wahrscheinlichkeit, unterhalb der Niedriglohnschwelle entlohnt zu werden, außerordentlich hoch. Demgegenüber ist das Risiko für Experten, ein Einkommen unterhalb der Niedriglohnschwelle zu erzielen, äußerst gering. Der Anteil der niedrigsten (höchsten) Einkommensgruppe unter den Experten beträgt 3,8 Prozent (52,3 Prozent). Dagegen entfallen von den Helferpositionen 42,8 Prozent auf die niedrigste und nur 2,8 Prozent auf die höchste Einkommensgruppe.

Darüber hinaus erzielen Personen mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit häufiger ein Niedriglohneinkommen als Deutsche. Im Saarland sind 40,0 Prozent der Ausländer Geringverdiener, während dies nur auf 16,3 Prozent der Deutschen zutrifft. Die Niedriglohnquote liegt unter den Ausländern im Saarland etwas niedriger als in Deutschland. Dieser Unterschied 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 Deutschland insgesamt und besser entlohnte Tätigkeiten ausüben.

Abbildung 13: Niedriglohnquote nach Sektoren und Abweichung sektoraler Beschäftigtenanteile vom Bundesdurchschnitt

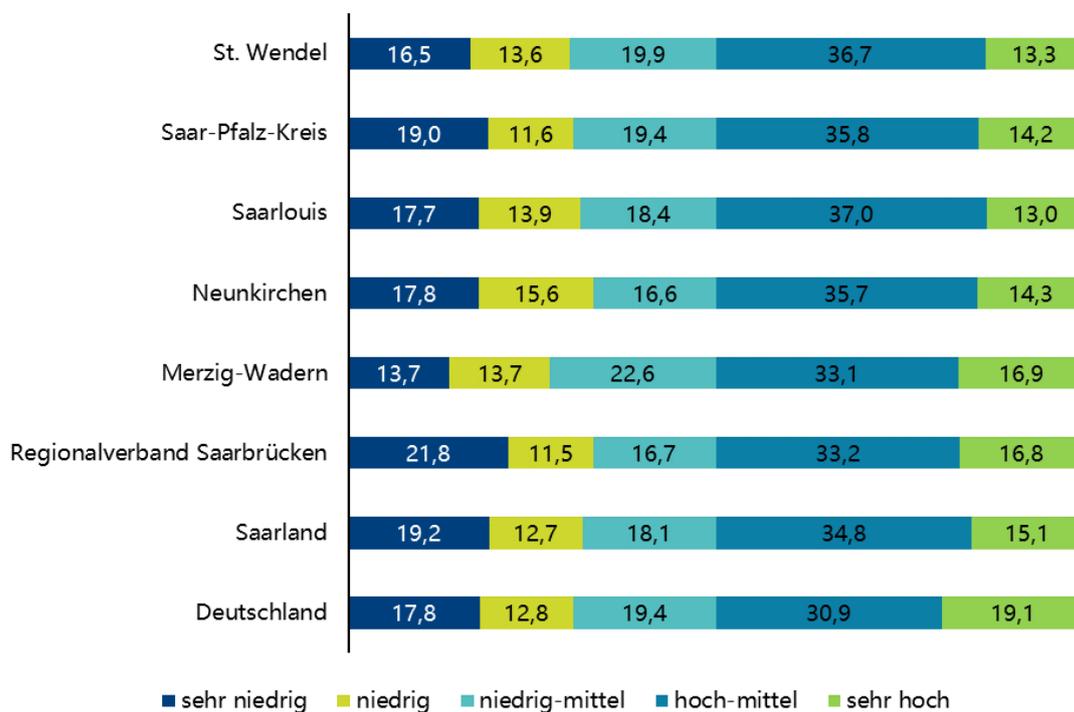
Saarland, 2016 (Arbeitsort, Vollzeitbeschäftigte)



Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) (2019); eigene Berechnungen. © IAB

Die Niedriglohninzidenz unterscheidet sich deutlich zwischen den einzelnen Wirtschaftsbereichen (Abbildung 13). Die Niedriglohnbeschäftigung hat in den Sektoren Öffentliche Verwaltung und Sozialversicherung, Bergbau/Energie/Wasser/Abfall sowie in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen nur eine sehr geringe Bedeutung. Dies gilt auch für das Verarbeitende Gewerbe, der als großer Sektor zugleich für die regionale Beschäftigung eine überproportional hohe Bedeutung hat. Demgegenüber weisen mehrere kleine Sektoren, deren Beschäftigtenanteile im Vergleich zur bundesweiten Struktur unterdurchschnittlich sind, die höchsten Niedriglohnquoten auf. Hierzu zählen u. a. das Gastgewerbe (69,2 Prozent) und die Land- und Forstwirtschaft (55,0 Prozent). In den gemessen an der Beschäftigtenzahl bedeutsamen Wirtschaftssektoren im Saarland ist der Anteil der Geringverdiener im Handel und Reparatur von Kfz (29,2 Prozent) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (20,6 Prozent) jeweils überdurchschnittlich hoch, zugleich haben beide Sektoren eine überproportional große Bedeutung für den saarländischen Arbeitsmarkt. Dies könnte u. a. erklären, dass der Niedriglohnsektor im Saarland eine größere Bedeutung hat als in Deutschland insgesamt.

Abbildung 14: Niedriglohnquote nach Kreisen
 Saarland, 2016 (Arbeitsort, Vollzeitbeschäftigte), Anteile in Prozent



Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) (2019); eigene Berechnungen. © IAB

Eine Konzentration von Niedriglohneinkommen in einzelnen Regionen lässt ein erhöhtes Armutsrisiko von Teilen der Bevölkerung vermuten (vom Berge et al., 2014). Abbildung 14 zeigt die Niedriglohnquoten, welche sich jeweils auf die kreisspezifischen Medianmonatsbruttolöhne beziehen. Im Regionalverband Saarbrücken ist die Niedriglohninzidenz mit 21,8 Prozent am höchsten. Eine mögliche Erklärung ist die hohe lokale Konzentration von Dienstleistungsbranchen wie den unternehmensnahen und sonstigen Dienstleistungen, welche eine hohe Niedriglohninzidenz aufweisen, in der Landeshauptstadt. Der Saar-Pfalz-Kreis weist den zweithöchsten Anteil von Geringverdienern (19,0 Prozent) auf, während die Niedriglohnquoten in den Kreisen Merzig-Wadern (13,7 Prozent) und St. Wendel (16,5 Prozent) am niedrigsten sind.

5 Zusammenfassung

Unsere Querschnittsbetrachtung zum 30. Juni 2018 hat ergeben, dass die atypischen Beschäftigungsformen Teilzeit, agB und Leiharbeit gegenüber dem Normalarbeitsverhältnis mittlerweile eine beachtliche Bedeutung für den Länderarbeitsmarkt Saarland erlangt haben. Bemerkenswert ist, dass die Zahl der Vollzeitbeschäftigten in den letzten Jahren wieder zugenommen hat, wenn auch nicht so dynamisch wie im Bundestrend. Gegenüber den nationalen Referenzwerten hat die Teilzeit eine unter- und die agB, die Leiharbeit und die Niedriglohnbeschäftigung haben jeweils eine überdurchschnittliche Bedeutung für den saarländischen Arbeitsmarkt. Abgesehen von den

agB verzeichnen alle anderen hier betrachteten atypischen Beschäftigungsformen eine beachtliche Bedeutungszunahme. Seit 2013 verzeichnet die Teilzeitbeschäftigung einen dynamischen Zuwachs, der jedoch deutlich niedriger ausfällt als der Anstieg der Zahl der Teilzeitstellen in Deutschland insgesamt. Im Saarland hat sich die Niedriglohninzidenz von 2013 bis 2016 nicht verändert, diese ist im Bundesgebiet sogar gesunken. Insgesamt betrachtet zeichnet sich im Saarland in diesem Zeitraum aber eine zunehmende Polarisierung der Einkommensstruktur ab, da die Anteile von Beschäftigten mit sehr niedrigen und niedrigen Einkommen einerseits und mit sehr hohen Einkommen andererseits jeweils an Bedeutung hinzugewonnen haben. Die Leiharbeitsbeschäftigung weist einen bemerkenswert dynamischen Zuwachs auf, der wesentlich höher ausfällt als im Bundesdurchschnitt. Die lokalen Unternehmen, vor allem in der exportorientierten Saar-Industrie, haben vermutlich besonders auf die Leiharbeit als flexibles Instrument der Personalpolitik gesetzt, um wegen der ungünstigen konjunkturellen Entwicklung der regionalen Wirtschaft die Wettbewerbsfähigkeit zu stärken. Die Zahl der agB sank im Saarland etwas stärker als in Deutschland insgesamt. Jedoch konnte dieser Rückgang teilweise durch Umwandlungen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse kompensiert werden.

Die unterschiedliche Bedeutung der atypischen Beschäftigungsformen für die Beschäftigung im Saarland steht u. a. in Zusammenhang mit dem Branchenmix der regionalen Wirtschaft. Aus unserer Studie geht hervor, dass jede dieser Erwerbsformen in ausgewählten Wirtschaftsbereichen besonders intensiv für verschiedene Zwecke genutzt werden. Zum Beispiel ist die Teilzeitquote sowie die Relation aus agB je 100 Beschäftigte jeweils besonders hoch in nicht-exportorientierten Dienstleistungen. Zwar ist das Saarland auf solche Dienstleistungen, z. B. Handel und Reparatur von Kfz sowie Gesundheits- und Sozialwesen, spezialisiert, und es handelt es sich hierbei um sehr große Sektoren. Aber zugleich hat die regionale Wirtschaft eine ausgeprägte industrielle Basis; es dominieren Vollzeitstellen in diesem Sektor. Daher lässt sich mit diesem lokalen Branchenmix auch in Teilen die unterdurchschnittlich hohe Teilzeitquote an der Saar begründen. Demgegenüber ist die Relation aus agB zur Beschäftigung nicht nur in den Dienstleistungen, sondern auch im Verarbeitenden Gewerbe sehr ausgeprägt. Dies könnte auch ein Grund für die hohe lokale Bedeutung von agB im Saarland sein. Die Leiharbeit wird vorwiegend in Industriezweigen, die einem hohen weltweiten Wettbewerbsdruck und damit von den konjunkturellen Zyklen abhängen, als Flexibilitäts-puffer genutzt. Der Bedarf für Leiharbeitskräfte ist im Saarland wegen der ausgeprägten exportorientierten industriellen Basis sehr hoch. Die Niedriglohnquote liegt an der Saar oberhalb des Wertes von Deutschland insgesamt. Die hohe Bedeutung von gering entlohnten Helfertätigkeiten in der Industrie sowie in der Zeitarbeit könnten hierfür mit verantwortlich sein. Neben der Branchenstruktur haben wir aber für die unterschiedlich hohe regionale Bedeutung der atypischen Beschäftigungsformen auch weitere Gründe in Betracht gezogen. Wir diskutieren in dieser Studie als weitere Gründe die Relevanz der Siedlungsstruktur, die demographische Struktur der Erwerbsbevölkerung, die geschlechtsspezifische Erwerbsbeteiligung und die Ausstattung mit Betreuungsplätzen in Kindertagesstätten.

Gemeinsam ist den atypischen Beschäftigungsformen, dass sich hier verstärkt arbeitsmarktfremde Personen konzentrieren. Während Teilzeitbeschäftigte am besten qualifiziert sind, üben Ungelernte in hohem Maße eine agB oder Leiharbeit aus. Ältere 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 im Saarland auch spezifische Strukturmerkmale auf: Die Teilzeit ist im Saarland weniger verbreitet als in Deutschland insgesamt, da u. a. die Beschäftigungsquote der Frauen im Saarland deutlich unter dem Bundesschnitt liegt. Durch die Grenzlage ist die Bedeutung von französischen Zeitarbeitskräften 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.

Sofern künftig die Bedeutung der atypischen Beschäftigungsformen im Saarland weiter zunimmt, ist es sicherlich eine Frage der Zeit, bis diese - wie das Normalarbeitsverhältnis - als reguläre, weil weit verbreitete, Erwerbsformen bezeichnet werden. Für den Arbeitsmarkt des Saarlandes besteht die Herausforderung darin, Übergänge von atypisch Beschäftigten in reguläre Arbeitsverhältnisse zu erleichtern, so dass diese arbeitsmarktfremden Personengruppen eine qualitativ abgesicherte Beschäftigung ausüben können.

Literatur

- Aehnelt, Reinhard; Goebel, Jan; Gornig, Martin; Häußermann, Hartmut (2009): Soziale Ungleichheit und sozialräumliche Strukturen in deutschen Städten. In: Informationen zur Raumentwicklung, Heft 6, S. 405-413.
- Antoni, Manfred; Ganzer, Andreas; vom Berge, Philipp (2016). Sample of integrated labour market biographies (SIAB) 1975-2014. (FDZ-Datenreport, 4/2016), Nürnberg.
- 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 Statistik (2010): Beschäftigtenstatistik. Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte. (Bericht der Statistik der BA), Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit Statistik (2015): Statistik zur Arbeitnehmerüberlassung. (Methodenbericht der Statistik der BA), Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit Statistik (2019): Aktuelle Entwicklungen in der Zeitarbeit. (Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt), 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.
- Fischer, Gabriele; Gundert, Stefanie; Kawalec, Sandra; Sowa, Frank; Stegmaier, Jens; Tesching, Karin; Theuer, Stefan (2015): Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeit-wünsche von Teilzeitbeschäftigten. Quantitative und qualitative Erhebung sowie begleitende Forschung. (Forschungsbericht des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales), Nürnberg.

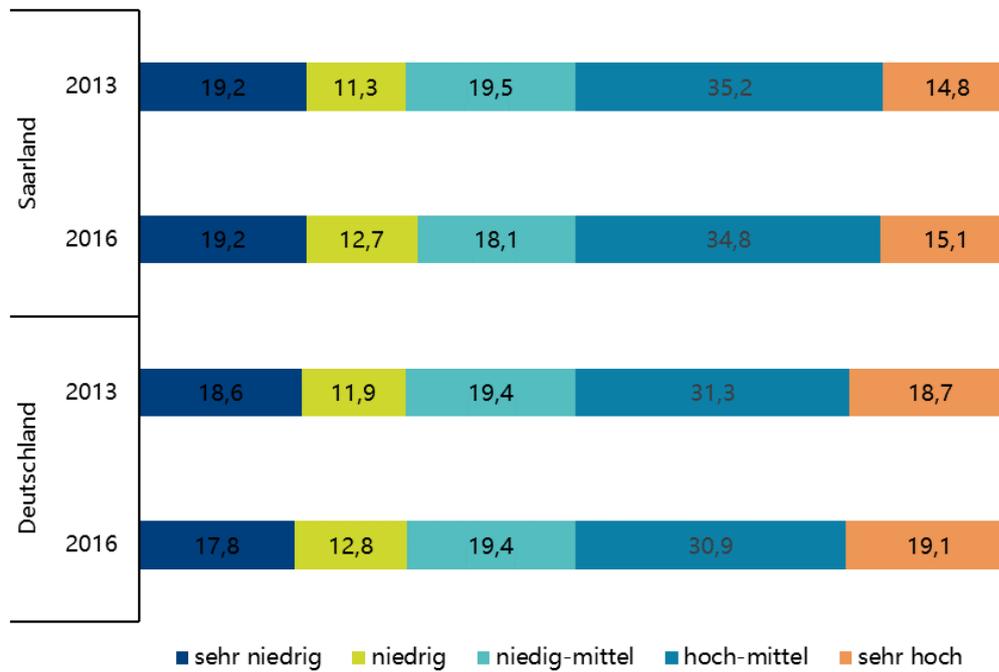
- Fromm, Sabine; Bartelheimer, Peter (2012): Erwerbsteilhabe. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung; Bartelheimer, Peter; Fromm, Sabine; Kädtler, Jürgen (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland, Wiesbaden: VS, S. 327–358.
- Fuchs, Michaela; Rossen, Anja; Weyh, Antje; Wydra-Somaggio, Gabriele (2019): Gender-Pay-Gap von Vollzeitbeschäftigten auf Kreisebene: Unterschiede in der Lohnlücke erklären sich vor allem durch die Betriebslandschaft vor Ort. (IAB-Kurzbericht, 10/2019), 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.
- Hobler, Dietmar; Pfahl, Svenja; Horvath, Sandra (2017): Teilzeitquoten der Erwerbstätigen nach Alter 2016. WSI GenderDatenPortal; Internet: <https://www.boeckler.de/51985.htm>, heruntergeladen am 30.07.2019.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2018): Zentrale Befunde zu aktuellen Arbeitsmarktthemen, April 2018, Nürnberg.
- Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (2013): Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität. Entwicklung, Strukturen und Bestimmungsgründe im Überblick, Berlin: Edition Sigma.
- Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (2018): Atypische Beschäftigungsverhältnisse in der digitalisierten Arbeitswelt. In: WSI-Mitteilungen 4/2018, S. 279–287.
- 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.
- Otto, Anne; Nedelkoska, Ljubica; Neffke, Frank (2014): Skill-relatedness und Resilienz: Fallbeispiel Saarland. In: Raumforschung und Raumordnung, Vol. 72, No. 2, S. 133-151.
- Otto, Anne; Losacker, Sebastian (2016): Frauenerwerbstätigkeit im Saarland. Analyse von Trends und Ursachen. (IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Rheinland-Pfalz-Saarland, 05/2016), Nürnberg.
- Pusch, Toralf; Seifert, Hartmut (2017): Mindestlohngesetz – Für viele Minijobber weiterhin nur Minimallöhne. (WSI Policy Brief 1/2017).
- Rhein, Thomas (2013): Erwerbseinkommen: Deutsche Geringverdiener im europäischen Vergleich. (IAB-Kurzbericht, 15/2013), Nürnberg.
- Schäfer, Holger; Schmidt, Jörg (2011): Der Niedriglohnsektor in Deutschland: Entwicklung, Struktur und individuelle Erwerbsverläufe. (Gutachten des Instituts der Deutschen Wirtschaft Köln im Auftrag der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft), Berlin.
- Sperber, Carina; Walwei, Ulrich (2015): Trendwende am Arbeitsmarkt seit 2005: Jobboom mit Schattenseiten? In: WSI-Mitteilungen 68 (8), S. 583–592.

- Sperber, Carina; Walwei, Ulrich (2017): Treiber des Erwerbsformenwandels: Wer hat welchen Job? In: WSI-Mitteilungen, Heft 1/2017, S. 16-26.
- Statistisches Amt Saarland (2018): Aktuelle Wirtschaftszahlen für das Saarland, Ausgabe Januar bis Dezember 2018, Statistische Berichte, Saarbrücken.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2018): Bruttoinlandsprodukt – in jeweiligen Preisen – 1991 bis 2018 (WZ 2008), Revision 2014, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2018): Lebenssituation von Männern – Ergebnisse des Mikrozensus 2017. Wiesbaden.
- Stegmaier, Jens; Gundert, Stefanie (2018): Zur Einführung des Rechts auf befristete Teilzeit. In: IAB-Forum, 03.05.2018.
- vom Berge, Philipp; Schanne, Norbert; Schild, Christopher-Johannes; Trübswetter, Parvati; Wurdack, Anja; Petrovic, Ana (2014): Eine räumliche Analyse für Deutschland: Wie sich Menschen mit niedrigen Löhnen in Großstädten verteilen. (IAB-Kurzbericht, 12/2014), Nürnberg
- vom Berge, Philipp; Kaimer, Steffen; Copestake, Silvina; Eberle, Johanna; Haepf, Tobias (2018): Arbeitsmarktspiegel: Entwicklungen nach Einführung des Mindestlohns (Ausgabe 6). (IAB-Forschungsbericht, 05/2018), Nürnberg.
- vom Berge, Philipp; Weber, Enzo (2017): Beschäftigungsanpassung nach Mindestlohneinführung: Minijobs wurden teilweise umgewandelt, aber auch zulasten anderer Stellen. (IAB-Kurzbericht, 11/2017), 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. 208–2010.

Anhang

Abbildung A 1: Einkommensstruktur

Saarland und Deutschland, 2013 und 2016 (Arbeitsort, Vollzeitbeschäftigte), Anteile in Prozent



Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) (2019); eigene Berechnungen. © IAB

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

Nummer	Autoren	Titel
2/2018	Gabriele Wydra-Somaggio, Michael Höchst	Regionaler Gender Pay Gap. Analyse der geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede im Saarland.
1/2018	Gabriele Wydra-Somaggio, Michael Höchst	Regionaler Gender Pay Gap. Analyse der geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede in Rheinland-Pfalz.
2/2017	Jochen Stabler, Anne Otto, Gabriele Wydra-Somaggio Katharina Dengler	Digitalisierung der Arbeitswelt. Folgen für den Arbeitsmarkt in Rheinland-Pfalz.
1/2017	Jochen Stabler, Anne Otto, Gabriele Wydra-Somaggio Katharina Dengler	Digitalisierung der Arbeitswelt. Folgen für den Arbeitsmarkt im Saarland.
5/2016	Anne Otto, Sebastian Losacker	Frauenerwerbstätigkeit im Saarland.

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe „**IAB-Regional Rheinland-Pfalz-Saarland**“ finden Sie unter:

<https://www.iab.de/de/publikationen/regional/rheinland-pfalz-saarland.aspx>

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe „**IAB-Regional**“ finden Sie unter:

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

Impressum

IAB-Regional • IAB Rheinland-Pfalz-Saarland 1|2019

Veröffentlichungsdatum

28. Februar 2020

Herausgeber

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

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Bezugsmöglichkeit

http://doku.iab.de/regional/rps/2019/regional_rps_0119.pdf

Website

www.iab.de

ISSN

1861-1540

Rückfragen zum Inhalt

Anne Otto
Telefon 0049-681-849-207
E-Mail anne.otto@iab.de