



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

IAB-REGIONAL

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

2|2019 IAB Rheinland-Pfalz-Saarland

Qualität der Beschäftigung in Rheinland-Pfalz

Anne Otto

Qualität der Beschäftigung in Rheinland-Pfalz

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.....	24
4.4 Niedriglohnbetroffenheit von Vollzeitbeschäftigten.....	29
5 Zusammenfassung	35
Literatur	37
Anhang.....	40

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	24
Abbildung 7:	Leiharbeitsquoten nach Berufsbereichen	25
Abbildung 8:	Leiharbeitsquote nach Kreisen	28
Abbildung 9:	Einkommensstruktur nach Geschlecht	30
Abbildung 10:	Einkommensstruktur nach Alter	30
Abbildung 11:	Einkommensstruktur nach Anforderungsniveau	31
Abbildung 12:	Einkommensstruktur nach Staatsangehörigkeit	31

Abbildung 13:	Niedriglohnquote nach Sektoren und Abweichung sektoraler Beschäftigtenanteile vom Bundesdurchschnitt.....	33
Abbildung 14:	Niedriglohnquote nach Kreisen	34

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.....	27

Anhang

Abbildung A 1:	Einkommensstruktur.....	40
----------------	-------------------------	----

Zusammenfassung

Die Qualität der Beschäftigung (Arbeitsortprinzip) in Rheinland-Pfalz wird in der vorliegenden Studie analysiert, indem die Bedeutung und die besonderen Strukturmerkmale der einzelnen atypischen Beschäftigungsformen Teilzeit, ausschließlich geringfügige Beschäftigung (agB), Leiharbeit und Niedriglohn herausgearbeitet werden. Die atypischen Beschäftigungsformen Teilzeit, agB und Leiharbeit haben gegenüber dem Normalarbeitsverhältnis mittlerweile eine beachtliche Bedeutung für den Länderarbeitsmarkt Rheinland-Pfalz erlangt. Abgesehen von den agB verzeichnen alle anderen hier betrachteten atypischen Beschäftigungsformen seit 2013 eine sichtbare Bedeutungszunahme. Gegenüber den nationalen Referenzwerten haben Teilzeit, agB sowie Niedriglohnbeschäftigung jeweils eine überdurchschnittliche Bedeutung für den regionalen Arbeitsmarkt, die Leiharbeit hingegen eine leicht unterdurchschnittliche Bedeutung. Die hohe Teilzeitquote beruht nicht nur auf der Spezialisierung des tertiären Sektors auf diese Teilzeittätigkeiten, sondern dies gilt ebenso für das Verarbeitende Gewerbe. Der überdurchschnittliche Anteil der Geringverdiener kann vermutlich auf der hohen Bedeutung von gering entlohnten Helfertätigkeiten im Verarbeitenden Gewerbe beruhen. Bemerkenswert ist, dass die Zahl der Vollzeitbeschäftigten in den letzten Jahren wieder zugenommen hat, wenn auch nicht so dynamisch wie im Bundestrend. Somit ist der Bedeutungsrückgang des Normalarbeitsverhältnisses zunächst zu einem Stillstand gekommen.

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 Umstand, 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 die Bedeutungszunahme flexibler Erwerbsformen insgesamt befördert, 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 z. B. 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 schwach ausgeprägt (z. B. Hell/Otto 2013). Beispielsweise können Klebeeffekte einen langfristigen und unfreiwilligen Verbleib in einer atypischen Erwerbsform zur Folge haben, so dass die Wahrscheinlichkeit, in eine reguläre Beschäftigung zu wechseln, hierdurch sinkt (siehe Sperber/Walwei 2017).

Vor diesem Hintergrund untersuchen wir in dieser Studie, wie sich die atypischen Beschäftigungsformen in Rheinland-Pfalz 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 in Rheinland-Pfalz 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 von Rheinland-Pfalz spezifische Charakteristika aufweist, z. B. im Hinblick auf die 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. Leiharbeits-/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 sie wird unfreiwillig ausgeübt. Ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis kann unter bestimmten Bedingungen durch betriebsbedingte oder andere Kündigungsmöglichkeiten unsicherer sein als eine befristete Tätigkeit in einem florierenden Unternehmen. 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 stellt das Personenkonzept 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 bezieht sich das Volumenkonzept auf den Anteil einer einzelnen Erwerbsform am gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumen. Da wir die Beschäftigungsstatistik als Datengrundlage verwenden, welche die Be-

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. In diesem Fall arbeitet der Arbeitnehmer 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 stärker 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 allesamt dem externen bzw. sekundären Arbeitsmarktsegment zuordnen, wohingegen 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 regulär 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 aber neben ihrer nicht-sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit zusätzlich eine agB aus, wird dies in der Beschäftigungsstatistik dennoch als agB 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 liegen seit dem 1. Januar 1999 bis zum aktuellen Rand vor und werden jährlich aktualisiert. Eine ausführliche Datensatzbeschreibung zu den 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 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

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.

10-Prozent-Stichprobe der Integrierten Erwerbsbiographien (IEB) berichtet wird. Pro Person werden alle Tage von allen Episoden in Vollzeitbeschäftigung aufsummiert und durch die erzielte Lohnsumme aller Vollzeitbeschäftigungen dividiert. Hierdurch ist gewährleistet, dass sowohl kurz- als auch längerfristige unterjährige Beschäftigungsphasen berücksichtigt werden. Anschließend wird der mittlere Lohn über alle Personen berechnet. Da der Niedriglohnbereich nur einen Ausschnitt aus der gesamten Einkommensverteilung darstellt, beziehen wir bei unserer Betrachtung in Kapitel 4 ebenso die anderen (höheren) Einkommensgruppen mit ein.

3 Entwicklung von atypischen Beschäftigungsformen

In diesem Kapitel wird die Entwicklung der Vollzeitbeschäftigung (Normalarbeitsverhältnis) und der atypischen Beschäftigungsformen in Rheinland-Pfalz zwischen 2013 und 2018 dargestellt und mit den jeweiligen bundesweiten Trends verglichen.

Tabelle 2: Beschäftigungsformen

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

Ausprägungen	Rheinland-Pfalz			Deutschland		
	2013	2018	Änderung in %	2013	2018	Änderung in %
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	1.222.891	1.334.143	9,1	28.065.050	31.206.007	11,2
Vollzeit	884.266	934.915	5,7	20.681.357	22.169.791	7,2
Teilzeit	335.928	399.228	18,8	7.313.802	9.036.216	23,6
Ausschließlich geringfügige Beschäftigung	209.469	185.098	-11,6	4.007.618	3.453.466	-13,8
Leiharbeit	31.546	38.353	21,6	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 in Rheinland-Pfalz 1,33 Mio. Personen und ist seit 2013 um 9,1 Prozent angestiegen. Dieser Zuwachs liegt um 2,1 Prozentpunkte unter dem nationalen Referenzwert (+11,2 Prozent) (Tabelle 2).

Bemerkenswert ist, dass die Zahl der in Vollzeit beschäftigten Personen in Rheinland-Pfalz in den letzten Jahren einen positiven Zuwachs in Höhe von lediglich 5,7 Prozent aufweist. Auch bundesweit bleibt die Entwicklung der Vollzeitbeschäftigung deutlich hinter der Entwicklung der Gesamtbeschäftigung zurück; aber der Anstieg der Vollzeitbeschäftigten fällt im Bund um 2,5 Prozentpunkte höher aus als in Rheinland-Pfalz. Sperber/Walwei (2015) konstatieren, dass die in den zurückliegenden Jahrzehnten zu beobachtende rückläufige Entwicklung der Vollzeitbeschäftigung im Bundesgebiet sich in den letzten Jahren nicht mehr verzeichnen lässt, sondern die Entwicklung dieser Beschäftigungsform weist seit 2013 einen positiven Trend auf. Dies zeigt auch die Bedeutungszunahme der Vollzeitbeschäftigung in Rheinland-Pfalz im Betrachtungszeitraum.

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 18,8 Prozent und ist wesentlich höher als die Zunahme der rheinland-pfälzischen Gesamtbeschäftigung (+9,1 Prozent). Der Anteil der Teilzeit an allen Beschäftigten erhöhte sich von 27,5 Prozent (2013) auf 29,9 Prozent (2018). Die Teilzeit ist in Rheinland-Pfalz die am weitesten verbreitete atypische Beschäftigungsform. Zwar fiel der Anstieg der Teilzeitbeschäftigung im nationalen Durchschnitt (+23,6 Prozent) um 4,8 Prozentpunkte höher aus, aber die Teilzeitquote liegt im Bund (29,0 Prozent) um 0,9 Prozentpunkte niedriger (2018).

Die Leiharbeitsbeschäftigung wuchs in Rheinland-Pfalz (+21,6 Prozent) etwas dynamischer als im Bundestrend (+18,8 Prozent). Im Jahr 2013 war die Leiharbeitsquote (bzw. Anteil der Leiharbeiternehmer an der Gesamtbeschäftigung) in Rheinland-Pfalz (2,6 Prozent) um 0,2 Prozentpunkte niedriger als in Deutschland insgesamt (2,8 Prozent). Im Jahr 2018 fällt die Leiharbeitsquote in Rheinland-Pfalz (2,9 Prozent) nur noch um 0,1 Prozentpunkte niedriger aus als im Bund (3,0 Prozent).

Sank die Zahl der agB in Rheinland-Pfalz von 2013 bis 2015 um 4,4 Prozent, verzeichnete die agB seit 2015 einen noch stärkeren Rückgang in Höhe von 7,9 Prozent. Dieser Trend korrespondiert mit der bundesweiten Entwicklung (vom Berge et al. 2018). In Rheinland-Pfalz gab es im Jahr 2013 17,1 agB je 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, diese Quote beträgt im Jahr 2018 nur noch 13,9. Diese Beschäftigungsform hat für diesen Länderarbeitsmarkt 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, wodurch der Rückgang der agB teilweise abgefedert werden konnte (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.

In Rheinland-Pfalz verdienen im Jahr 2016 18,0 Prozent der Vollzeitbeschäftigten weniger als 2/3 des bundeslandspezifischen Monatsbruttomedianlohnes. In Deutschland insgesamt ist die Niedriglohnbeschäftigung ähnlich stark verbreitet; die Niedriglohnquote beträgt 17,8 Prozent. Seit 2013 ist diese Quote in Rheinland-Pfalz sowie im Bund leicht gesunken (siehe Abbildung A 1).

Zwar profitiert der rheinland-pfälzische Arbeitsmarkt vom langfristigen Aufwärtstrend der Beschäftigung am gesamtdeutschen Arbeitsmarkt, aber die regionale Gesamtbeschäftigung hat sich etwas ungünstiger als im Bundesschnitt entwickelt. Dies gilt für Voll- und Teilzeit. Die Beschäftigung ist im Betrachtungszeitraum im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe, welche durch hohe Vollzeitquoten gekennzeichnet sind, im Vergleich zum Bund seit 2013 jeweils leicht unterdurchschnittlich gewachsen. Im tertiären Sektor, der hohe Teilzeitquoten aufweist, war die Be-

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).

schäftigungsdynamik unterschiedlich. Während Handel, Verkehr und Lagerei, Gesundheit und Soziales, Finanzen und Versicherungen sowie Immobilien überdurchschnittliche Zuwächse verzeichnen, war die Dynamik im öffentlichen Sektor, in den technischen und wirtschaftlichen Dienstleistungen sowie im Bereich Information und Kommunikation nur unterdurchschnittlich.

Der nur leicht niedrigere Beschäftigungsanstieg im Vergleich zum Bundestrend spiegelt sich in der recht günstigen konjunkturellen Entwicklung der rheinland-pfälzischen Wirtschaft wider; der jährliche Zuwachs des preisbereinigten Bruttoinlandsproduktes war seit 2013 in drei Jahren (teils deutlich) höher und nur in zwei Jahren niedriger als im Bundesschnitt (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2018). Mit beigetragen zu dieser Entwicklung haben seit 2013 die steigenden Auslandsumsätze der Industrie, der Inlandsumsatz nahm auch, aber weniger dynamisch zu. Diese zunehmende Exportorientierung führte dazu, dass die rheinland-pfälzische Industrie in 2018 die höchste Exportquote (58 Prozent) unter allen Flächenländern erreicht hat (Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz 2019). Durch diese Entwicklung sowie die Spezialisierung auf Vorleistungs- und Investitionsgüter ist das Verarbeitende Gewerbe in Rheinland-Pfalz besonders stark von der weltweiten Industriekonjunktur abhängig. Hierin könnte auch eine Erklärung für die überdurchschnittliche Nachfrage für Leiharbeitskräfte in der rheinland-pfälzischen Wirtschaft liegen, da diese flexibel im Unternehmen eingesetzt werden können, um konjunkturelle Änderungen zu kompensieren. Neben der Industrie leisten Baugewerbe und Dienstleistungen ebenfalls wichtige Beiträge zum Wachstum der rheinland-pfälzischen Wirtschaft (Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz 2019).

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 in Rheinland-Pfalz aufgezeigt. Um Besonderheiten dieser Erwerbsformen in Rheinland-Pfalz herauszuarbeiten, werden die Angaben für dieses Bundesland mit denjenigen von Deutschland gespiegelt.

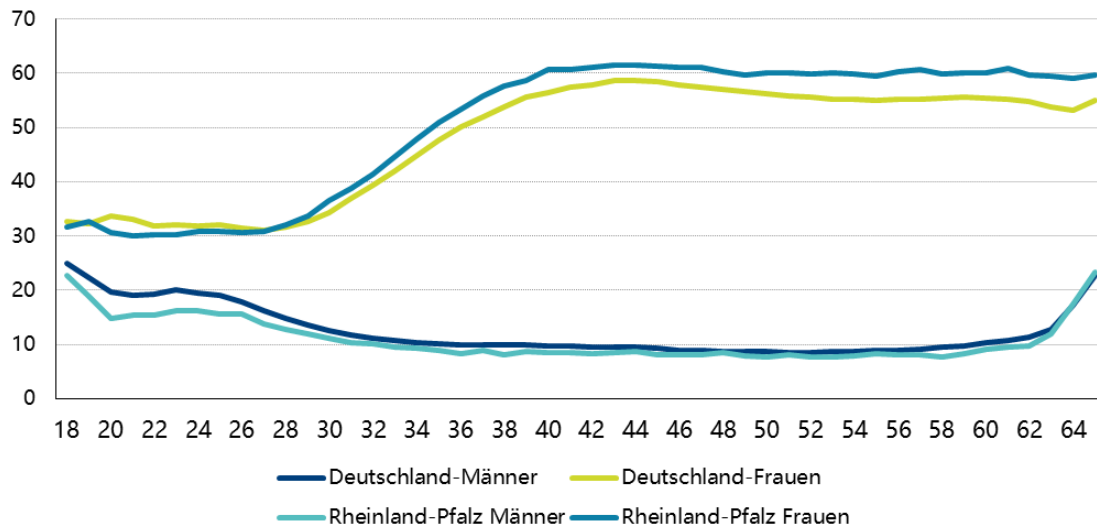
4.1 Teilzeitbeschäftigung

Die Teilzeitquote (Anteil der in Teilzeit beschäftigten Personen an der Gesamtbeschäftigung) beträgt in Rheinland-Pfalz am 30. Juni 2018 29,9 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 rheinland-pfälzischen Frauen (52,8 Prozent) fällt beachtlich höher aus als unter den Männern (9,9 Prozent).

Der Großteil (82,5 Prozent) der 399,2 Tsd. Teilzeitbeschäftigten auf diesem Länderarbeitsmarkt sind Frauen; diese Beschäftigungsform ist und bleibt eine traditionelle Frauendomäne.

Abbildung 1: Teilzeitquoten von Frauen und Männern

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

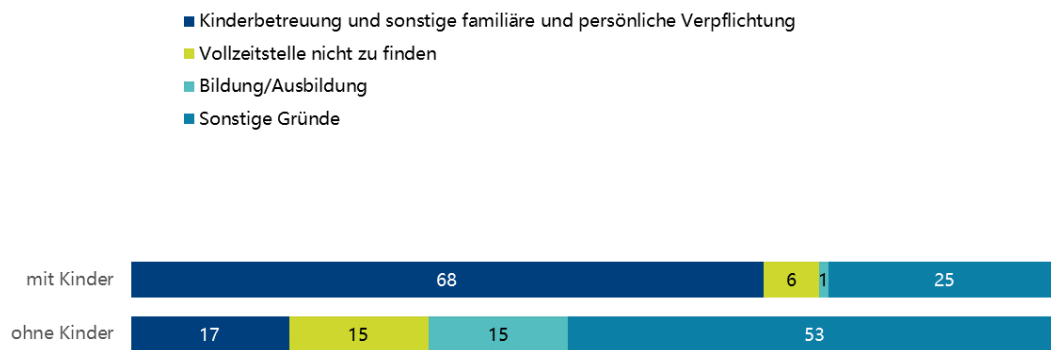


Quelle: Statistikangebot der Bundesagentur für Arbeit (2019); eigene Berechnungen. © IAB

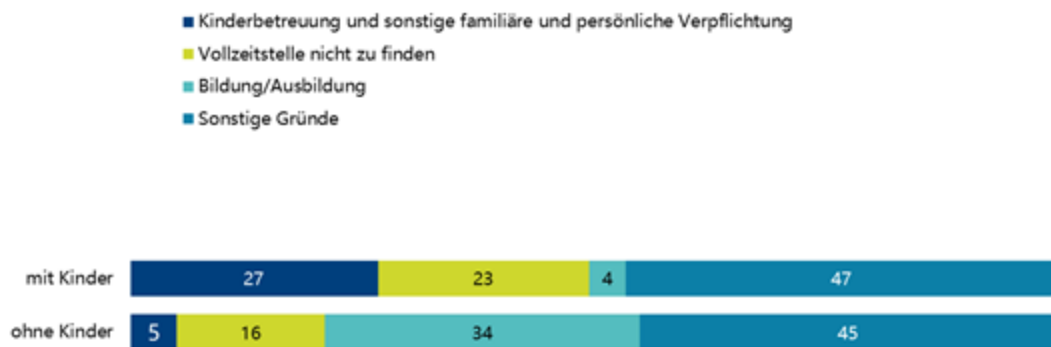
Abbildung 1 zeigt die altersspezifischen Teilzeitquoten bei Frauen und Männer zwischen dem 18. und 65. Lebensjahr. Die Teilzeitquote der 18 bis 28 Jahre alten Frauen liegt bei rund 30 Prozent, während sie bei den über 40 Jahre alten Frauen doppelt so hoch ausfällt. Die Frauen steigen z. B. nach einer 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 23 Prozent mit reduzierter Stundenzahl. Hierbei kann es sich zum Beispiel um Jobs handeln, die in Teilzeit zur Finanzierung der Ausbildung, z. B. während des Studiums, ausgeführt werden. 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. Vor Eintritt in den Ruhestand wechseln die Männer häufiger von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung, da sie vermutlich die Möglichkeit von Alterszeitmodellen in Anspruch nehmen. Die Studie von Hobler/Phal/Horvath et al. (2017) bestätigt, dass Männer hauptsächlich nur phasenweise im Zuge ihrer Erwerbsbiographie Teilzeit arbeiten, vor allem beim Start und gegen Ende der Karriere.

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 nach Geschlecht divergierenden altersspezifischen 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

Rheinland-Pfalz und Deutschland, 30. Juni 2018 (Arbeitsort, ohne Auszubildende), Anteile in Prozent

Ausprägungen	Rheinland-Pfalz		Deutschland	
	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit
Insgesamt (Anzahl)	399.228	934.915	9.036.216	22.169.791
nach Geschlecht				
Männer	17,5	68,5	20,7	33,0
Frauen	82,5	31,5	79,3	33,0
nach Altersgruppen				
unter 25 Jahre	5,5	8,1	5,9	7,0
25 bis 49 Jahre	53,4	57,1	56,2	59,1
50 Jahre und älter	41,1	34,8	38,0	33,9
nach Qualifikation				
ohne Abschluss	14,0	11,0	13,0	9,8
Anerkannter Berufsabschluss	73,5	74,9	70,5	70,8
Akademischer Berufsabschluss	12,5	14,0	16,5	19,4
nach Anforderungsniveau				
Helfer	23,5	15,9	22,9	13,4
Fachkraft	59,7	58,2	57,9	56,4
Spezialist	8,0	13,7	8,6	14,9
Experte	8,7	11,5	10,5	14,6
nach Nationalität				
Deutsche	89,2	88,7	88,1	88,1
Ausländer	10,8	11,3	11,8	11,8

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

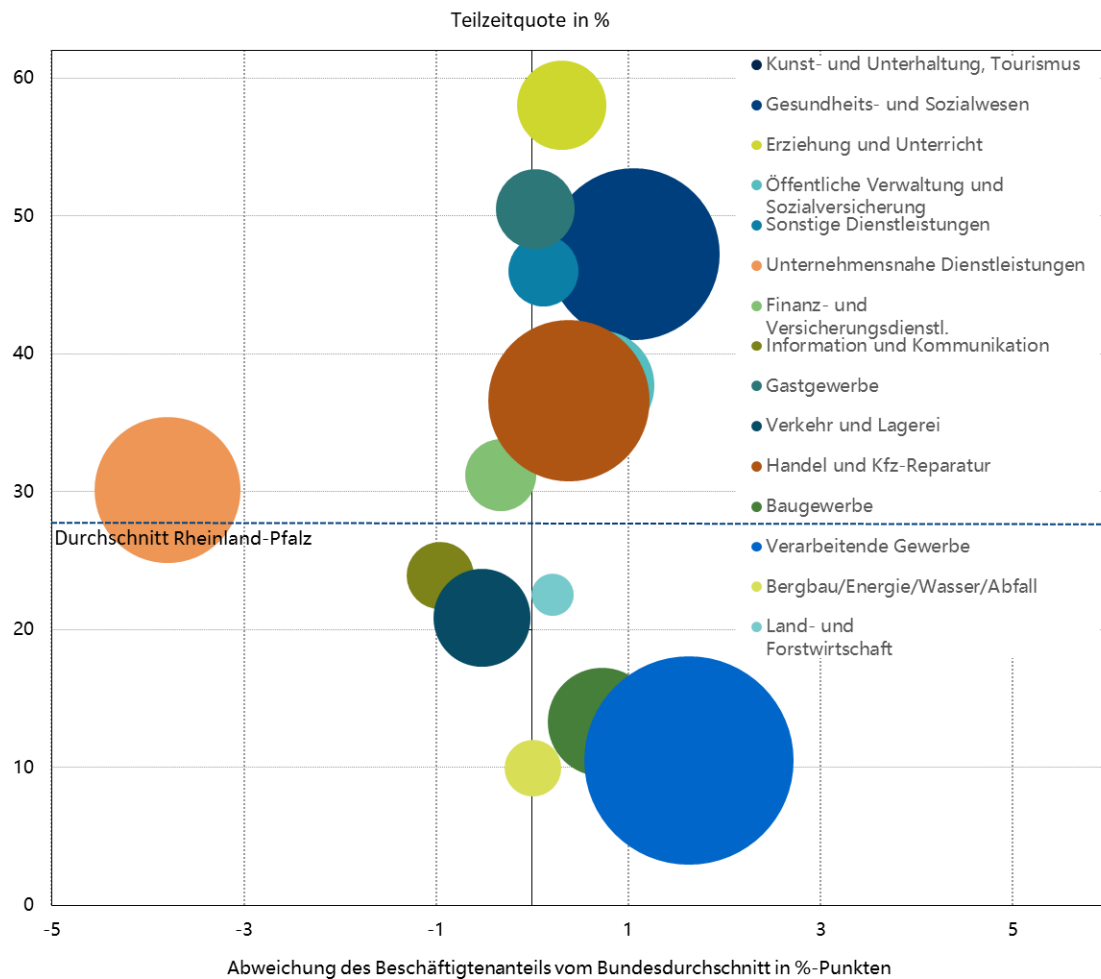
Im Folgenden werden die Strukturmerkmale von Teil- und Vollzeitbeschäftigten im Jahr 2018 auf Grundlage der Angaben aus der Beschäftigungsstatistik in Rheinland-Pfalz betrachtet. Die Zusammensetzung der Qualifikations- und Anforderungsniveaus in Rheinland-Pfalz unterscheidet sich jeweils deutlich zwischen Teil- und Vollzeit. Personen, die in Teilzeit arbeiten, haben häufiger

keinen Berufsabschluss (14,0 Prozent) als Vollzeitbeschäftigte (11,0 Prozent) (Tabelle 3). Demgegenüber haben Personen mit einem Teilzeitjob (12,5 Prozent) seltener einen akademischen Abschluss als dies bei den Vollzeitjobs der Fall ist (14,0 Prozent). Helfertätigkeiten sind stärker unter den Teilzeit- (23,5 Prozent) als unter den Vollzeitstellen (15,9 Prozent) vertreten. Außerdem sind die Anteile von Spezialisten- und Expertentätigkeiten bei der Teilzeit (8,0 bzw. 8,7 Prozent) jeweils niedriger als bei der Vollzeit (13,7 bzw. 11,5 Prozent).

Im Vergleich zu den bundesweiten Durchschnittswerten haben ältere Frauen unter den Teilzeitbeschäftigten in Rheinland-Pfalz eine überdurchschnittlich hohe Bedeutung (Tabelle 3). Verantwortlich hierfür kann u. a. der starke Anstieg der Erwerbstätigenquote bei rheinland-pfälzischen Frauen im höheren Lebensalter sein, der sich in der letzten Zeit beobachten ließ (siehe hierzu Otto/Losacker 2016). Im Vergleich zu Deutschland üben in Rheinland-Pfalz mehr (weniger) Geringqualifizierte (Akademiker) und Helfer (Spezialisten und Experten) ihren Beruf in Teilzeit aus. Dieser Unterschied könnte darauf beruhen, dass sich Rheinland-Pfalz nicht so sehr auf humankapitalintensive Dienstleistungen wie technische und wissenschaftliche Dienstleistungen, Immobilien, Finanzen und Versicherungen sowie Information und Kommunikation unternehmensnahe Dienstleistungen und Information und Kommunikation spezialisiert hat, in denen besonders viele Teilzeitarbeitsplätze für Akademiker zur Verfügung stehen.

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

Rheinland-Pfalz, 30. Juni 2018 (Arbeitsort, ohne Auszubildende)

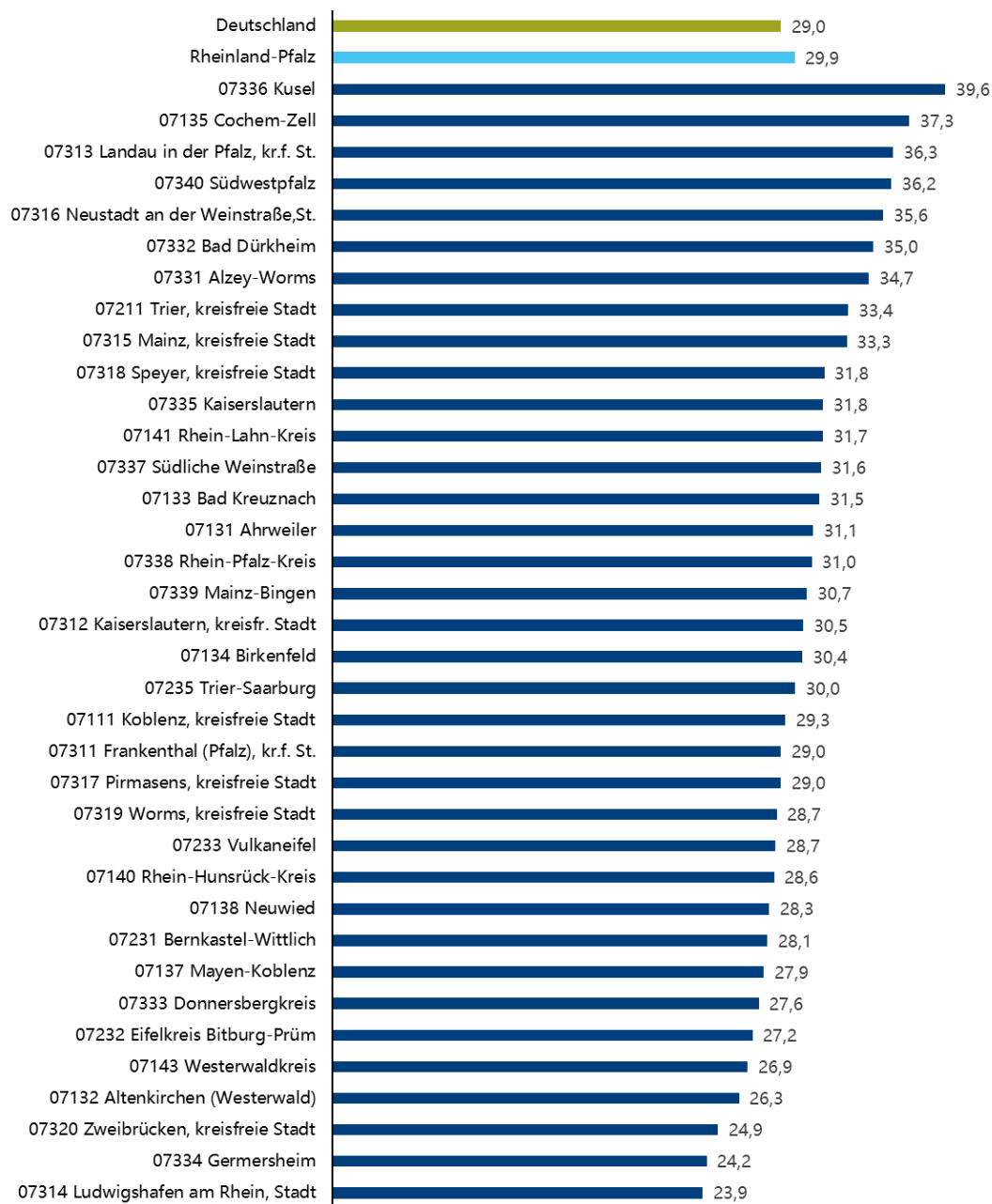


Quelle: Statistikangebot der Bundesagentur für Arbeit (2019); eigene Berechnungen. © IAB

Abbildung 3 stellt die Teilzeitquoten der Wirtschaftssektoren in Rheinland-Pfalz 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 (10,0 Prozent) im Bergbau/Energie/Wasser/Abfall bis zur höchsten Quote im Erziehung und Unterricht (58,0 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 Rheinland-Pfalz u. a. auf das Verarbeitende Gewerbe und Baugewerbe spezialisiert, in dem Vollzeittätigkeiten dominieren. Teilzeittätigkeiten haben im Bergbau/Energie/Wasser/Abfall ebenso nur eine sehr geringe Bedeutung.

Abbildung 4: Teilzeitquote nach Kreisen

Rheinland-Pfalz, 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 rheinland-pfälzischen Kreisen und liegt am niedrigsten in der Stadt Ludwigshafen (23,9 %) und am höchsten im Kreis Kusel (39,6 %). (Abbildung 4). Ludwigshafen ist Standort des Großunternehmens BASF AG aus der Chemieindustrie. Dieser Industriezweig ist durch Vollzeittätigkeiten geprägt. Zum Beispiel sind die Teilzeitquoten in Germersheim, Zweibrücken, Altenkirchen, der Westerwaldkreis sowie der Eifel- und Donnersbergkreis ebenfalls weit unterdurchschnittlich. Dies hängt, wie bei Ludwigshafen, mit deren starker Spezialisierung auf das Verarbeitende Gewerbe zusammen, welches traditionell eine hohe Vollzeitquote

aufweist. 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 im Saarland sind beide Zusammenhänge sehr 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 rheinland-pfälzische Teilzeitquote (29,9 Prozent) um 0,9 Prozentpunkte über dem nationalen Referenzwert (29,0 Prozent). Zwar ist in Rheinland-Pfalz die sektorale Spezialisierung auf das Verarbeitende Gewerbe überdurchschnittlich. Der Anteil dieses Sektors an der Gesamtbeschäftigung (22,8 Prozent) liegt in 2018 um 1,6 Prozentpunkte über dem Bundesschnitt (21,2 Prozent). Aber Teilzeittätigkeiten haben im rheinland-pfälzischen Verarbeitenden Gewerbe (10,5 Prozent) im Vergleich zur Teilzeitquote der Industrie in Deutschland (9,9 Prozent) eine überdurchschnittlich hohe Bedeutung. Zwar hat der Dienstleistungssektor eine geringere Bedeutung für den Länderarbeitsmarkt (68,4 Prozent) im Vergleich zum Bund (70,9 Prozent), aber die Teilzeit hat in Rheinland-Pfalz ebenso für diesen Sektor (38,7 Prozent) eine überdurchschnittliche hohe Bedeutung gegenüber Deutschland insgesamt (36,4 Prozent). Die niedrigere Erwerbsbeteiligung der rheinland-pfälzischen Frauen, deren Beschäftigungsquote mit 53,1 Prozent um 2,8 Prozentpunkte unter dem bundesweiten Mittelwert liegt (2017: 55,9 Prozent), erklärt nicht die überdurchschnittliche Teilzeitquote.⁴ Daher ist es offensichtlich vor allem die Spezialisierung der einzelnen Sektoren auf Teilzeittätigkeiten.

4.2 Ausschließlich geringfügige Beschäftigung

In Rheinland-Pfalz sind 185,1 Tsd. Personen zum 30. Juni 2018 ausschließlich geringfügig beschäftigt (Tabelle 4), dies entspricht 13,9 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 in Rheinland-Pfalz konzentrieren (siehe hierzu Tabelle 4):

- Die agB wird überwiegend von Frauen ausgeführt: Knapp zwei Drittel (67,6 Prozent) der agB sind Frauen. In der Teilzeit ist dieser Anteilswert (82,5 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 23,8 Prozent der agB, in der Voll- und Teilzeit sind es nur 8,1 Prozent bzw. 5,5 Prozent der Beschäftigten. Vor allem viele

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.

Schüler und Studierende üben eine agB aus, um sich neben der Ausbildung noch etwas hinzuverdienen. 38,7 Prozent der agB sind 50 Jahre und älter, bei den Voll- und Teilzeittätigkeiten liegt dieser Anteil nur bei 34,8 Prozent bzw. 41,1 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 Anlernertätigkeiten 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 (12,7 Prozent) etwas stärker konzentriert als in der Voll- oder Teilzeit (11,3 Prozent bzw. 10,8 Prozent).

Tabelle 4: Strukturmerkmale der ausschließlich geringfügigen Beschäftigung

Rheinland-Pfalz und Deutschland, 30. Juni 2018 (Arbeitsort, ohne Auszubildende), Anteile in Prozent

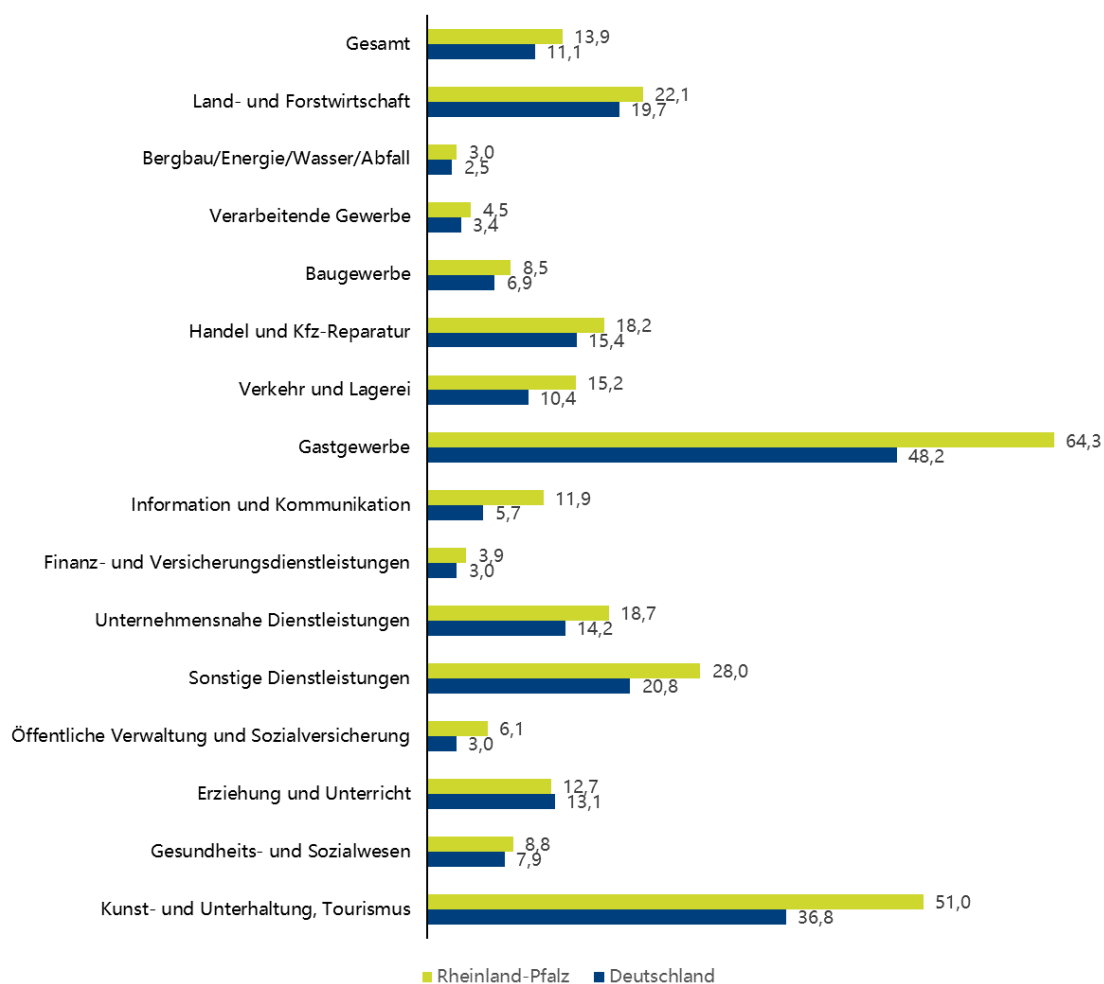
Ausprägungen	Rheinland-Pfalz	Deutschland
Insgesamt (Anzahl)	185.098	3.453.466
nach Geschlecht		
Männer	32,4	34,3
Frauen	67,6	65,7
nach Altersgruppen		
unter 25 Jahre	23,8	23,9
25 bis 49 Jahre	37,5	39,1
50 Jahre und älter	38,7	37,0
nach Qualifikation		
ohne Abschluss	25,6	27,0
Anerkannter Berufsabschluss	44,0	41,4
Akademischer Berufsabschluss	5,5	7,2
nach Anforderungsniveau		
Helfer	47,8	47,7
Fachkraft	43,9	43,5
Spezialist	3,7	4,1
Experte	4,6	4,7
nach Nationalität		
Deutsche	87,1	84,7
Ausländer	12,7	15,0

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

Im Vergleich zur bundesweiten Altersstruktur dieser Beschäftigungsform sind in Rheinland-Pfalz 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 erwerbsfähigen Bevölkerung. Zudem ist die Erwerbsbeteiligung von beiden Geschlechtern im höheren Lebensalter in den letzten Jahren dynamischer gewachsen als bei den Jüngeren (Otto/Losacker 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.

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

Rheinland-Pfalz 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 (Abbildung 5). Mit 64,3 ist die Relation von agB je 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Gast-

gewerbe mit Abstand am höchsten; an zweiter bis vierter Stelle folgen die Sektoren Kunst, Unterhaltung und Tourismus (51,0), sonstige Dienstleistungen (28,0) und Land- und Forstwirtschaft (22,1). Eine weit unterdurchschnittliche Bedeutung haben die agB in den Dienstleistungsbereichen Öffentliche Verwaltung und Sozialversicherung (6,1) und in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie im Produzierenden Gewerbe, insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe (4,5) und im Bergbau/Energie/Wasser/Abfall (3,0).

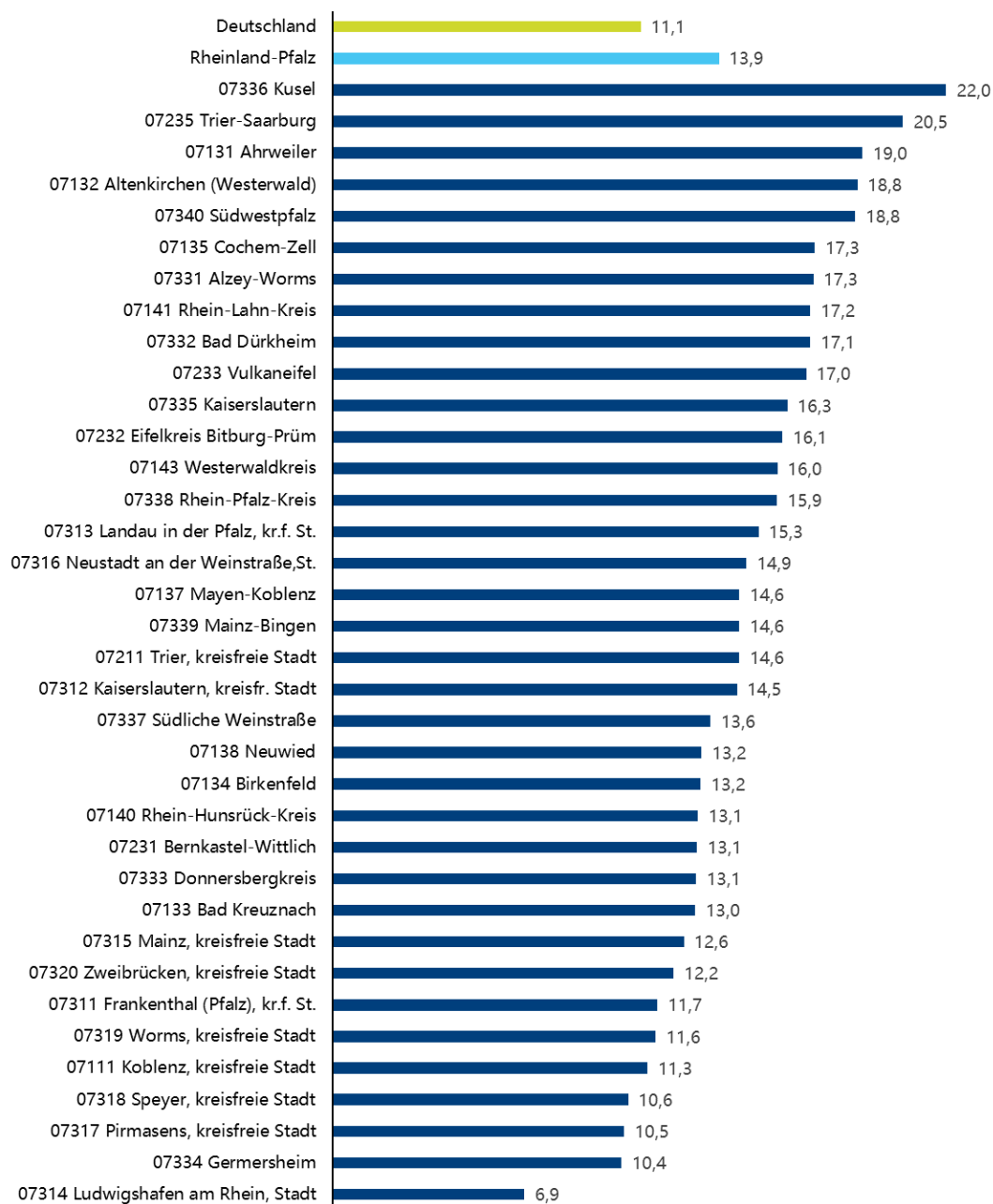
Es besteht daher vor allem in den Dienstleistungen, wie in der Teilzeit, ein hoher Bedarf für Minijobs. Im tertiären Sektor konzentriert sich der Großteil der agB (87,0 Prozent), während nur 13,0 Prozent dieser Beschäftigungsform auf die anderen Sektoren, Land- und Forstwirtschaft sowie das Produzierende Gewerbe entfallen.

Die Zahl der agB je 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (bzw. Quote der agB) variiert zwischen den rheinland-pfälzischen Kreisen (Abbildung 6). Diese Relation ist am niedrigsten in der Stadt Ludwigshafen (6,9) und am höchsten im Kreis Kusel (22,0). Um die regional unterschiedliche Bedeutung der agB zu analysieren, wurden Korrelationen zwischen der 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 in Rheinland-Pfalz (13,9) etwas höher als im Bundesgebiet (Bund: 11,1). Eine mögliche Ursache hierfür kann in der niedrigeren Beschäftigungsquote von rheinland-pfälzischen 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 rheinland-pfälzischen Erwerbsbevölkerung gesehen werden, da in höheren Altersgruppen in zunehmenden Maße eine agB ausgeübt wird.

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

Rheinland-Pfalz, 30. Juni 2018 (Arbeitsort)



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

4.3 Leiharbeitsbeschäftigung

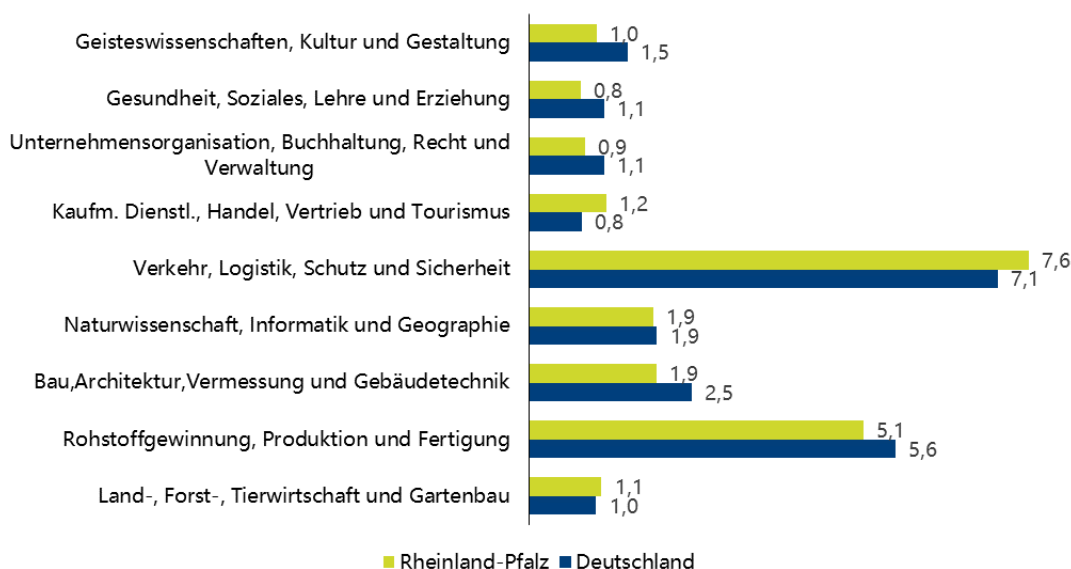
In Rheinland-Pfalz gab es zum 30. Juni 2018 rund 38,3 Tsd. Leiharbeitsbeschäftigte (Tabelle 2, Seite 11). Die Leiharbeitsquote bezeichnet den Anteil dieser Personengruppe an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Diese Quote beträgt zu diesem Stichtag in Rheinland-Pfalz 2,9 Prozent. Sie ist damit im Vergleich zur Bedeutung vieler anderer Wirtschaftszweige relativ niedrig. Aber die Arbeitnehmerüberlassung verzeichnet von 2013 bis 2018 mit 21,6 Prozent, wie in Kapitel 3 bereits dargelegt, einen bemerkenswert dynamischen Zuwachs (Bund: +18,8 Prozent).

Die Leiharbeitsquote liegt in Rheinland-Pfalz nur um 0,1 Prozentpunkte unter dem bundesweiten Referenzwert (3,0 Prozent). Diese Beschäftigungsform besteht vor allem aus Jobs mit einfachen und standardisierten Tätigkeiten, die ein einfaches Anforderungsniveau aufweisen. Die Einstiegsbarrieren sind daher niedriger als in einem Normalarbeitsverhältnis. Diese atypische Beschäftigungsform wird sehr häufig im exportorientierten Verarbeitenden Gewerbe sowie im Bereich Verkehr und Lagerei als konjunkturabhängiger Flexibilitätspuffer für die temporäre Aufstockung oder Reduzierung der Belegschaften eingesetzt. Dementsprechend sind die Leiharbeitsquoten in den Berufsbereichen Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit (7,6 Prozent) sowie in der Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung (5,1 Prozent) in Rheinland-Pfalz 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 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 Rheinland-Pfalz 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 (0,8 Prozent) vermuten lässt.

Abbildung 7: Leiharbeitsquoten nach Berufsbereichen

Rheinland-Pfalz und Deutschland, 30. Juni 2018 (Arbeitsort, ohne Auszubildende), Anteile in Prozent



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

Die Beschäftigten in der Leiharbeit in Rheinland-Pfalz weisen folgende Strukturmerkmale auf (Tabelle 5): Der Großteil der Leiharbeitsbeschäftigten (75,7 Prozent) sind Männer. Jüngere sind unter den Zeitarbeitern im Vergleich zur Voll- und Teilzeit sowie den agB überrepräsentiert. In dieser Branche sind 17,7 Prozent der Beschäftigten jünger als 25 Jahre. Denkbar ist, dass eine befristete

Leiharbeitsbeschäftigung für Jüngere häufig eine Übergangspassage auf dem Weg in eine Ausbildung oder in eine reguläre Beschäftigung darstellt. Hierfür spricht auch, dass in Rheinland-Pfalz 33,2 Prozent der Leiharbeitskräfte keinen anerkannten Berufsabschluss haben. Die Bedeutungs- respektive Strukturanteile von Männern, Jüngeren, Ungelernten und Helfern sind 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. Die Ausländerquote in dieser Beschäftigungsform fällt in Rheinland-Pfalz (36,3 Prozent) gegenüber dem deutschen Vergleichswert (34,5 Prozent) leicht überdurchschnittlich aus.

Im Unterschied zur Teil- und Vollzeit sowie den agB sind Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit in der Zeitarbeit 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 ist es für die Ausübung vieler Berufe erforderlich, im Ausland erworbene Bildungsabschlüsse in Deutschland anerkennen zu lassen. Dies kann dazu führen, dass Einwanderer 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).

Tabelle 5: Strukturmerkmale der Leiharbeitsbeschäftigung

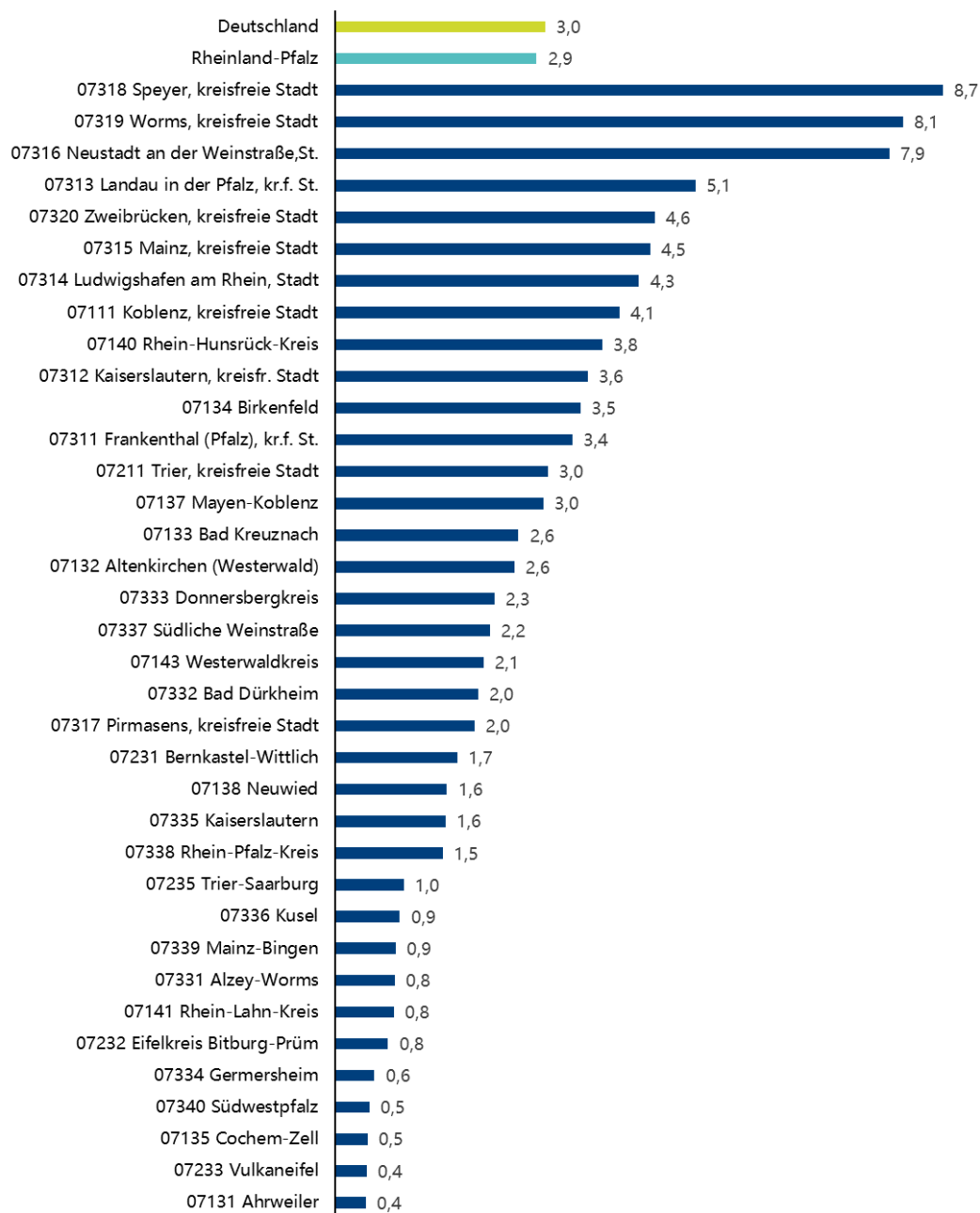
Rheinland-Pfalz und Deutschland, 30. Juni 2018 (Arbeitsort, ohne Auszubildende), Anteile in Prozent

Anteile in %	Rheinland-Pfalz	Deutschland
Insgesamt (Anzahl)	38.353	939.251
nach Geschlecht		
Männer	75,7	72,5
Frauen	24,3	27,5
nach Altersgruppen		
unter 25 Jahre	17,7	15,8
25 bis 49 Jahre	60,7	62,2
50 Jahre und älter	21,6	22,0
nach Qualifikation		
ohne Abschluss	33,2	28,6
Anerkannter Berufsabschluss	60,9	62,0
Akademischer Berufsabschluss	5,8	9,4
nach Anforderungsniveau		
Helfer	60,3	54,6
Fachkraft	32,1	35,4
Spezialist	4,9	5,3
Experte	2,7	4,7
nach Nationalität		
Deutsche	63,7	65,5
Ausländer	36,3	34,5

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

Abbildung 8: Leiharbeitsquote nach Kreisen

Rheinland-Pfalz, 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 in Rheinland-Pfalz sind. Die Leiharbeitsquote liegt in Speyer am höchsten (8,7 Prozent) und am niedrigsten in Ahrweiler (0,4 Prozent) und in der Vulkaneifel (0,4 Prozent). Es ist recht wahrscheinlich, dass in der Stadt Speyer viele Zeitarbeitsfirmen ihren Sitz haben und dort entsprechend die Leiharbeitskräfte gemeldet sind. Demgegenüber dürften die ländlich geprägten Kreise Vulkaneifel und Ahrweiler als Standorte für Leiharbeitsfirmen weniger attraktiv sein. In der Beschäftigtenstatistik sind keine Angaben enthalten, an welche Firmen in welchen Regionen die Leiharbeitskräfte konkret ausgeliehen werden.

4.4 Niedriglohnbetroffenheit von Vollzeitbeschäftigten

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, da 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 monatliche Bruttomedianlohn der Vollzeitbeschäftigten in Rheinland-Pfalz beträgt im Jahr 2016 3.059 Euro. Hieraus ergibt sich eine Niedriglohnschwelle in Höhe von 2.019 Euro. Der Bruttomonatsverdienst von 18,0 Prozent aller Vollzeitbeschäftigten liegt in Rheinland-Pfalz unterhalb dieser Schwelle (Abbildung A 1). In Deutschland arbeiten - gemessen am bundesweiten 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 Rheinland-Pfalz und Deutschland ergibt, sondern aus dem Vergleich der jeweiligen 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

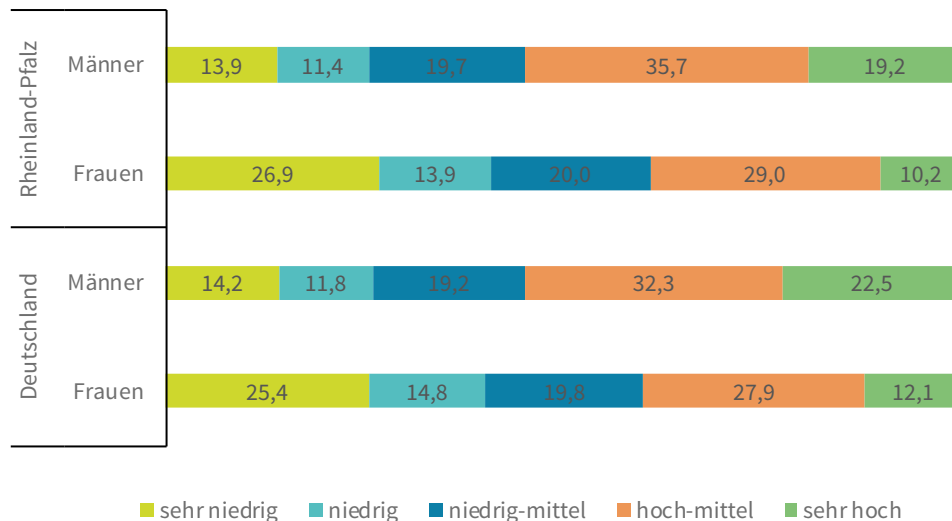
Aus der Abbildung A 1 geht hervor, dass der Anteil der beiden unteren Einkommensklassen (sehr niedrige/niedrige Einkommen) an der Gesamtbeschäftigung in Rheinland-Pfalz in den beiden Betrachtungsjahren 2013 und 2016 jeweils 30,2 Prozent beträgt. Der Anteil der Beschäftigten mit sehr hohen Einkommen hat zugenommen (2013: 15,8 Prozent; 2016: 16,4 Prozent). Demgegenüber haben die beiden mittleren Einkommensgruppen (niedrig-mittlere bzw. hoch-mittlere Einkommen) an Bedeutung verloren. Diese Änderungen in der Einkommensstruktur sind ein Hinweis dafür, dass sich die Polarisierung der Einkommensverteilung nicht spürbar vergrößert, aber weiter verfestigt hat.

⁵ Der Entgeltstatistik der Bundesagentur für Arbeit zufolge beträgt der Bruttomedianlohn der Vollzeitbeschäftigten in Deutschland (Rheinland-Pfalz) zum 31.12.2016 3.111 Euro (3.113 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 (Rheinland-Pfalz).

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. Hierbei bemisst sich der Niedriglohn für jede Personengruppe jeweils an der Niedriglohnschwelle für Rheinland-Pfalz bzw. für Deutschland.

Abbildung 9: Einkommensstruktur nach Geschlecht

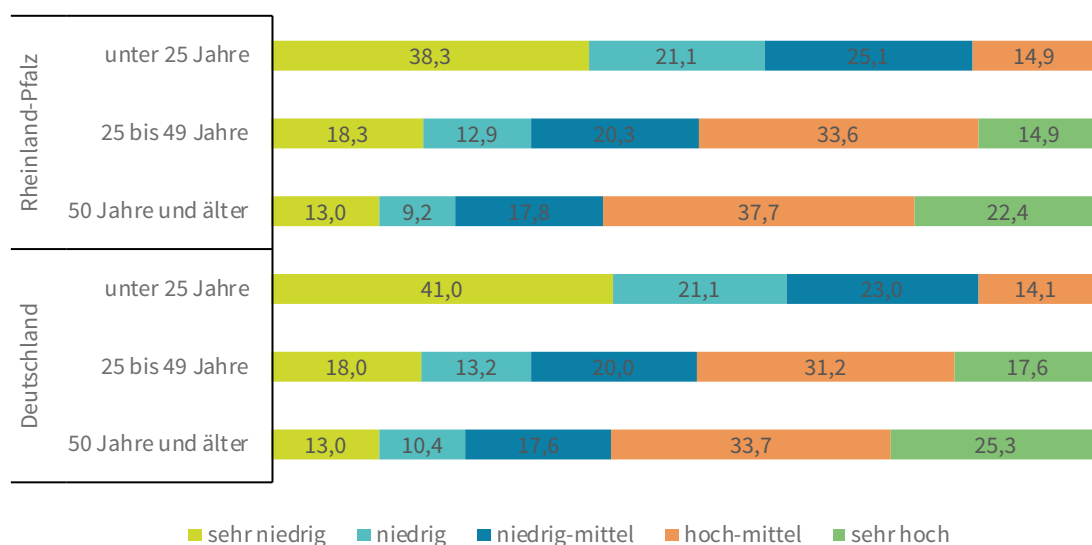
Rheinland-Pfalz und Deutschland, 2016 (Arbeitsort, Vollzeitbeschäftigte), Anteile in Prozent



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

Abbildung 10: Einkommensstruktur nach Alter

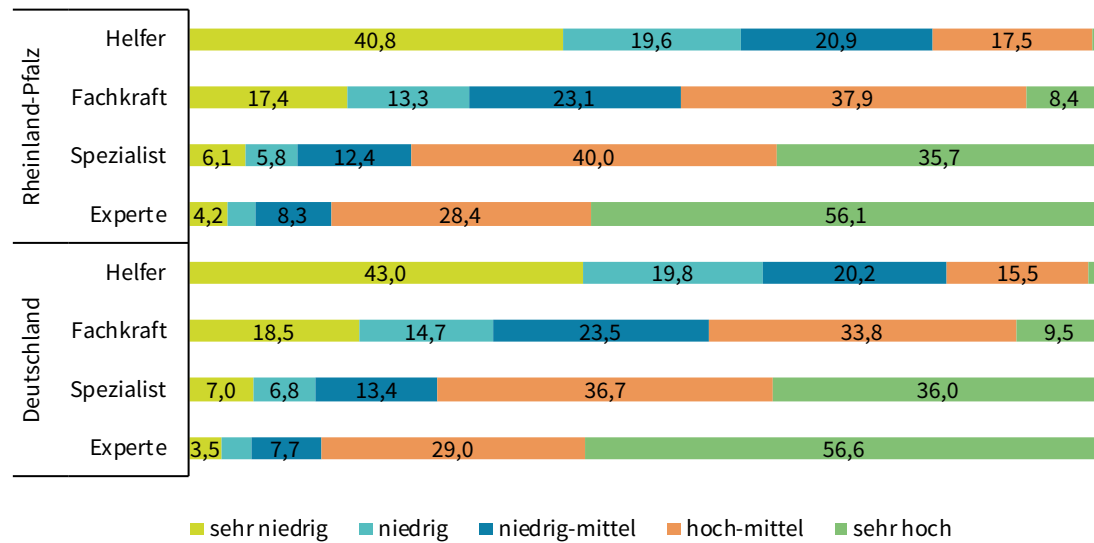
Rheinland-Pfalz und Deutschland, 2016 (Arbeitsort, Vollzeitbeschäftigte), Anteile in Prozent



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

Abbildung 11: Einkommensstruktur nach Anforderungsniveau

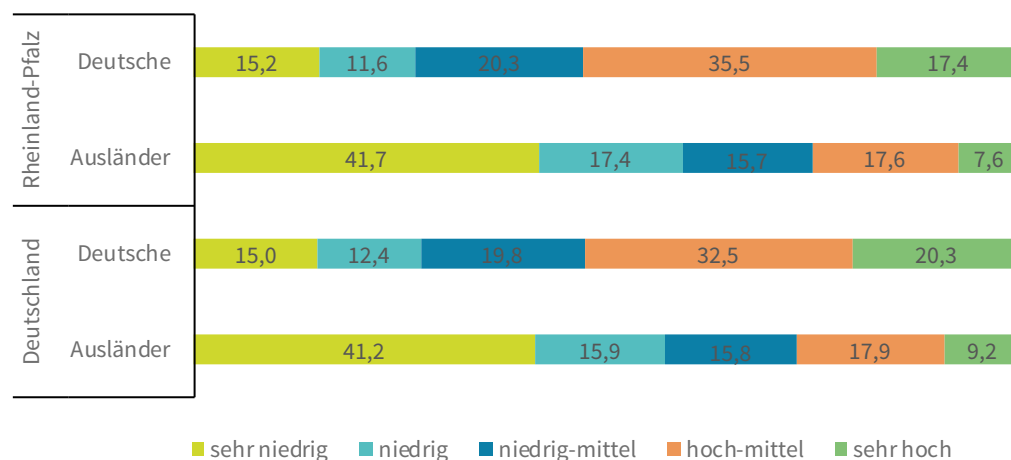
Rheinland-Pfalz und Deutschland, 2016 (Arbeitsort, Vollzeitbeschäftigte), Anteile in Prozent



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

Abbildung 12: Einkommensstruktur nach Staatsangehörigkeit

Rheinland-Pfalz 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 und weisen ein deutlich höheres Niedriglohnrisko auf (Fuchs et al. 2019). Dies gilt auch im internationalen Vergleich, da die Löhne von Männern und Frauen in vielen anderen europäischen Ländern viel näher bei einander liegen, z. B. in Skandinavien (siehe Rhein 2013). In Rheinland-Pfalz sind 26,9 Prozent der vollzeitbeschäftigten Frauen Geringverdiener, aber nur 13,9 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 38,3 Prozent Geringverdiener. In den beiden höheren Altersgruppen sind diese Anteilswerte sehr

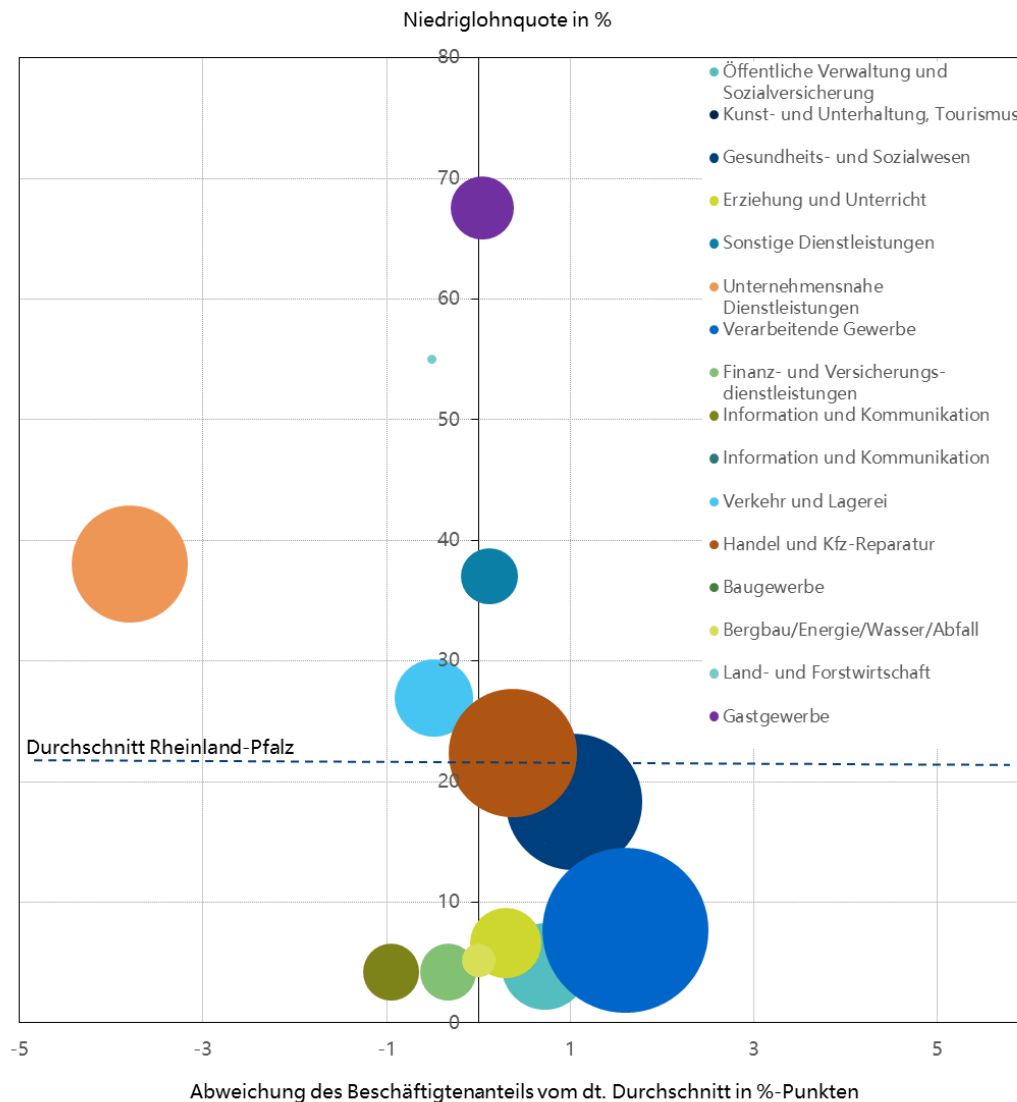
viel niedriger. Im Gegenzug entfallen 22,4 Prozent der Personen aus der höchsten Altersgruppe (50 Jahre und älter) auf die höchste Einkommensgruppe.

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 4,2 Prozent (56,1 Prozent). Dagegen entfallen von den Helferpositionen 40,8 Prozent auf die niedrigste und nur 1,2 Prozent auf die höchste Einkommensgruppe.

Darüber hinaus erzielen Personen mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit häufiger ein Niedriglohneinkommen als Deutsche. In Rheinland-Pfalz sind 41,7 Prozent der Ausländer Geringverdiener, während dies nur auf 15,2 Prozent der Deutschen zutrifft.

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

Rheinland-Pfalz, 2016 (Arbeitsort, Vollzeitbeschäftigte)



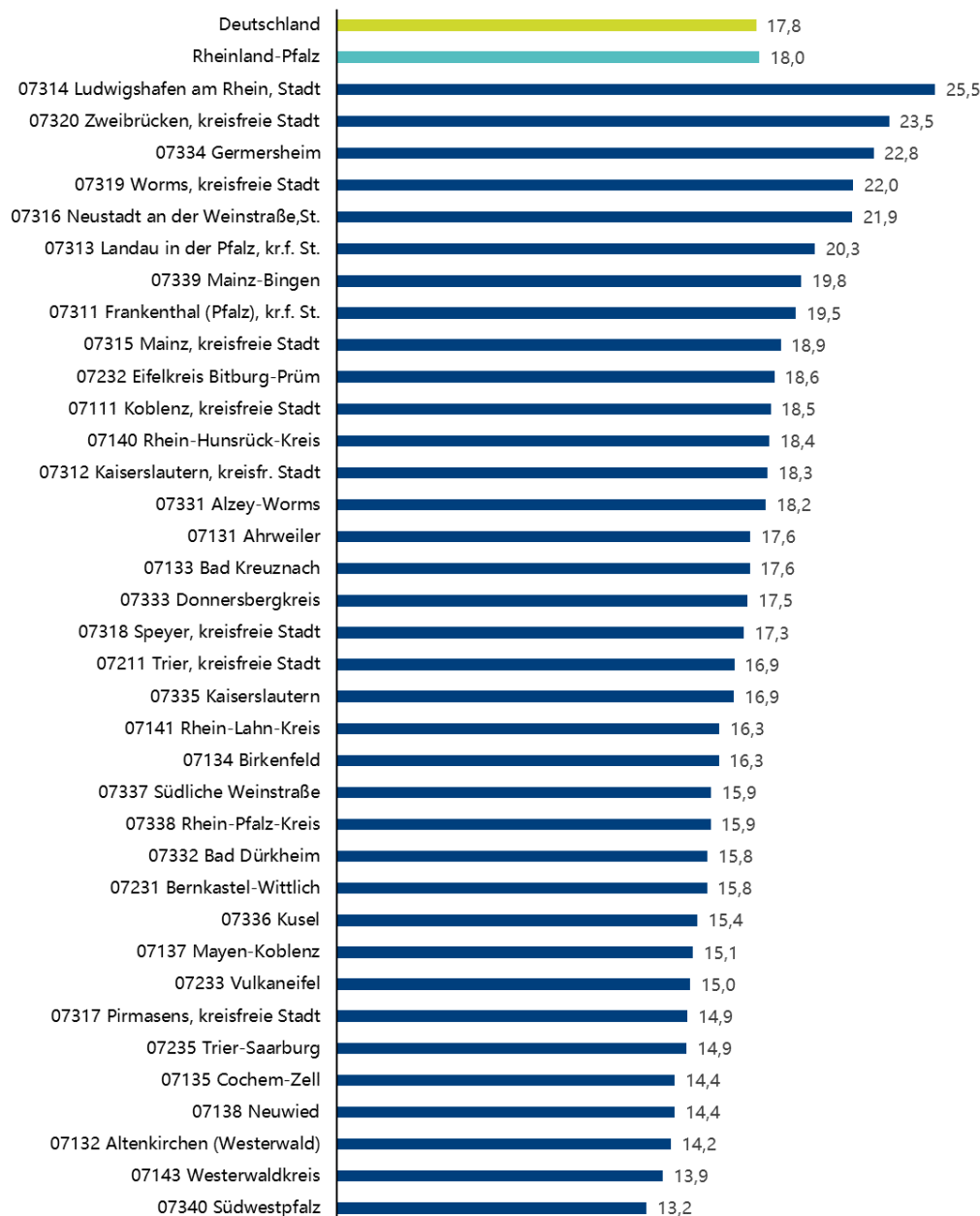
Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) (2019); eigene Berechnungen. © IAB

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, in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie im Bereich Information und Kommunikation nur eine sehr geringe Bedeutung. Dies gilt auch für das Verarbeitende Gewerbe, welches 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 leicht überdurchschnittlich sind, die höchsten Niedriglohnquoten auf. Hierzu zählen u. a. das Gastgewerbe (67,6 Prozent) und die Land- und Forstwirtschaft (45,9 Prozent). In den gemessen an der Beschäftigtenzahl bedeutsamen Wirtschaftssektoren in Rheinland-Pfalz ist der Anteil der Geringverdiener im Handel und Reparatur von Kfz (22,4 Prozent) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (18,3 Prozent) je-

weils überdurchschnittlich hoch, zugleich haben beide Sektoren eine überproportional große Bedeutung für den Länderarbeitsmarkt. Dies könnte u. a. erklären, dass der Niedriglohnsektor in Rheinland-Pfalz eine leicht überdurchschnittliche Bedeutung hat als in Deutschland insgesamt.

Abbildung 14: Niedriglohnquote nach Kreisen

Rheinland-Pfalz, 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. In der Stadt Ludwigshafen ist die Niedriglohninzidenz mit 25,5 Prozent am höchsten. Mit

anderen Worten, jeder vierte Beschäftigte verdient in dieser Stadt weniger als 2/3 des lokalen Brutomedianlohnes. Eine mögliche Erklärung hierfür ist das hohe örtliche Lohnniveau, welches u. a. auf der einseitigen Spezialisierung der Chemieindustrie beruht. In urbanen Zentren konzentrieren sich zugleich viele Arbeitsplätze in gering entlohnten Berufen im Handel, Verkehr und Lagerei sowie in der Zeitarbeit. Dies begründet mit das Zustandekommen des hohen Niedriglohnanteils unter den Beschäftigten. Hohe Niedriglohnquoten verzeichnen ebenso Zweibrücken, Germersheim, Worms sowie Neustadt a. d. Weinstraße. Die überdurchschnittlichen Helferanteile unter den Beschäftigten in diesen Kreisen könnten mit verantwortlich für die hohe Bedeutung von Geringverdienern sein. Demgegenüber sind die Niedriglohnquoten in der Südwestpfalz (13,2 Prozent) und im Westerwaldkreis (13,9 Prozent) am niedrigsten.

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 Rheinland-Pfalz 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 haben Teilzeit, agB sowie Niedriglohnbeschäftigung jeweils eine über- und die Leiharbeit eine leicht unterdurchschnittliche Bedeutung für den regionalen Arbeitsmarkt. Abgesehen von den agB verzeichnen alle anderen hier betrachteten atypischen Beschäftigungsformen eine beachtliche Bedeutungszunahme. Die Teilzeitbeschäftigung wächst dabei jedoch weniger dynamisch als im Bund insgesamt. In Rheinland-Pfalz hat sich die Niedriglohninzidenz von 2013 bis 2016 ähnlich wie im Bund etwas verringert. Insgesamt betrachtet zeichnet sich in Rheinland-Pfalz in diesem Zeitraum jedoch eine Verfestigung der Polarisierung zwischen den niedrigen und der höchsten Einkommensgruppe ab, da der Anteil von Beschäftigten mit sehr niedrigen/niedrigen Einkommen sich einerseits nicht verändert hat und der mit sehr hohen Einkommen andererseits an Bedeutung hinzugewonnen hat. Die Leiharbeitsbeschäftigung weist einen dynamischen Zuwachs auf, der zwar höher ausfällt als im Bundesdurchschnitt, jedoch gibt es bezogen auf die Beschäftigten insgesamt in Rheinland-Pfalz noch immer einen etwas geringeren Anteil an Beschäftigten in der Leiharbeit als bundesweit. Die Zahl der agB sank in Rheinland-Pfalz weniger stark als in Deutschland insgesamt. Jedoch konnte dieser Rückgang teilweise durch Umwandlungen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse kompensiert werden.

Diese Studie zeigt, dass die unterschiedliche Bedeutung der atypischen Beschäftigungsformen für die Beschäftigung in Rheinland-Pfalz u. a. in Zusammenhang mit dem Branchenmix der regionalen Wirtschaft und der Spezialisierung von Sektoren auf einzelne atypische Beschäftigungsformen steht. 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. Rheinland-Pfalz ist 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. Zugleich hat die regionale Wirtschaft eine ausgeprägte industrielle Basis; es dominieren Vollzeitstellen in diesem Sektor. Die Teilzeitquoten sind im Verarbeitenden Gewerbe sowie im tertiären Sektor jeweils überdurchschnittlich hoch.

Demgegenüber ist die Relation aus agB zur sozialversicherungspflichtigen 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 in Rheinland-Pfalz sein. Die Leiharbeit wird vorwiegend in Industriezweigen, die einem hohen weltweiten Wettbewerbsdruck unterliegen und damit von den konjunkturellen Zyklen abhängen, als Flexibilitätspuffer genutzt. Ein Bedarf für Leiharbeitskräfte ist in Rheinland-Pfalz durch die vorhandene exportorientierte industrielle Basis gegeben; die Leiharbeitsquote liegt nur leicht unter dem Bundesschnitt.

Die Niedriglohnquote liegt 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: 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 arbeitsmarktferne 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.

Für den Arbeitsmarkt von Rheinland-Pfalz besteht die Herausforderung darin, Übergänge von atypisch Beschäftigten in reguläre Arbeitsverhältnisse zu erleichtern, so dass diese arbeitsmarktfernen 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.

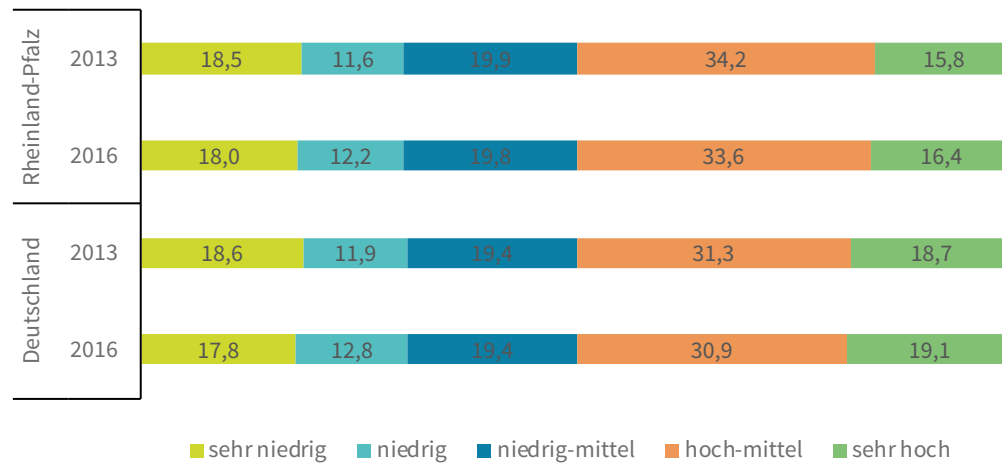
- Fromm, Sabine; Bartelheimer, Peter (2012): Erwerbsteilhabe. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung; Bartelheimer, Peter; Fromm, Sabine; Kädtler, Jürgen (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland, Wiesbaden: VS, S. 327–358.
- Fuchs, Michaela; Rossen, 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; Losacker, Sebastian (2016): Frauenerwerbstätigkeit in Rheinland-Pfalz. Analyse von Trends und Ursachen. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Rheinland-Pfalz-Saarland, 04/2016, Nürnberg.
- Pusch, Toralf; Seifert, Hartmut (2017): Mindestlohngesetz – Für viele Minijobber weiterhin nur Minilöhne. 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.

- 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.
- Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz (Hrsg.) (2019): Die Wirtschaft in Rheinland-Pfalz 2018, Statistische Analysen, Nr. 49/2019, Bad Ems.
- 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. 208–210.

Anhang

Abbildung A 1: Einkommensstruktur

Rheinland-Pfalz 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
1/2019	Otto, Anne	Qualität der Beschäftigung im Saarland
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.

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 2/2019

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_0219.pdf

Website

www.iab.de

ISSN

1861-1540

Rückfragen zum Inhalt

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