

Arbeitsmarkt: Wirtschaftskrise: Industriearbeiter im Westen waren die Verlierer	2
Beschäftigung: Flexibilität schlägt Hire and Fire	3
Tarifpolitik: Haustarifverträge drücken Verdienste von Leiharbeitern	4
Atypische Beschäftigung: Minijobs: Ländlich, westlich, weiblich	6
Arbeitsmarkt: Fachkräftemangel ungewiss	7
TrendTableau	8

## EINKOMMEN

# Verteilung: Das alte Muster ist zurück

**Der Anteil der Gewinn- und Kapitaleinkommen am Volkseinkommen ist im ersten Halbjahr 2010 wieder deutlich gestiegen, die Lohnquote ging zurück.**

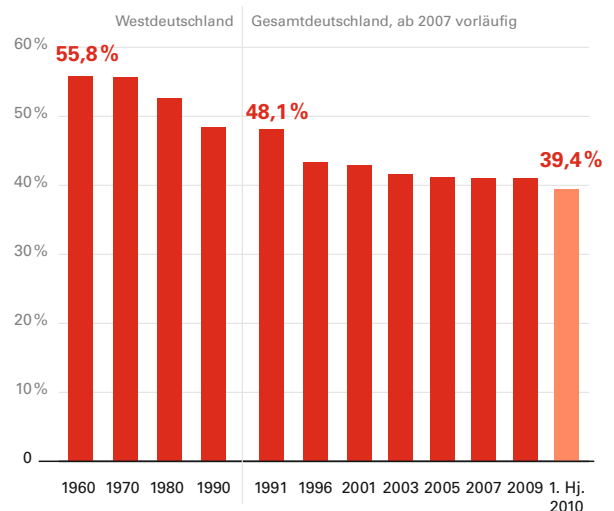
Damit setzt sich der langjährige einseitige Verteilungstrend in Deutschland fort. Lediglich das Krisenjahr 2009 hatte ihn kurzzeitig unterbrochen, weil bei insgesamt sinkendem Volkseinkommen die Kapitaleinkommen zunächst noch stärker in Mitleidenschaft gezogen wurden als die Lohneinkommen. „Jetzt sehen wir das alte Muster: Die Gewinn- und Kapitaleinkommen, die überwiegend einer relativ kleinen Bevölkerungsgruppe zufließen, wachsen deutlich schneller als die Lohneinkommen“, sagt Claus Schäfer, Leiter des WSI und Autor des neuen WSI-Verteilungsberichts.\*

Dass das Kaufkraftpotenzial der Arbeitseinkommen erneut geschrumpft ist, lässt sich unter anderem an der Lohnquote ablesen. Netto – nach Abzug von Steuern und Abgaben – sank sie von 40,9 Prozent im Jahr 2008 und 41,1 Prozent 2009 auf 39,4 Prozent im ersten Halbjahr 2010. Vor 1990 erreichte die Nettolohnquote jahrzehntelang noch ein Niveau von über 50 Prozent. Die Nettogewinnquote stieg hingegen zwischen 2009 und Anfang 2010 von 32,6 auf 34 Prozent. Damit nähert sie sich wieder dem vom letzten Aufschwung geprägten Rekordjahr 2008. Zwar dürfte sich der Anteil der Lohneinkommen im zweiten Halbjahr etwas erhöhen, wenn viele Beschäftigte Urlaubs- und Weihnachtsgeld erhalten. Am Trend ändere das aber nichts, betont der Wissenschaftler. Den illustrieren auch weitere Zahlen des Statistischen Bundesamts. Danach legten die Gewinn- und Kapitaleinkommen gegenüber der ersten Jahreshälfte 2009 um fast 20 Prozent zu, die Lohneinkommen dagegen nur um knapp zwei Prozent.

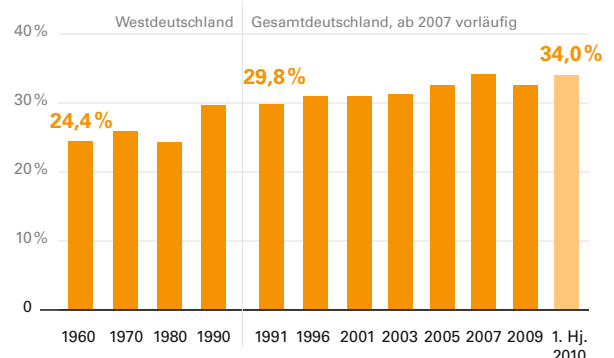
Sparpaket und Gesundheitsreform der Bundesregierung drohten die Verteilungsprobleme weiter zu verschärfen und damit die Binnennachfrage zu beschneiden, warnt der Experte. So belaste die Ausweitung von Krankenkassen-Zusatzbeiträgen der Beschäftigten kleine Einkommen überproportional. Problematisch sei auch, dass die Bundesregierung immer noch allgemeine Mindestlöhne ablehne. Dabei könne eine solche Lohnuntergrenze nicht nur Niedriglohnbeschäftigten helfen, sondern auch die Sozialkassen entlasten, so Schäfer. Er verweist auf Daten der Bundesregierung, nach denen die öffentliche Hand seit 2005 rund 50 Milliarden Euro ausgeben musste, um vor allem die Einkommen von Niedriglohnempfängern und ihrer Familien auf Hartz-IV-Niveau aufzustoßen. ◀

## Verteilung bleibt in Schieflage

### Entwicklung von Nettolohnquote ...



### ... und Nettogewinnquote\*

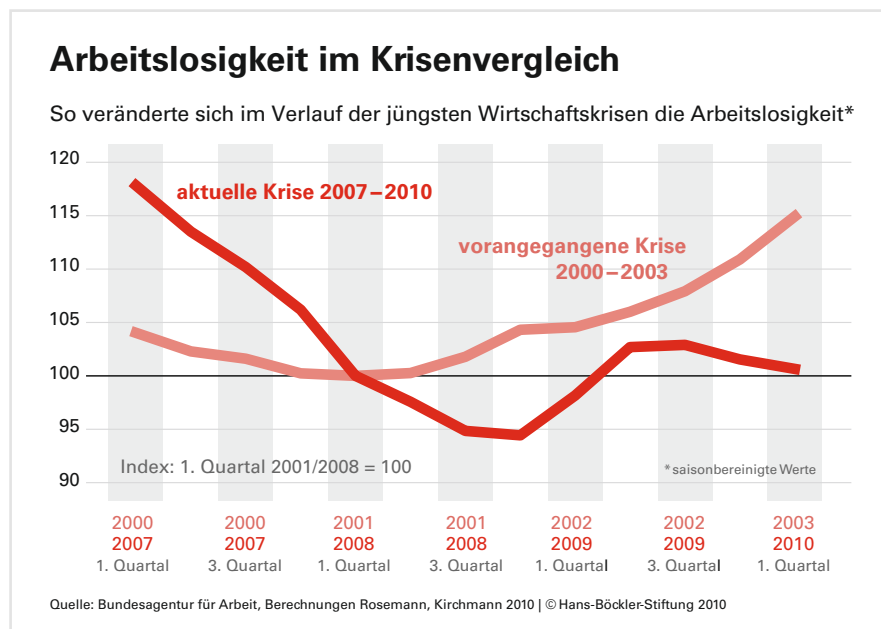


\* Betriebsüberschuss bzw. Selbstständigeneinkommen plus saldierte Vermögenseinkommen, abzüglich direkte Steuern sowie Sozialbeiträge auf Einkommen aus Unternehmertätigkeit und Vermögen bei den privaten Haushalten; Nettolohn-, Nettogewinnquote und Quote der monetären Sozialleistungen (nicht dargestellt) addieren sich zu 100%.  
Angaben bis 1990 nach deutschem, ab 1991 nach europäischem System der Volkswirtschaftlicher Gesamtrechnung  
Quelle: Statistisches Bundesamt, Berechnungen Schäfer 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

\* Quelle: Claus Schäfer: Zukunftsgefährdung statt Krisenlehren. WSI-Verteilungsbericht 2010, in: WSI-Mitteilungen 12/2010  
Download unter [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

# Wirtschaftskrise: Industriearbeiter im Westen waren die Verlierer

Der Einbruch der Auslandsnachfrage in der jüngsten Rezession hat nur Teile des deutschen Arbeitsmarktes getroffen. Im Dienstleistungsbereich ging der Beschäftigungszuwachs weiter.



Ausgangspunkt der weltweiten Wirtschaftskrise war die Finanzbranche. Dennoch waren es in Deutschland nicht in erster Linie Banker, die ihren Job verloren, sondern Industriearbeiter. Als die Finanzkrise auf die Realwirtschaft übersprang, bekamen Wirtschaftszweige, die für den Export arbeiten, den globalen Nachfrageausfall deutlich zu spüren: Maschinen- und Fahrzeugbau, chemische und pharmazeutische Industrie. Eine Studie von Martin Rosemann und Andrea Kirchmann vom Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung in Tübingen gibt nun einen Überblick über die Auswirkungen der Krise am Arbeitsmarkt.\* Die Wissenschaftler haben untersucht, wie sich Beschäftigung und Arbeitslosigkeit verschiedener Arbeitnehmergruppen vom ersten Quartal 2008 bis zum ersten Quartal 2010 verändert haben.

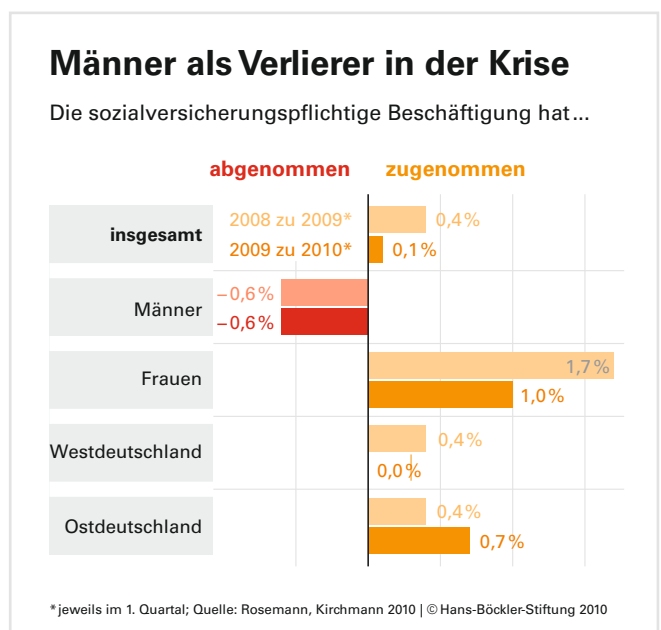
Während die Zahl der Jobs im exportorientierten Verarbeitenden Gewerbe sank, erholte sich die Beschäftigung bei Banken und Versicherungen nach einem anfänglichen Rückgang relativ schnell. Und in weiten Teilen des Dienstleistungsbereichs war – wie schon in der Rezession der Jahrtausendwende – vom Konjunkturreinbruch wenig zu spüren: Die Zahl der Arbeitsplätze nahm auch während der Krise zu. Restaurants, Hotels, Schulen, Kinderkrippen, Sozial und Gesundheitseinrichtungen stellten trotz Wirtschaftsflaute ein.

Den unterschiedlichen Wirtschaftsstrukturen entsprechend gehören nicht alle Regionen zu den Krisenverlierern. In Ostdeutschland nahm die Arbeitslosigkeit ab. Am stärksten stieg die registrierte Arbeitslosigkeit in Bayern und Baden-Württemberg. Weil sich die verschiedenen Arbeitnehmergruppen – Männer und Frauen, Hoch- und Geringqualifizierte – nicht gleichmäßig auf die Branchen und Betriebe verteilen, sind diese Gruppen auch in einem unterschiedlichen

Maß von der Krise betroffen. Hauptverlierer waren die Männer. Sogar innerhalb der Branchen, die besonders mit Auftragsrückgängen zu kämpfen hatten, verloren sie öfter den Job als Frauen. Das könnte mit den spezifischen Tätigkeiten zu tun haben, mutmaßen Rosemann und Kirchmann: Männer arbeiten häufiger in der Produktion, die Frauen eher in der Verwaltung. Besonders stark zurückgegangen ist die Beschäftigung von Personen ohne eine Berufsausbildung, während die Zahl der Beschäftigten mit Hochschulzeugnis trotz Krise gestiegen ist. Unter-25-Jährige hatten es zumindest im ersten Krisenjahr deutlich schwerer, einen Job zu finden.

Der Konjunkturreinbruch hat sich auch auf die verschiedenen Beschäftigungsformen unterschiedlich gewirkt:

Während die Zahl der Vollzeitstellen sank, nahm die Teilzeitbeschäftigung zu. Im ersten Krisenjahr arbeiteten noch mehr Menschen als zuvor ausschließlich in einem Minijob, im zweiten Jahr ging die geringfügige Beschäftigung wieder zurück. Der stärkste Rückgang war, wenig überraschend, im ersten Krisenjahr bei der Leiharbeit zu verzeichnen. ◀



\* Quelle: Martin Rosemann und Andrea Kirchmann: Wer sind die Betroffenen der Krise? Parallelen und Unterschiede zur vorangegangenen Krise, in: WSI-Mitteilungen 11/2010  
 Download unter [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

# Flexibilität schlägt Hire and Fire

Die US-Wirtschaftsleistung ist in der Weltwirtschaftskrise nur halb so stark zurückgegangen wie die deutsche. Trotzdem ist in den USA die Beschäftigung tief eingebrochen. Der Ländervergleich macht deutlich, wie erfolgreich die Beschäftigungssicherung durch Arbeitszeitverkürzung hierzulande war.

Externe versus interne Flexibilität – anhand dieser Begriffe beschreiben Arbeitsmarktforscher die Anpassungsstrategien, mit denen US-amerikanische und deutsche Unternehmen auf die weltweite Wirtschaftskrise reagiert haben. US-Firmen setzten auf externe Flexibilität: Sie entließen im Konjunkturabschwung Beschäftigte. Deutsche Betriebe zogen interne Flexibilität vor, Jobs wurden erhalten und Auftragseinbrüche durch andere Maßnahmen abgefangen, etwa durch flexible Gestaltung der Arbeitszeiten. Philipp Schaz von der Universität Konstanz und Eugen Spitznagel vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) haben die gegensätzlichen Strategien anhand makroökonomischer Daten herausgearbeitet.\* „Das deutsche Konzept der Krisenbewältigung ging bis jetzt auf“, lautet ihr Zwischenfazit. Trotz einer drastischen Verschlechterung der Auftragslage kam es zu keinen Massentlassungen der gut ausgebildeten und eingearbeiteten Arbeitskräfte. Das Prinzip Hire and Fire hingegen führte in den USA zur Rekordarbeitslosigkeit.

**Deutschland hat die flexibleren Arbeitszeiten.** Die meisten makroökonomischen Arbeitsmarktgrößen sind in den USA volatiler als in Deutschland. Die Zahl der Erwerbstätigen und das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen in Stunden schwanken beispielsweise in den Vereinigten Staaten stärker im Verhältnis zu Veränderungen des Bruttoinlandsprodukts als in der Bundesrepublik. Eine Ausnahme stellt die Arbeitszeit

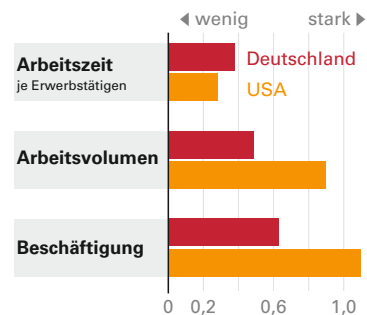
dar, hier weist Deutschland die größere Schwankungsbreite auf. Den IAB-Forschern zufolge sind die Arbeitszeiten in Deutschland flexibler, und das im Zuge der Krise sinkende Arbeitsvolumen lässt sich „in Deutschland fast vollständig durch Verkürzung der Arbeitszeit“ erklären, schreiben Schaz und Spitznagel.

Weil die Arbeitszeiten hier schneller an eine neue konjunkturelle Situation angepasst werden, kommt es zu weniger Entlassungen. Wie stark Arbeitnehmer in Deutschland ihr zeitliches Engagement im Betrieb zurückgefahren haben, zeigen die Arbeitszeitanalysen des IAB: 2009 verringerte sich die Jahresarbeitszeit in Deutschland im Schnitt um 41,3 Stunden oder 3,1 Prozent. Dazu trug die Kurzarbeit von jahresdurchschnittlich 1,14 Millionen Beschäftigten erheblich bei. Im Schnitt ließen die Kurzarbeiter ein Drittel ihrer normalen Arbeitszeit ausfallen. Einen ähnlich großen Anteil am Rückgang des Arbeitsvolumens haben abgeschmolzene Guthaben auf Arbeitszeitkonten und Überstundenabbau. Hinzu kommen weitere krisenbedingte Arbeitszeitverkürzungen und die Zunahme von Teilzeitbeschäftigung.

**Firmen nehmen vorübergehende Produktivitätseinbußen in Kauf, um Fachkräfte zu halten.** Dies lässt sich nach Schaz und Spitznagel an der Entwicklung der gesamtwirtschaftlichen Arbeitsproduktivität je Stunde ablesen. Sie unterliegt sowohl in den USA als auch in Deutschland gewissen Schwankungen. Ein deutlicher Unterschied wird jedoch erkennbar, wenn die Werte ins Verhältnis zur Entwicklung des Bruttoinlandsprodukts gesetzt werden. Dann zeigt sich, dass deutsche Unternehmen im Abschwung vorübergehend weniger produktiv arbeiten, weil sie Arbeit mit Blick auf bessere Zeiten horten. In den USA ist seit Ende der 1990er-Jahre hingegen kein statistischer Zusammenhang zwischen der Arbeitsproduktivität je Stunde und der Konjunktur feststellbar. Interne Flexibilität durch unterschiedliche Arbeitsintensität spielt in den USA heute kaum eine Rolle. In Deutschland war sie ein weiteres wichtiges Instrument neben den Anpassungen bei der Arbeitszeit. ◀

## Unterschiedliche Strategien

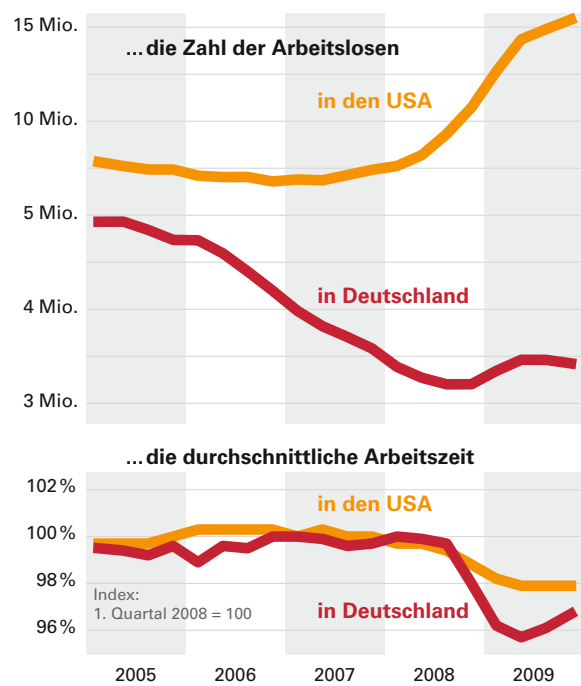
Gemessen am Bruttoinlandsprodukt änderten sich 1991–2009...



Standardabweichungen vom Trend im Verhältnis zur Trend-Standardabweichung des BIP; Quelle: Schaz, Spitznagel 2010 © Hans-Böckler-Stiftung 2010

## Kürzere Arbeitszeit, mehr Jobs

Im Zeitraum 2005–2009 änderte sich...



\* Quelle: Philipp Schaz und Eugen Spitznagel: Makroökonomische Dynamik von Arbeitsmärkten. Ein Vergleich interner und externer Flexibilitäten in den USA und in Deutschland, in: WSI-Mitteilungen 12/2010  
Download unter [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

# Haustarifverträge drücken Verdienste von Leiharbeitern

Wie wenig ein Leiharbeiter verdient, lässt sich allein anhand seines Stundenlohns oft nicht ermessen. Denn viele Leiharbeitsfirmen schrauben über Arbeitszeitregelungen oder verkürzte Kündigungsfristen ihre Kosten zusätzlich nach unten.

Die Diskussion um Dumpinglöhne in der Leiharbeitsbranche fokussiert in der Regel lediglich auf die gezahlten Stundenlöhne. Diese Perspektive reicht nach Einschätzung von Peter Schüren jedoch nicht aus.\* Der Juraprofessor an der Universität Münster beschäftigt sich seit Jahren mit der Leiharbeitsbranche. Dabei richtet er besonderes Augenmerk auf die Haustarifverträge, die viele Unternehmen mit der Tarifge-

dienstleister vereinbart. Damit unterscheiden sich die Einstiegsgehälter für Leiharbeiter nur noch im Osten, und auch dort nicht in einem spektakulären Ausmaß.

Allerdings hat die CGZP seit der Deregulierung der Leiharbeit im Jahr 2003 neben den geltenden Flächentarifverträgen eine Vielzahl an Haustarifverträgen abgeschlossen, stellte Arbeitsrechtler Schüren fest. Diese dienten ausschließlich

der zusätzlichen Kostensenkung für die Unternehmen. Eine andere Funktion sei nicht erkennbar, sagt der Jurist. Jede Leiharbeitsfirma könne die vorhandenen Flächentarifverträge nutzen – auch ohne die Mitgliedschaft in einem der Arbeitgeberverbände. Wolle ein Unternehmen höhere Löhne als im Flächentarifvertrag vorgesehen zahlen, könne es übertarifliche Zuschläge gewähren. „Deshalb macht der Abschluss eines Haustarifs mit der CGZP nur Sinn, wenn das Unternehmen damit Kosten senken oder die Einsatzmöglichkeiten seiner Leiharbeiter optimieren kann.“

Die Christen-Tarifgemeinschaft sei mangels Durchsetzungskraft gar nicht dazu in der Lage, auch nur einem einzigen Unternehmen in der Branche einen Haustarif aufzuzwingen. Dazu fehle es der CGZP beziehungsweise den an ihr beteiligten Gewerkschaften an Mitglie-

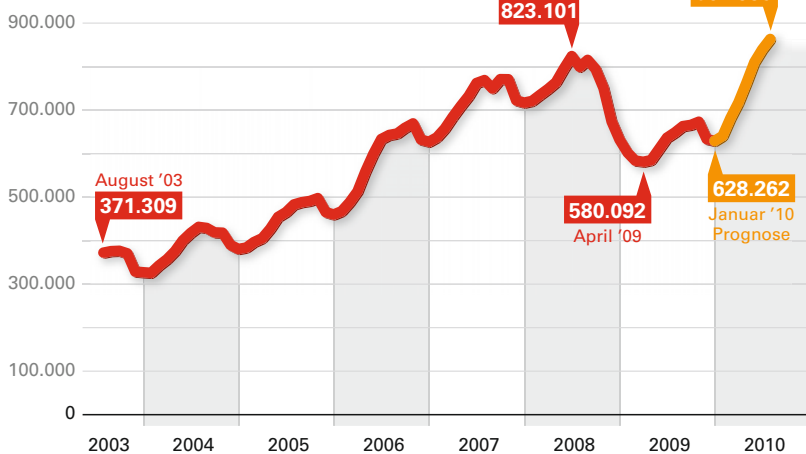
dern. Auch die Taktik, über die Betriebsräte potenzieller Entleihfirmen Druck auf die Verleiher auszuüben, falle wegen der geringen Mitgliederzahlen aus, analysiert Schüren.

Exemplarisch wertete der Jurist fünf CGZP-Haustarifverträge aus, die nach seiner Einschätzung von vielen Verleihunternehmen vor allem in Westdeutschland angewendet werden. Er griff dabei auf das Gemeinsame Tarifregister Berlin und Brandenburg zurück. Allein dieses lokale Register enthielt zum Stand der Erhebung – März 2008 – 53 Tarifverträge zur Leiharbeit. Der Juraprofessor identifizierte drei Regelungsbereiche, über die Leiharbeitsfirmen ihre Kosten senken können:

**1. Vergütung.** Die Stundenlöhne für die im Einsatz bei einem Entleihbetrieb verbrachte Zeit liegen in den Haustarifen in der Regel nicht mehr weit unter denen des CGZP-Flächentarifvertrags, so der Arbeitsrechtler. Noch 2010 fand er zwar einen Haustarifvertrag mit einem Stundenlohn von 5,54 Euro für die niedrigste Entgeltgruppe in Ostdeutschland in einer Region mit höherer Arbeitslosigkeit. Zumeist bereite der Verleiher die von ihm angestrebte Kostensenkung jedoch subtiler vor: So werde der im Flächentarif vorgesehene Lohnsprung nach sechs Monaten Beschäftigung durch eine Son-

## Ausweitung der Leiharbeit

Die Zahl der Leiharbeitnehmer betrug ...



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Prognose Herzog-Stein 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

meinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) geschlossen haben. Darin verbinden sie „den niedrigsten am lokalen Markt durchsetzbaren Lohn mit anderen die Kosten senkenden Komponenten“, zeigt Schürens Auswertung solcher Haustarife. Denn auch über eine niedrigere Eingruppierung oder eine Ausweitung der gesetzlich vorgesehenen Befristungszeiten lässt sich aus Unternehmenssicht Geld sparen – zum Nachteil der Beschäftigten.

Auf den ersten Blick haben sich die Tarifverhältnisse in der Zeitarbeit zuletzt deutlich angenähert: Mindestens 6,65 Euro die Stunde im Osten und 7,60 Euro im Westen verdient derzeit ein bei einem Leiharbeitsunternehmen Beschäftigter. Voraussetzung: Sein Arbeitgeber bezahlt ihn nach dem jüngsten Tarifabschluss zwischen der Tarifgemeinschaft der DGB-Gewerkschaften und den beiden großen Leiharbeitgeber-Organisationen Bundesverband Zeitarbeit Personaldienstleistungen sowie Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen. 6,40 Euro die Stunde in Ostdeutschland und ebenfalls 7,60 Euro im Westen haben die CGZP sowie Einzelgewerkschaften des Christlichen Gewerkschaftsbundes mit dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personal-

derklausel auf drei Jahre verzögert. Das laufe praktisch auf einen Ausschluss hinaus, weil nur eine Minderheit der Leiharbeiter so lange beschäftigt bleibt. Oder die niedrigste Lohngruppe 1 – Helfer – werde auf alle Anlern Tätigkeiten ausgedehnt.

**2. Arbeitszeit.** Alle Tarifregelungen sehen laut Schüren ein hochflexibles Jahresarbeitszeitsystem vor. Es enthalte eine recht niedrige „regelmäßige“ Wochenarbeitszeit, zum Beispiel 35 Stunden. Die tatsächlich zu leistende, zuschlagsfreie Arbeitszeit könne jedoch weit darüber liegen.

Dadurch entstehe auf dem Arbeitszeitkonto schnell ein hohes Guthaben, das meist allein nach den Interessen des Arbeitgebers eingesetzt werde. Abgebaut werde es dann oft in verleihsfreien Zeiten oder nach Ausspruch der Kündigung. „Sinn des Kontos ist neben der optimalen Orientierung am Bedarf der Entleiher der möglichst vollständige Ausschluss von bezahlten Nichteinsatzzeiten.“

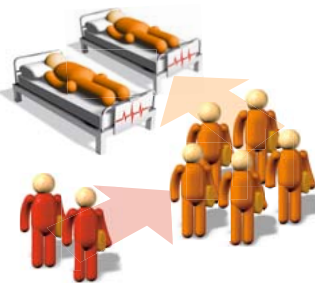
Die Mitbestimmung eines in der Verleihfirma gewählten Betriebsrats werde zudem ausgehebelt, wenn die Arbeitszeit komplett tariflich geregelt sei.

**3. Bestandsschutz.** Der Bestandsschutz des Kündigungsschutzgesetzes nach sechs Monaten Beschäftigung lasse sich über einen Tarifvertrag nicht verwässern, so der Jurist. „Wer den richtigen Tarifpartner hat“, der könne sich jedoch von den gesetzlichen Bestimmungen unabhängig machen: Zu diesem Zweck würden „optimal“ verkürzte Kündigungsfristen für die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses mit einer Ausweitung der sachgrundlosen Befristung kombiniert.

## Drei Formen der Leiharbeit

Leiharbeiter werden eingesetzt als ...

... **Ad-hoc-Ersatz**  
für Ausgefallene



... **Flexibilitätspuffer**  
durch Randbelegschaft



... **Strategie**  
für minimale Personalkosten  
und interne Konkurrenz



Quelle: Holst 2009 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

Der „christliche“ Flächentarif sähe innerhalb der ersten Wochen und Monate bereits Kündigungsfristen unterhalb der gesetzlich vorgesehenen zwei Wochen vor. Einige Haustarifverträge verrechneten die Zeit nach Ausspruch der Kündigung mit dem Arbeitszeitguthaben und rechneten Urlaub an. So entstünden für den Arbeitgeber keine zusätzlichen Kosten.

Bei der Befristung nutzten die Haustarife ebenfalls die Möglichkeit, die gesetzlichen Bestimmungen zum Nachteil der Arbeitnehmer auszuweiten, stellt der Wissenschaftler fest. So erhöhten einige Tarifverträge die Zahl der Befristungen und die Höchstbefristungsdauer.

Auch der Kündigungsschutz von Mitgliedern der Wahlausschüsse, gewählten Betriebsräten und Schwangeren sei über solche Regelungen ausgeschlossen. „Das hat eine beträchtliche Disziplinierungs- und Kostensenkungsfunktion.“

Die CGZP erfülle mit Ihren Haustarifverträgen in der Leiharbeitsbranche „besondere“ Arbeitgeberwünsche, fasst Schüren seine Auswertung zusammen.

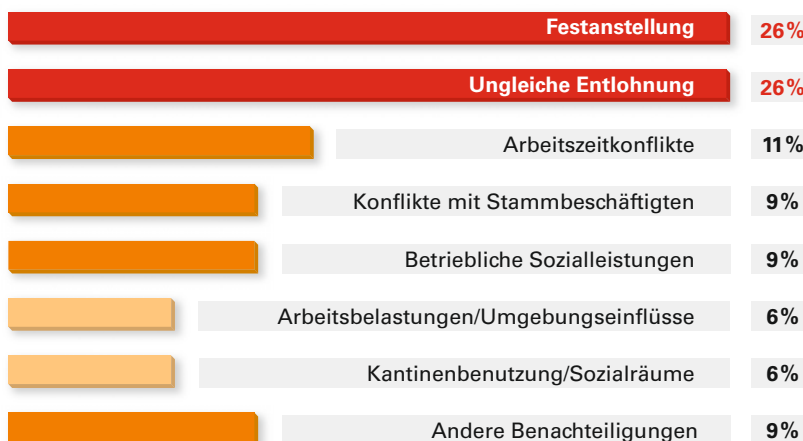
Denn die Haustarife verschlechterten den gesetzlichen, aber tariflich abweichend regelbaren Arbeitnehmerschutz noch über den für die Arbeitgeber bereits günstigen „christlichen“ Flächentarif hinaus. Welche Gegenleistung die CGZP erhalte, sei unklar. „Nur eines ist sicher: Bessere Arbeitsbedingungen für die tarifgebundenen Arbeitnehmer sind es nicht.“

Derzeit beschäftigt sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) damit, ob die CGZP überhaupt tariffähig ist. Das Arbeits- und das Landesgericht Berlin haben das in erster und zweiter Instanz verneint. Das BAG hat seinen Beschluss für den 14. Dezember angekündigt. ◀

\* Quellen: Peter Schüren: Unterbietungskonkurrenz in der Leiharbeit – aktueller Stand und Ausblick, Vortrag auf der WSI-Fachtagung „Rechtsprobleme der tariflichen Unterbietungskonkurrenz“ am 22. Oktober 2010; ders.: Tariffähigkeit der CGZP wegen Missbrauchs der tariflichen Normsetzungsbefugnis in der Leiharbeit, in: Arbeit und Recht 7–8/2008  
Download unter [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

## Hoffnung auf Festanstellung

Probleme und Fragen, die von Leiharbeitern an kontaktsuchende Betriebsräte herangetragen werden



Umfrage unter 80 Betriebsräten in Betrieben mit hohem Leiharbeiteranteil, Mai 2007, Mehrfachantworten möglich  
Quelle: Büro für Sozialforschung Kassel 2007 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

# Minijobs: Ländlich, westlich, weiblich

Minijobs sind vor allem in der westdeutschen Provinz weit verbreitet. In manchen Regionen werden vier von zehn Arbeitsplätze an Frauen auf 400-Euro-Basis vergeben – und das oft zu niedrigen Stundenlöhnen.

Ein beträchtlicher Anteil der Arbeitsplätze in Deutschland entfällt auf Minijobs. Im vergangenen Jahr war jedes fünfte Beschäftigungsverhältnis ein geringfügiges, insgesamt 7,19 Millionen Arbeitsverträge liefen auf 400-Euro-Basis.

Wie sich dieses große Arbeitsmarkt-Segment über die Bundesrepublik verteilt, hat der WSI-Forscher Alexander Herzog-Stein aufgeschlüsselt.\*

Die WSI-Datenbank „Atypische Beschäftigung“ führt den Anteil der Minijobber an allen Beschäftigungsverhältnissen für die einzelnen Bundesländer, Städte und Landkreise auf. Dadurch wird sichtbar, wo sich die neben der Leiharbeit problematischste Beschäftigungsform ausbreitet:

Vor allem Betriebe in der westdeutschen Provinz bieten Minijobs an, die häufig von Frauen besetzt werden. Für die betroffenen ist das problematisch, weil sie kaum Ansprüche auf soziale Sicherung erwerben und in aller Regel selbst pro Stunde nur sehr wenig Geld verdienen. 81 Prozent der geringfügig Beschäftigten, die keiner anderen Erwerbsarbeit nachgehen, bekommen laut Statistischem Bundesamt nur einen Niedriglohn.

**Ost-West.** Minijobs sind „ein typisch westdeutsches Phänomen“, sagt der Arbeitsmarkt-Experte Herzog-Stein. In Westdeutschland gab es 6,28 Millionen Minijobber, im Osten nicht einmal eine Million. Sämtliche westdeutschen Bundesländer haben einen hö-

heren Anteil von 400-Euro-Jobs an allen Beschäftigungsverhältnissen als die sechs ostdeutschen Länder.

Beim Spitzenreiter Schleswig-Holstein betrug der Anteil der Minijobs an allen Stellen 23,7 Prozent, in Ostdeutschland waren es überall unter 15 Prozent.

### Stadt-Land.

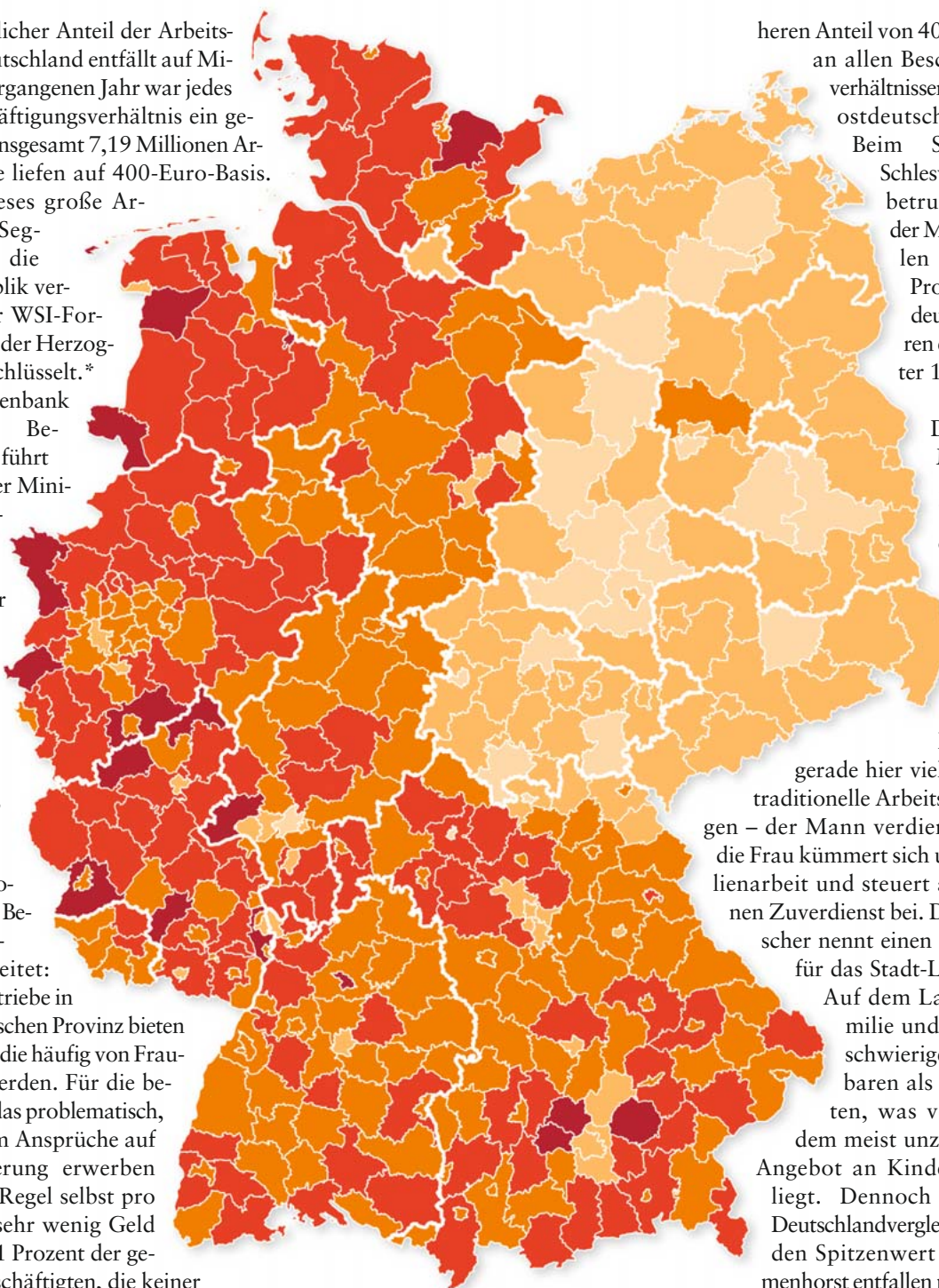
Der Anteil der Minijobber ist im Westen besonders in den Landkreisen sehr hoch. Das dürfte laut Herzog-Stein mit daran liegen, dass

gerade hier viele Paare eine traditionelle Arbeitsteilung pflegen – der Mann verdient das Geld, die Frau kümmert sich um die Familienarbeit und steuert allenfalls einen Zuverdienst bei. Der WSI-Forscher nennt einen Hauptgrund für das Stadt-Land-Gefälle:

Auf dem Land sind Familie und Beruf meist schwieriger zu vereinbaren als in den Städten, was vor allem an dem meist unzureichenden Angebot an Kinderbetreuung liegt. Dennoch nimmt im Deutschlandvergleich eine Stadt den Spitzenwert ein: In Delmenhorst entfallen mehr als 34,3 Prozent aller Arbeitsplätze auf Minijobs.

**Frauen und Männer.** Mehr als jedes vierte Beschäftigungsverhältnis einer West-Frau ist ein geringfügiges. Im Landkreis Trier-Saarburg werden

gleich 42,2 Prozent aller Frauen-Arbeitsplätze mit maximal 400 Euro vergütet, so die WSI-Datenbank. Im Unterschied dazu beläuft sich die Minijob-Quote von Ost-Frauen auf 16,6



Der Anteil der Minijobs an privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnissen beträgt aktuell ...

- 29,5% bis <35,0%
- 24,0% bis <29,5%
- 18,5% bis <24,0%
- 13,0% bis <18,5%
- 7,5% bis <13,0%

Quelle: WSI 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

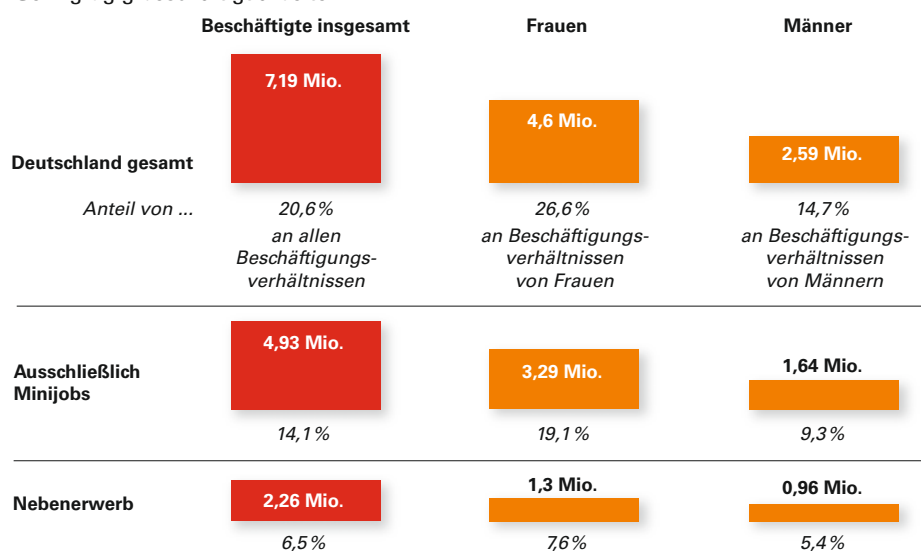
Prozent, kaum höher als die der Männer. Auffällig ist zudem: Wo viele Frauen einen Minijob haben, muss das nicht für Männer gelten. Während Frauen vor allem auf dem Land häufig geringfügig beschäftigt sind, gilt das für Männer eher in den Städten. Dahinter scheint weniger ein Familienmodell zu stehen als ein unzureichendes Stellenangebot am Arbeitsmarkt.

**Ausschließlich Minijob oder Nebenerwerb.** 2,26 Millionen Beschäftigte haben einen Minijob, gehen aber noch einer weiteren Arbeit nach. Damit werden 6,5 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse ohne einen sachlichen Grund steuerlich gefördert und von Sozialbeiträgen weitgehend freigestellt, kritisiert Herzog-Stein. Das Gros der 400-Euro-Kräfte aber –

4,93 Millionen Menschen – bezieht kein anderes Arbeitseinkommen. Diese geringfügig Beschäftigten sind entweder auf das Einkommen von anderen Haushaltsangehörigen oder aber auf Arbeitslosengeld II angewiesen. Ihre Zahl ist selbst in der Krise der vergangenen beiden Jahre nochmals gestiegen, ein Übergang auf eine Vollzeit- oder Teilzeitstelle mit mehr Stunden gelingt selten. Der WSI-Experte spricht angesichts von fast fünf Millionen ausschließlich geringfügig Beschäftigten von „einer gravierenden Fehlentwicklung“ am Arbeitsmarkt. ◀

## Ein Fünftel aller Beschäftigten mit Minijob

Geringfügig beschäftigt arbeiten ...



Quelle: Herzog-Stein 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

\* Quelle: Alexander Herzog-Stein ist Experte für Arbeitszeit und Zeitarbeit am WSI

Download und Quelledetails: [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

## ARBEITSMARKT

# Fachkräftemangel ungewiss

**Aus Arbeitsmarktstatistik und Studentenzahlen lässt sich nicht ableiten, dass bald Ingenieure und Techniker fehlen werden.**

Ein für die nahe Zukunft absehbarer Fachkräftemangel wird nicht nur häufig beklagt, sondern zuweilen auch recht genau beziffert. Dabei existiert jedoch kein anerkanntes wissenschaftliches Verfahren, mit dem sich auf Basis der vorhandenen Statistiken ermitteln lässt, wie viele Maschinenbauer oder Elektrotechniker der Volkswirtschaft fehlen werden. Darauf macht Karl Brenke vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung in einer Studie aufmerksam. \* Die Zahl der gemeldeten offenen Stellen etwa gebe keinen eindeutigen Aufschluss darüber, ob in einem Berufszweig Fachleute fehlen, erläutert Brenke. Offene Stellen entstehen zum Beispiel, wenn Beschäftigte die Firma wechseln – ohne dass insgesamt die Beschäftigtenzahl steigt oder Stellen dauerhaft unbesetzt bleiben. Auch die Zahl potenzieller Bewerber lasse sich anhand der Arbeitsmarktstatistik nur sehr grob abschätzen. Längst nicht alle Kandidaten sind arbeitslos gemeldet, etwa Berufseinsteiger, die keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld haben. Für oder gegen einen beginnenden Fachkräftemangel gebe es daher allenfalls Indizien, sagt Brenke.

Der Wissenschaftler fand keine Anzeichen für ein zu knappes Arbeitskräfteangebot – „abgesehen vielleicht von Ärzten

und wenigen Fertigungsberufen“. Dieser Einschätzung liegen verschiedene Beobachtungen zugrunde:

Die gegenwärtige **Lohnentwicklung** deutet nicht darauf hin, dass sich das Angebot an Arbeitskräften verringert. Wenn ein Gut knapp ist, müsste sein Preis eigentlich steigen. Aber die Löhne, der Preis der Arbeit, stiegen auch bei angeblich knappen Fachkräften in den vergangenen Jahren kaum.

Vom **Arbeitsmarkt** gehen ebenfalls keine Signale aus, die sich als Vorboten eines Fachkräftemangels interpretieren lassen. Die Wirtschaft beschäftigt derzeit weniger Menschen mit naturwissenschaftlich-technischen Berufen als 2008, schreibt der Wissenschaftler. Mehr offene Stellen als gemeldete Arbeitslose gebe es aktuell lediglich bei Vulkanisierern, Elektroinstallateuren, Ärzten und Krankenschwestern.

Das **Ausbildungssystem** sorgt zudem in akademischen Berufen für ausreichend Nachwuchs. Seit 2007 ist die Zahl der Ingenieursstudenten Brenke zufolge „sprunghaft gestiegen“. Maschinenbau ist heute das zweitbeliebteste Studienfach. Der Anteil der Ingenieursstellen an allen Arbeitsplätzen hat in den vergangenen fünf Jahren hingegen kaum zugenommen. Etwas anders ist die Lage bei der dualen Berufsausbildung: Die Zahl abgeschlossener Azubi-Verträge in der Industrie ging in jüngster Zeit zurück. Vermutlich bilden die Unternehmen nicht mehr aus, „weil sie dies wegen eines ausreichenden Fachkräfteangebots nicht müssen“, so Brenke. ◀

\* Quelle: Karl Brenke: Fachkräftemangel kurzfristig noch nicht in Sicht, DIW-Wochenbericht 46/2010

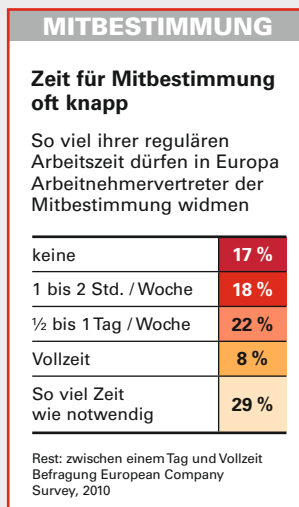
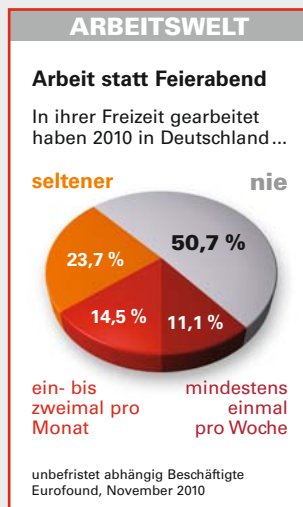
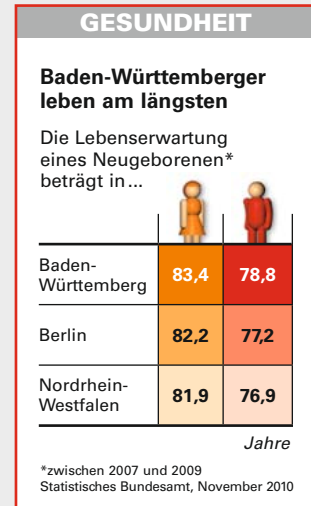
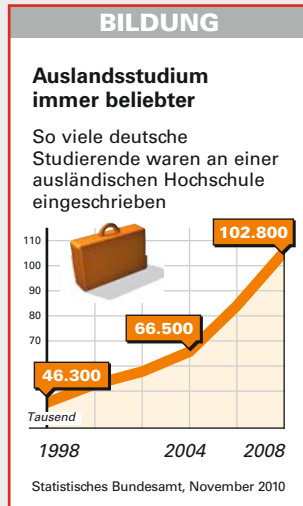
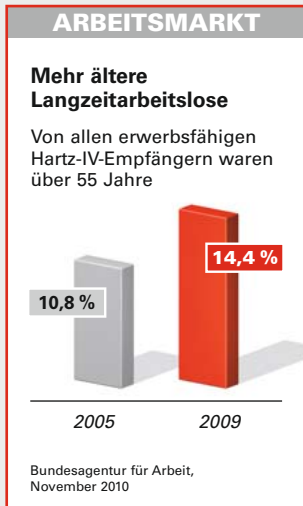
Download und Quelledetails unter [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

## Impressum

**Herausgeberin:** Hans-Böckler-Stiftung  
 Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf, Telefon 02 11/7778-0  
**Verantwortlicher Geschäftsführer:** Dr. Wolfgang Jäger (V.i.S.d.P.)  
**Chefredaktion:** Karin Rahn; **Redaktion:** Rainer Jung, Annegret Loges, Uwe Schmidt, Ernst Schulte-Holtey, Philipp Wolter  
 E-Mail [redaktion-impuls@boeckler.de](mailto:redaktion-impuls@boeckler.de); Telefon 02 11/77 78-286,  
 Fax 02 11/7778-207; **Druck und Versand:** Setzkasten GmbH,  
 Kreuzbergstraße 56, 40489 Düsseldorf

**Weiter im Netz:** Alle Grafiken zum Download (Nach Rücksprache mit der Redaktion Abdruck frei bei Angabe der Quelle), weitergehende Informationen, Links und Quellenangaben unter [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

## TrendTableau



► **EINKOMMEN:** In Deutschland arbeiten über vier Millionen vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer im Niedriglohnssektor. Damit ist der Anteil der Geringverdiener in den vergangenen zehn Jahren deutlich gestiegen, das geht aus einer Statistik der Bundesagentur hervor. Arbeiteten 1999 noch 16,6 Prozent der Vollzeitbeschäftigten in Westdeutschland für einen Niedriglohn, waren es 2009 bereits 20,2. Im Osten stieg die Quote von 17,9 auf 21,3 Prozent. Als Niedriglohn gilt ein Einkommen von höchstens zwei Dritteln des mittleren Lohns in Deutschland. 2009 lag die Niedriglohnschwelle bei 1.784 Euro brutto im Monat. 22 Prozent der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer im Bundesgebiet verdienten weniger. Bundesagentur für Arbeit, Nov. 2010

► **GESUNDHEIT:** Die Zahl der Pflegebedürftigen in Deutschland wird in den kommenden 20 Jahren drastisch zunehmen. Nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes könnten 2030 rund 3,4 Millionen Menschen auf Pflege angewiesen sein – 1,2 Millionen oder 50 Prozent mehr als 2007. Ursache des Anstiegs ist die Alterung der Gesellschaft. Statistisches Bundesamt, Nov. 2010

► **ARBEITSMARKT:** Rund die Hälfte aller Neueinstellungen im Krisenjahr 2009 gab es laut dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten. In kleineren Unternehmen ist die Zahl der Stellenangebote erfahrungsgemäß weniger stark von Konjunkturschwankungen abhängig, erklären die Forscher. IAB, Nov. 2010