



## **IAB-Betriebspanel. Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb.**

Beschäftigungsentwicklung,  
besondere Beschäftigungsverhältnisse,  
Löhne und Gehälter  
in nordrhein-westfälischen Betrieben.



EUROPÄISCHE UNION

Europäischer Sozialfonds

[www.mais.nrw.de](http://www.mais.nrw.de)





## **IAB-Betriebspanel.**

### **Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb.**

Beschäftigungsentwicklung,  
besondere Beschäftigungsverhältnisse,  
Löhne und Gehälter  
in nordrhein-westfälischen Betrieben.

**Ergebnisse der nordrhein-westfälischen Stichprobe der Arbeitgeberbefragung 2012.**



# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung .....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Datenbasis und Erhebungsmethode .....</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Personalbewegungen .....</b>	<b>5</b>
3.1	Personaleinstellungen .....	5
3.2	Personalabgänge .....	12
<b>4</b>	<b>Besondere Beschäftigungsverhältnisse.....</b>	<b>15</b>
4.1	Befristete Beschäftigung.....	15
4.2	Leiharbeit.....	25
<b>5</b>	<b>Löhne und Gehälter in nordrhein-westfälischen Betrieben .....</b>	<b>31</b>
5.1	Tarifbindung.....	31
5.2	Löhne und Gehälter.....	35
<b>6</b>	<b>Zusammenfassung.....</b>	<b>38</b>
	<b>Anhang.....</b>	<b>39</b>



## Einleitung

Heute ist vielfach von einer Erosion des Normalarbeitsverhältnisses bzw. der traditionellen Form von Beschäftigung die Rede. Unter diesem Stichwort werden Tendenzen thematisiert, die sich mit der Ausweitung von klassischen Arbeitsverhältnissen abweichender Formen der Beschäftigung verbinden. Diese Abweichungen vom Normalarbeitsverhältnis können sich auf die Dauerhaftigkeit (befristete Beschäftigung), die Vertragsform (Leiharbeit) oder das Arbeitszeitvolumen bzw. den Arbeitsumfang (geringfügige Beschäftigung) beziehen.<sup>1</sup>

Diese atypischen bzw. besonderen Beschäftigungsverhältnisse werden kontrovers diskutiert, die damit verbundenen Chancen und Risiken ambivalent bewertet. Einerseits bieten sie Betrieben einen größeren Gestaltungsspielraum beim Einsatz von Arbeit. Indem sie spezifischen betrieblichen Flexibilitätsbedürfnissen entgegenkommen, werden Zugangsbarrieren in Beschäftigung abgesenkt, was im Effekt zu mehr Beschäftigung führen kann. Beschäftigte können insofern profitieren, als diese besonderen Beschäftigungsformen wie z. B. Teilzeitarbeit in bestimmten Lebenslagen und unter gegebenen Rahmenbedingungen zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Freizeit beitragen können.<sup>2</sup> Andererseits können solche Beschäftigungsverhältnisse mit vergleichsweise ungünstigeren Arbeitsbedingungen, geringerer Beschäftigungsstabilität und sozialer Sicherheit verbunden sein.

Vor diesem Hintergrund beschäftigte sich das IAB-Betriebspanel auch in der Befragungswelle des Jahres 2012 intensiv mit dieser Thematik, um so mehr über den betrieblichen Einsatz von atypischen Beschäftigungsverhältnissen, insbesondere befristeten Arbeitsverhältnissen und Leiharbeit zu erfahren. Angesichts des besonderen Anliegens der Landesregierung von Nordrhein-Westfalen, die „Entwicklung hin zu atypischer Beschäftigung und Niedriglöhnen zu beenden und gute Arbeit zum Normalfall zu machen“<sup>3</sup>, sind empirisch gestützte Erkenntnisse daher von besonderer Relevanz.

Im Mittelpunkt des Interesses der aktuellen Befragung standen folgende Fragen: Wie verbreitet ist der Einsatz von befristeter Beschäftigung und Leiharbeit? In welchen Bereichen der nordrhein-westfälischen Wirtschaft werden solche Be-

---

<sup>1</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Atypische Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Wiesbaden, 2008.

<sup>2</sup> Vgl. BMFSFJ (Hrsg.): Familienreport 2009. Leistungen, Wirkungen, Trends. Berlin, Februar 2009.

<sup>3</sup> Vgl. Regierungserklärung von Ministerpräsidentin Hannelore Kraft am 12.09.2012.

beschäftigungsformen eingesetzt? Welche Art von Betrieben nutzen befristete Beschäftigung und Leiharbeit? Wie hoch sind die Chancen für befristet Beschäftigte, nach Auslaufen ihres Vertrages in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden? Sind Frauen und Männern in gleichem Maße vom Einsatz solcher Beschäftigungsformen betroffen?

Bevor auf Basis der Befunde der aktuellen Befragung des IAB-Betriebspanels versucht wird, die aufgeworfenen Fragen zu beantworten, wird zunächst ein kurzer Überblick über die Entwicklung von Beschäftigung im Untersuchungszeitraum gegeben. Die betriebliche Arbeitskräftenachfrage bildet den Rahmen für den Einsatz von besonderen Beschäftigungsformen. So stellt sich z. B. die Frage, ob die in der vorangegangenen Befragung beobachteten Schwierigkeiten bei der Deckung des betrieblichen Bedarfs an Fachkräften die Qualität der neu geschaffenen Arbeitsverhältnisse und damit den Stellenwert solcher Beschäftigungsformen beeinflussen.

## 2 Datenbasis und Erhebungsmethode

Mit den jüngsten Daten der nordrhein-westfälischen Stichprobe der jährlich durchgeführten Arbeitgeberbefragung unter dem Titel „Das IAB-Betriebspanel - Beschäftigungstrends“ werden auf repräsentativer Basis Ergebnisse zu aktuellen arbeitspolitischen Fragestellungen präsentiert. Für die Befragungswelle des Jahres 2012 liegen für Nordrhein-Westfalen verwertbare Interviews von insgesamt rund 1.600 Betrieben vor (bundesweit: ca. 16.000).

Die befragten Betriebe sind repräsentativ für die Gesamtheit der rund 400.000 Betriebe in Nordrhein-Westfalen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Mit dieser Befragung liegt eine wichtige und repräsentative Informationsquelle zur Struktur und Entwicklung von Betrieben und Beschäftigten vor. Die mit dem IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen gewonnenen Ergebnisse verbessern wesentlich die Informationsbasis, die von amtlichen statistischen Daten geboten wird, da die Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels Nordrhein-Westfalen alle Betriebe umfasst, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Damit bildet das IAB-Betriebspanel die Betriebslandschaft wesentlich exakter ab als andere betriebsbezogene Datenquellen und Statistiken, die sich vielfach nur auf ausgewählte Bereiche der Wirtschaft oder auf Betriebe ab einer bestimmten Größe beschränken.

Ein weiterer Vorzug dieser Arbeitgeberbefragung gegenüber anderen Befragungen besteht darin, dass sowohl für Deutschland insgesamt als auch für die einzelnen Bundesländer mit gleichem Fragenprogramm und gleichem Erfassungs-, Hochrechnungs- und Auswertungsverfahren Informationen gewonnen werden. Infolgedessen ist z. B. ein Vergleich der Befunde auf Ebene des Landes Nordrhein-Westfalen mit den Ergebnissen für Westdeutschland insgesamt möglich.

Die Befragung wurde im dritten Quartal des Jahres 2012 durchgeführt. Stichtag für die Bestandsgrößen der Beschäftigung ist jeweils der 30.6.; Stromgrößen der Beschäftigung wie beispielsweise Einstellungen oder Personalabgänge beziehen sich aus befragungstechnischen Gründen jeweils auf das erste Halbjahr des Erhebungsjahres. Betriebswirtschaftliche Kennziffern, wie beispielsweise Investitionen oder Geschäftsvolumen, liegen vielfach nur für das gesamte Jahr vor und werden deshalb jeweils für das vergangene Kalenderjahr erhoben.

Als „Betrieb“ wird die örtliche Einheit eines Unternehmens verstanden, in dem die Produktion von Gütern oder Dienstleistungen tatsächlich durchgeführt wird. Befragte Einheit ist in der Regel die durch die Betriebsnummer definierte betriebliche Einheit, die im Rahmen der Meldepflicht zur Sozialversicherung von der Bundesagentur für Arbeit vergeben wird. Es werden nur Betriebe befragt, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aufweisen.

Als „Beschäftigte“ werden im IAB-Betriebspanel alle Personen angesehen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen und zwar unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit, unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, und unabhängig von ihrer Stellung im Beruf. Im IAB-Betriebspanel werden als Beschäftigte also z. B. auch Beamte, tätige Inhaber oder mithelfende Familienangehörige erfasst.<sup>4</sup>

Da es sich um eine mehrfach disproportional geschichtete Stichprobe handelt, werden die Daten für die Analysen gewichtet und auf die Anzahl der Betriebe in der Grundgesamtheit hochgerechnet. Alle im nachfolgenden Text ausgewiesenen Angaben beruhen auf dieser Hochrechnung.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Da die Beschäftigtenzahlen der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit keine Beamten, tätigen Inhaber und mithelfenden Familienangehörigen enthalten und geringfügig Beschäftigte nur insoweit, wie diese zusätzlich eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben oder durch Zusammenrechnung mehrerer geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse sozialversicherungspflichtig werden, sind die im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt höher als die in der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen. Die im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen sind jedoch geringer als die in der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen, da letztere zusätzlich auch Ein-Personen-Betriebe (Selbständige) enthalten.

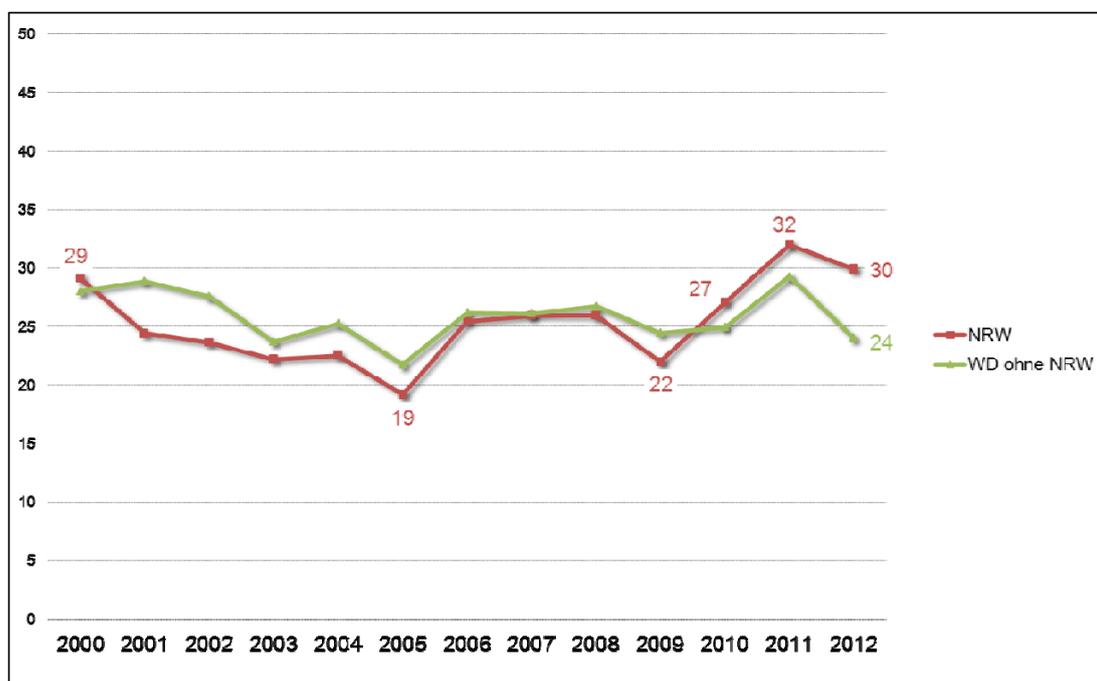
<sup>5</sup> Wie bei allen Stichprobenerhebungen ist auch bei den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels eine gewisse statistische Fehlertoleranz in Rechnung zu stellen. Generell gilt: Je größer die Streuung des betreffenden Merkmals in der Grundgesamtheit und je kleiner die der Hochrechnung zu Grunde liegende Fallzahl, desto größer ist der statistische Unschärfbereich. Maßgeblich ist dabei die ungewichtete Fallzahl, sprich: die Zahl der verwertbaren Interviews. Erhebungsbefunde für Teilgruppen, die mit einer geringen Fallzahl (ungewichtet) besetzt sind, sind wegen der statistischen Fehlertoleranz mit größeren Unsicherheiten behaftet und sollten deshalb nur eingeschränkt interpretiert werden.

## 3 Personalbewegungen

### 3.1 Personaleinstellungen

Der Bedarf an Arbeitskräften der nordrhein-westfälischen Betriebe lag auch im letzten Jahr auf einem hohen Niveau. Mit einem Anteil von 30 % stellten im untersuchten Zeitraum jedoch anteilig etwas weniger Betriebe neues Personal ein als im Jahr zuvor (vgl. Abbildung 1).

**Abbildung 1: Entwicklung des Anteils von Betrieben mit Einstellungen\***



\* Die Angaben beziehen sich jeweils auf das erste Halbjahr.

Trotz des etwas geringeren Anteils einstellender Betriebe lag Nordrhein-Westfalen zum dritten Mal in Folge deutlich über dem Durchschnittswert der übrigen westdeutschen Bundesländer. Zudem verlief die Entwicklung hinsichtlich des Anteils einstellender Betriebe mit einem Rückgang von rund fünf Prozentpunkten wesentlich ungünstiger als in Nordrhein-Westfalen.

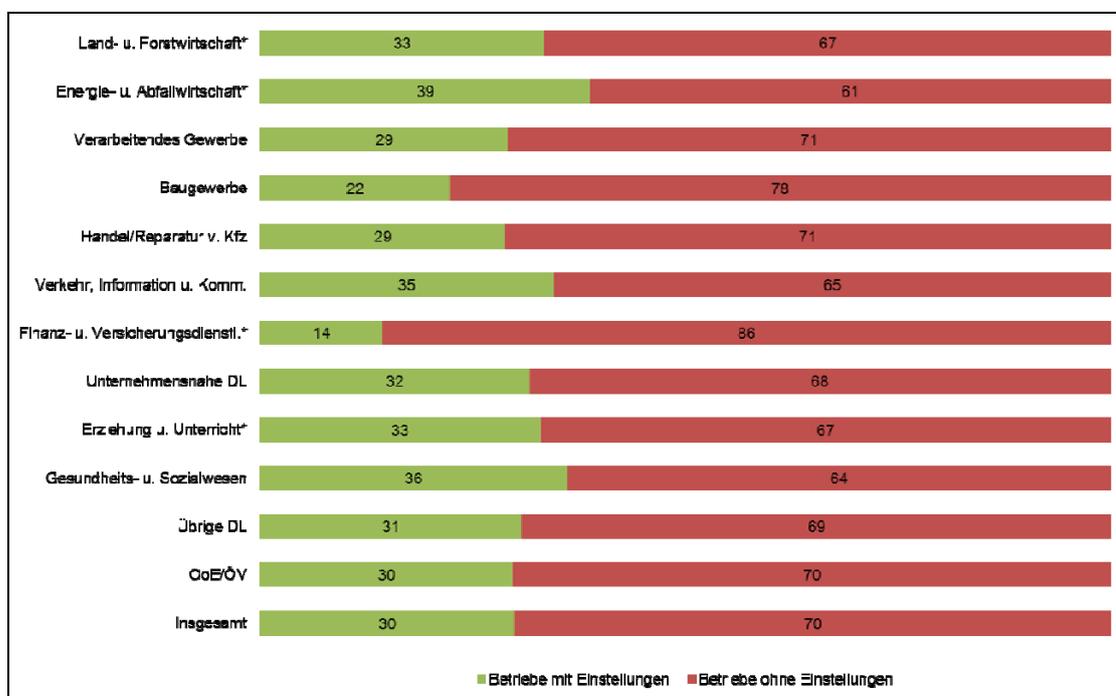
Im Hinblick auf die Einstellungsaktivitäten in den einzelnen Kammerbereichen Nordrhein-Westfalens zeigt sich, dass mit 33 % anteilig wesentlich mehr Betriebe aus dem Bereich Industrie und Handel eingestellt haben als im Bereich des Handwerks (26 %). Dies dürfte u. a. mit der unterschiedlichen Größenstruktur der Betriebe in beiden Bereichen zusammenhängen. So sind Betriebe aus dem Bereich Industrie und Handel in der Regel größer als Handwerksbetriebe. Kleinere Betriebe haben aufgrund der geringeren Zahl von Mitarbeitern erfah-

rungsgemäß einen geringeren Personalumschlag und Einstellungsbedarf als größere Betriebe. Dies belegen die Ergebnisse der aktuellen Befragung. Während z. B. 91 % aller Betriebe mit 250 oder mehr Beschäftigten Einstellungen vornahmen und immerhin noch die Hälfte aller Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten, waren es lediglich 18 % aller Betriebe mit weniger als 5 Beschäftigten.

### Einstellungsaktivitäten in den einzelnen Branchen unterschiedlich breit

Im aktuellen Beobachtungszeitraum bestanden im Hinblick auf die Breite der Einstellungsaktivitäten erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen. Die Anteile einstellender Betriebe erstrecken sich von 14 % bis 39 % (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Betriebe mit Einstellungen im ersten Halbjahr 2011 nach Branchen



\* In den gekennzeichneten Branchen sind die Werte wegen geringer Fallzahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

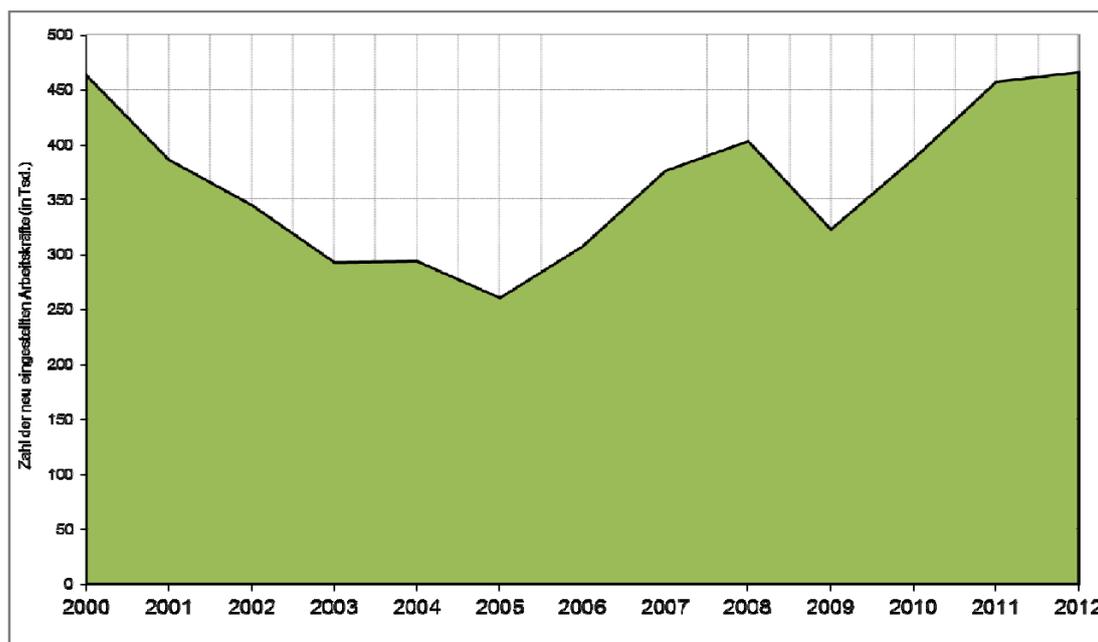
An der Spitze stehen die Energie- und Abfallwirtschaft und das Gesundheits- und Sozialwesen: Mit 39 bzw. 36 % stellte hier jeweils rund jeder dritte Betrieb neues Personal ein. In der beschäftigungsstärksten Branche Nordrhein-Westfalens, dem Verarbeitenden Gewerbe, stellten nur noch 29 % aller Betriebe ein. Damit ist der Anteil einstellender Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe überdurchschnittlich stark zurückgegangen. Im Jahr zuvor betrug der Anteil noch 41 %. Das in den letzten Jahren immer mehr an Bedeutung gewinnende und im Gegensatz zum exportintensiven Verarbeitenden Gewerbe stark binnen-

marktorientierte Gesundheits- und Sozialwesen hat seine Einstellungsaktivitäten – gemessen an der Zahl einstellender Betriebe – auch im letzten Jahr nicht weiter steigern können. Mit 36 % lag der Anteil von Betrieben mit Einstellungen ungefähr auf dem Niveau des Vorjahreszeitraumes, allerdings nach wie vor deutlich über dem Durchschnitt Nordrhein-Westfalens. Am schmalsten war die Einstellungsbasis im Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, wo lediglich 14 % aller Betriebe einstellten.

### Zahl der neu eingestellten Arbeitskräfte auf anhaltend hohem Niveau

Seit Mitte der 2000er Jahre nimmt die Zahl der Personaleinstellungen von Jahr zu Jahr zu. Diese Entwicklung wurde lediglich im Jahr 2009 in Folge der Krise kurzzeitig unterbrochen. Der Aufwärtstrend bei den vorgenommenen Einstellungen setzte sich auch im letzten Jahr fort (vgl. Abbildung 3).<sup>6</sup>

**Abbildung 3: Umfang der Personaleinstellungen, 2000 bis 2012\***



\* Die Angaben beziehen sich jeweils auf das erste Halbjahr.

Trotz des leicht rückläufigen Anteils einstellender Betriebe ist die Zahl der neu eingestellten Arbeitskräfte gegenüber dem Jahr zuvor nochmals gestiegen. Insgesamt wurden im ersten Halbjahr 2012 fast 500 Tsd. Personaleinstellungen vorgenommen, darunter 44 % Frauen. Damit wurde der im Jahr zuvor erreichte hohe Wert nochmals leicht übertroffen. Mit einem Plus von rund 2 % fiel der im

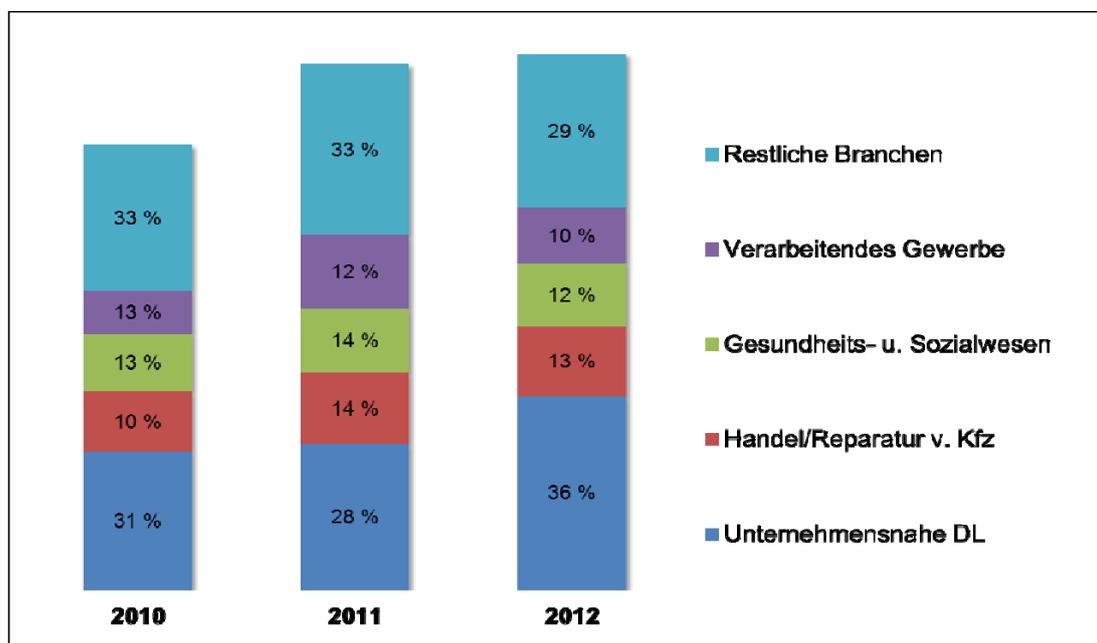
<sup>6</sup> Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden Übernahmen von Ausbildungsabsolventen in den Ausbildungsbetrieben nicht als Einstellungen gezählt.

ersten Halbjahr 2012 gegenüber dem Vorjahr realisierte Einstellungszuwachs jedoch weniger sprunghaft aus als im Jahr zuvor, als noch ein Zuwachs von 18 % erreicht wurde. Gleichwohl konnten in Nordrhein-Westfalen auch im letzten Jahr Einstellungszuwächse verzeichnet werden, während im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer weniger Arbeitskräfte als im Jahr zuvor neu eingestellt wurden.

### Anteil der Unternehmensnahen Dienstleistungen an den Einstellungen weiter gewachsen

Die mit Abstand meisten Einstellungen wurden wiederum in der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen vorgenommen: Mehr als jede dritte Einstellung entfiel auf diese Branche. Damit wurden hier nicht nur mehr Einstellungen vorgenommen als im Jahr zuvor, sondern erhöhte sich auch der Anteil der Unternehmensnahen Dienstleistungen an allen erfolgten Einstellungen. Im Jahr zuvor betrug der Anteil noch 28 %. Damit ist der Anteil dieser Branche an allen Einstellungen um 8 Prozentpunkte gestiegen (vgl. Abbildung 4).

**Abbildung 4: Entwicklung der Personaleinstellungen nach Branchen, 2010 bis 2012\***



\* Jeweils Anteil an allen Einstellungen im ersten Halbjahr.

Im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen wurden insgesamt genauso viele Einstellungen vorgenommen wie in den drei Branchen Handel und Reparatur, Gesundheit und Soziales sowie Verarbeitendes Gewerbe zusammen, welche mit Anteilen zwischen 10 und 13 % auf den weiteren Plätzen folgen. Im

Gegensatz zu den Unternehmensnahen Dienstleistungen sind in den zuletzt genannten Branchen sowohl die absolute Zahl als auch der Anteil an den erfolgten Einstellungen zurückgegangen. Der beobachtete Zuwachs bei den Einstellungen resultiert somit fast ausschließlich aus den gestiegenen Aktivitäten von Betrieben aus dem Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen.

### **Einstellungsquote in den Unternehmensnahen Dienstleistungen doppelt so hoch wie im Durchschnitt**

Für eine sinnvolle Einordnung der ermittelten Branchenanteilswerte ist es hilfreich, die absolute Zahl der erfolgten Einstellungen ins Verhältnis zur Zahl der in den einzelnen Branchen tätigen Beschäftigten zu setzen. Dies resultiert in einer so genannten Einstellungsquote<sup>7</sup>. Eine niedrige Quote zeigt an, dass die Zahl der erfolgten Einstellungen weniger stark ausfiel als bei Kenntnis der Zahl der in der Branche beschäftigten Arbeitnehmer zu erwarten gewesen wäre. Eine hohe Quote ist demgegenüber ein Indiz für überdurchschnittlich hohe Einstellungsaktivitäten.

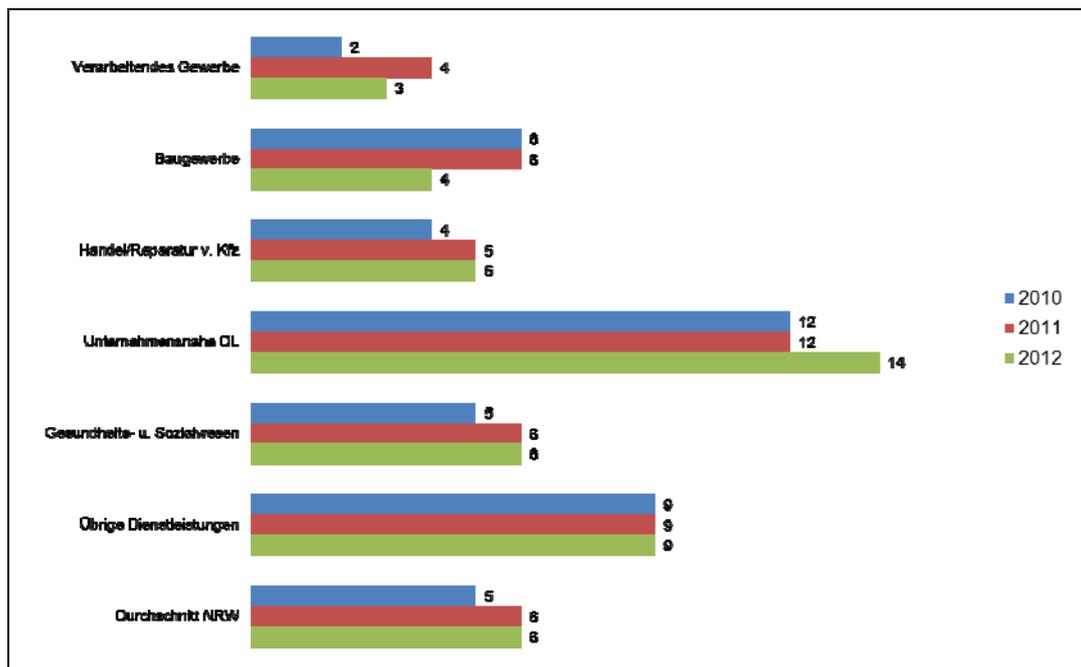
Im Durchschnitt aller Branchen betrug die Einstellungsquote im Jahr 2012 rund 6 %. Die höchste Einstellungsquote wies wie bereits in den Vorjahren die Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen auf.<sup>8</sup> Mit 14 % war die Einstellungsquote hier nicht nur mehr als doppelt so hoch wie die durchschnittliche Quote für Nordrhein-Westfalen, sondern ist gegenüber dem Jahr zuvor noch um zwei Prozentpunkte gestiegen. Gemessen an der Zahl der in dieser Branche insgesamt beschäftigten Personen wurden somit überdurchschnittlich viele Arbeitskräfte eingestellt. Mit rund 2 % war die Quote im Bereich der Organisationen ohne Erwerbszweck/Öffentliche Verwaltung am niedrigsten. Die vorgenommenen Einstellungen erreichten damit lediglich ein Drittel der durchschnittlich realisierten Einstellungen in Nordrhein-Westfalen. Im Verarbeitenden Gewerbe war die Einstellungsquote zwar etwas höher, fiel mit 4 % jedoch ebenfalls niedriger aus als im Durchschnitt. Im Vergleich zu 2011 ist die Quote im Verarbeitenden Gewerbe zudem leicht zurückgegangen. Die Einstellungsaktivitäten in der beschäftigungsstärksten Branche Nordrhein-Westfalens bewegten sich somit auf einem etwas niedrigeren Niveau als im Jahr zuvor (vgl. Abbildung 5).

---

<sup>7</sup> Einstellungsquote = Zahl der Einstellungen / Beschäftigte insgesamt \* 100 %.

<sup>8</sup> Die Land- und Forstwirtschaft wies für das erste Halbjahr 2012 mit rund 16 % eine noch höhere Einstellungsquote auf. Aufgrund der vergleichsweise geringen Stichprobenfallzahl für diese Branche ist der gemessene Wert allerdings mit gewissen Unsicherheiten behaftet.

Abbildung 5: Einstellungsquote nach Branchen, 2010 bis 2012\*



\* Die Angaben beziehen sich jeweils auf das erste Halbjahr.

Im Hinblick auf die Einstellungsaktivitäten der einzelnen Betriebsgrößentypen ist folgender Zusammenhang zu erkennen: Mit steigender Beschäftigtenzahl nimmt auch die Einstellungsquote zu. Diese betrug bei Kleinstbetrieben 5 %, bei Kleinbetrieben 6 % und bei mittleren Betrieben 7 %. Diese Steigerung setzt sich bei Großbetrieben jedoch nicht fort. Hier betrug die Quote 6 %. Gemessen am Beschäftigtenbestand haben damit mittlere Betriebe überdurchschnittlich viele Einstellungen vorgenommen, Kleinstbetriebe dagegen vergleichsweise wenig eingestellt.

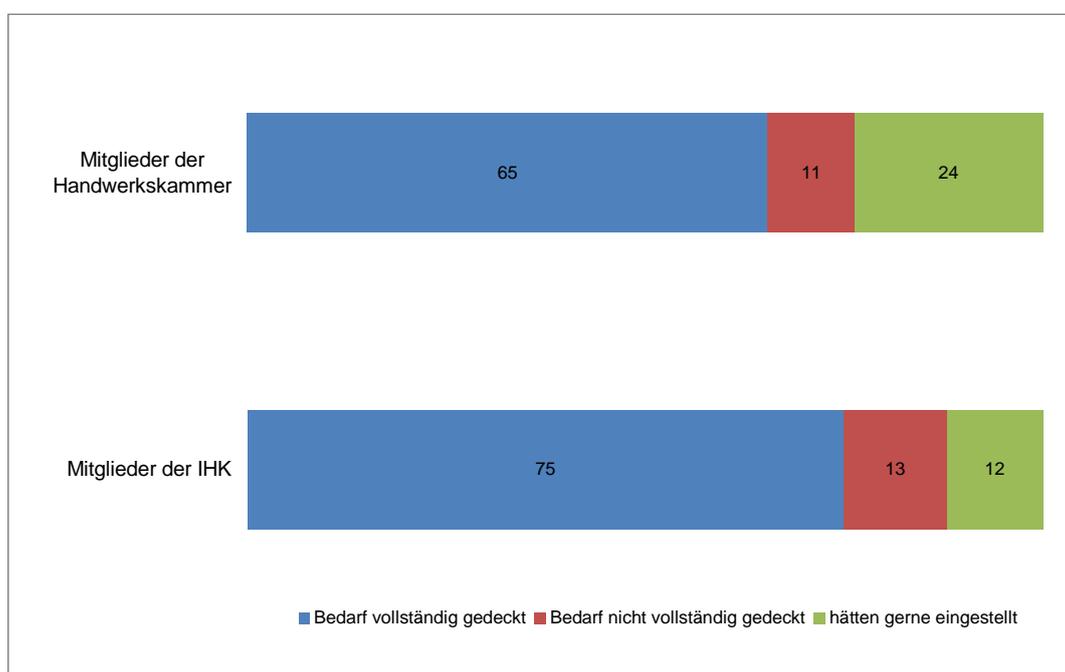
### Stellenbesetzungsprobleme

Die große Mehrheit aller Betriebe mit Einstellungen (85 %) konnte durch die vorgenommenen Einstellungen ihren Bedarf an Arbeitskräften vollständig decken. Rund 15 % aller Betriebe mit Einstellungen – das sind 4 % aller Betriebe – beabsichtigte über die realisierten Einstellungen hinaus noch weitere Arbeitskräfte neu einzustellen, konnte dies aber aus verschiedenen Gründen nicht umsetzen. Während diese Betriebe durch ihren Arbeitskräftebedarf die vorgenommenen Einstellungen zumindest teilweise decken konnten, gab es darüber hinaus zahlreiche Betriebe, in denen die Besetzung der vorhandenen Stellen nicht realisiert werden konnte, da das Fehlen geeigneter Arbeitskräfte oder anderweitige Gründe eine erfolgreiche Stellenbesetzung verhinderten (5 %). Ins-

gesamt wurde in fast jedem vierten Betrieb mit Einstellungsabsichten der Bedarf an Arbeitskräften nicht oder nur unvollständig gedeckt.

Besonders große Schwierigkeiten hatten offensichtlich Handwerksbetriebe. Bei mehr als jedem dritten Betrieb mit vorgesehenen Einstellungen im ersten Halbjahr 2012 waren bis zum Zeitpunkt der Befragung alle oder ein Teil der angebotenen Stellen nicht besetzt. Bei Betrieben aus dem Zuständigkeitsbereich der Industrie- und Handelskammern war der entsprechende Anteil deutlich kleiner (vgl. Abbildung 6).

**Abbildung 6: Deckung des Arbeitskräftebedarfs nach Kammerzugehörigkeit\***



\* Basis: Alle Betriebe mit Einstellungsbedarf im ersten Halbjahr 2012.

Blickt man auf jene, im ersten Halbjahr angebotenen Stellen, für deren Ausübung mindestens ein Berufsabschluss erforderlich ist, dann erhält man folgendes Bild: Von allen im ersten Halbjahr 2012 angebotenen Fachkräftestellen<sup>9</sup> waren bis zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal des letzten Jahres insgesamt 23 % noch unbesetzt.<sup>10</sup> Damit ist nicht nur ein erheblicher Teil des vorhandenen Beschäftigungspotenzials und der damit verbundenen Wachstumschancen nicht ausgeschöpft worden. Der Anteil nicht besetzter Fachkräfte-

<sup>9</sup> Fachkräftestellen sind Stellen, die eine abgeschlossene Lehre oder eine vergleichbaren Berufsausbildung oder eine entsprechenden Berufserfahrung oder einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss erfordern.

<sup>10</sup> Bei Handwerksbetrieben betrug die Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen 32 %, bei Betrieben aus dem Zuständigkeitsbereich der Industrie- und Handelskammern 23 %.

stellen war noch höher als im Jahr zuvor. Im Jahr 2011 betrug dieser Anteil lediglich 18 %. Rund 30 % der nordrhein-westfälischen Betriebe hätten mit zusätzlichem Personal mehr Umsatz erzielen können.

Auch in anderen Bundesländern ist es im letzten Jahr schwieriger geworden, offene Stellen für Fachkräfte zu besetzen. Mit 26 % war der Anteil unbesetzter Fachkräftestellen im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer – wie bereits im Vorjahreszeitraum – sogar noch etwas höher als in Nordrhein-Westfalen.

### 3.2 Personalabgänge

Für die Beurteilung der aus den erfolgten Einstellungen resultierenden Beschäftigungseffekte sind diesen die im selben Zeitraum erfolgten Personalbewegungen gegenüber zu stellen. In 30 % aller Betriebe sind im ersten Halbjahr 2012 Beschäftigte ausgeschieden. Damit waren anteilig in genau so vielen Betrieben wie im Jahr zuvor Personalabgänge zu beobachten. Insgesamt betrug die Zahl der Abgänge im beobachteten Zeitraum hochgerechnet rund 400 Tsd. Arbeitskräfte, darunter 43 % Frauen. Damit gab es deutlich mehr Personalabgänge als in den 10 Jahren zuvor. Da jedoch ähnlich wie im Jahr zuvor weniger Arbeitskräfte ausschieden, als im selben Zeitraum neu eingestellt wurden, führten die Bewegungen im Saldo abermals zu einem Aufbau von neuen Arbeitsplätzen. Hinter dieser Durchschnittsentwicklung verbergen sich jedoch differenzierte Entwicklungen auf der Ebene der einzelnen Branchen. Dies betrifft sowohl das Ausmaß der Personalbewegungen als auch die aus Zu- und Abgängen resultierenden Nettobeschäftigungseffekte.

Am häufigsten wurde sich von Mitarbeitern getrennt in den beiden, gemessen an der Zahl der Arbeitnehmer relativ kleinen, Branchen Verkehr, Information und Kommunikation sowie Erziehung und Unterricht. Hier verzeichneten jeweils fast die Hälfte aller Betriebe im ersten Halbjahr 2012 Personalabgänge. Die konkrete Zahl der aus den Betrieben ausgeschiedenen Mitarbeiter entsprach mit einem Anteil von zusammen rund 10 % jedoch annähernd dem Beschäftigtenanteil beider Wirtschaftsbereiche. Trotz des hohen Anteils von Betrieben mit Abgängen ist das Abgangsvolumen somit als durchschnittlich einzuschätzen (vgl. Tabelle 1).

<b>Tabelle 1: Personalabgänge nach Branchen</b>			
<i>in %</i>	Betriebe mit Personalabgängen	Anteil der Branche an allen Personalabgängen	Anteil der Branche an allen Beschäftigten
Verarbeitendes Gewerbe	29	12	20
Baugewerbe	25	4	5
Handel, Reparatur v. Kfz	30	15	16
Verkehr, Information u. Kommunikation	47	7	7
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen*	20	2	3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	24	35	15
Erziehung und Unterricht*	47	3	4
Gesundheits- und Sozialwesen	36	11	13
Übrige Dienstleistungen	24	6	6
Org. o. Erwerbszweck/Öffentl. Verwaltung	42	4	8
<b>Insgesamt</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

\* In den gekennzeichneten Branchen sind die Werte wegen geringer Besetzungszahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar. Angaben beziehen sich jeweils auf das erste Halbjahr.

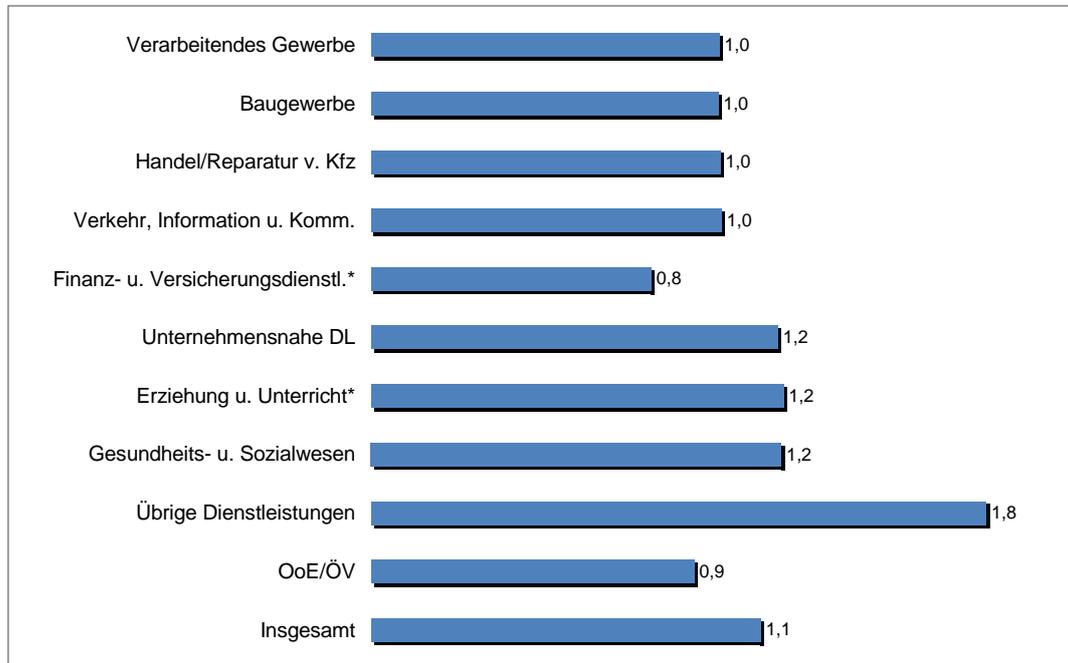
Auf dem dritten Rang folgt der Bereich Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbscharakter. Hier verzeichneten 42 % aller Betriebe Personalabgänge. Hier lag der Anteil dieses Bereiches an der Gesamtzahl der Abgänge sogar deutlich unter dem Beschäftigtenanteil. Es gab zwar in vielen Betrieben und Dienststellen Abgänge. Der Umfang dieser Abgänge war jedoch eher klein. Im Verarbeitenden Gewerbe waren die Relationen ähnlich, auch hier war die Zahl der erfolgten Personalabgänge, gemessen an der Zahl der dort insgesamt beschäftigten Arbeitnehmer, relativ klein. Ganz anders verlief die Entwicklung in der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen. Wie oben ausgeführt, erfolgten hier überdurchschnittlich viele Personaleinstellungen. Wie die Befunde zeigen, war hier auch zugleich die höchste Zahl an Personalabgänge zu beobachten. Und im Gegensatz zu den meisten anderen Branchen lag der Anteil der Unternehmensnahe Dienstleistungen an allen Abgängen deutlich über deren Beschäftigtenanteil.

### **Effekte aus Einstellungen und Abgängen**

Bei einer Gegenüberstellung der erfolgten Personaleinstellungen und Personalabgänge im ersten Halbjahr 2012 ergibt sich im Durchschnitt aller Branchen ei-

ne Relation in Höhe von 1,1, es gab somit mehr Einstellungen als Abgänge (vgl. Abbildung 7).<sup>11</sup>

**Abbildung 7: Beschäftigungseffekte aus Einstellungen und Abgängen nach Branchen**



\* In den gekennzeichneten Branchen sind die Werte wegen geringer Besetzungszahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Zum daraus resultierenden Beschäftigungsaufbau trugen nahezu alle Branchen bei, wenngleich in unterschiedlichem Umfang. Es fällt auf, dass vor allem einzelne Branchen des Dienstleistungssektors die Zahl der Einstellungen über jener der Beschäftigten lag, die im selben Zeitraum aus den Betrieben ausgeschieden sind. Am günstigsten fiel die Relation im Bereich der Übrigen Dienstleistungen aus. Auf einen Personalabgang kamen hier fast zwei Zugänge. Im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen wurden ebenfalls mehr Einstellungen als Abgänge beobachtet. Trotz der dortigen enormen Personalbewegungen war die Relation aber vergleichbar mit jener in anderen Branchen, wie z. B. dem Gesundheits- und Sozialwesen. Die überdurchschnittlich starken Personalbewegungen können als ein Indiz für eine möglicherweise geringere Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse in dieser Branche betrachtet werden. In den einzelnen Branchen des Produzierenden Gewerbes hielten sich Einstellungen und Abgänge dagegen überwiegend die Waage.

<sup>11</sup> Werte über 1,0 zeigen an, dass mehr Einstellungen als Abgänge erfolgten. Bei Werten unter 1,0 gab es mehr Abgänge als Einstellungen.

## 4 Besondere Beschäftigungsverhältnisse

Die bisherigen Ausführungen hatten gezeigt, dass die Zahl der Einstellungen gegenüber dem vorangegangenen Zeitraum gestiegen ist. Diese übertrafen die Personalabgänge, so dass im Effekt zusätzliche Arbeitsplätze entstanden sind. Angesichts der Befunde früherer Befragungen stellt sich die Frage nach der Qualität der neuen Beschäftigungsverhältnisse. So belegen die Befunde der vorangegangenen Befragungen, dass besondere Beschäftigungsverhältnisse, welche vom so genannten klassischen Normalarbeitsverhältnis abweichen, in den letzten Jahren erheblich an Bedeutung gewonnen haben. Diese Abweichungen vom Normalarbeitsverhältnis können sich auf die Dauerhaftigkeit (befristete Beschäftigung), die Vertragsform (Leiharbeit) oder das Arbeitszeitvolumen bzw. den Arbeitsumfang (geringfügige Beschäftigung) beziehen.

Im Folgenden wird die betriebliche Nutzung von ausgewählten besonderen Beschäftigungsverhältnissen genauer untersucht: befristete Beschäftigung und Leiharbeit.

### 4.1 Befristete Beschäftigung

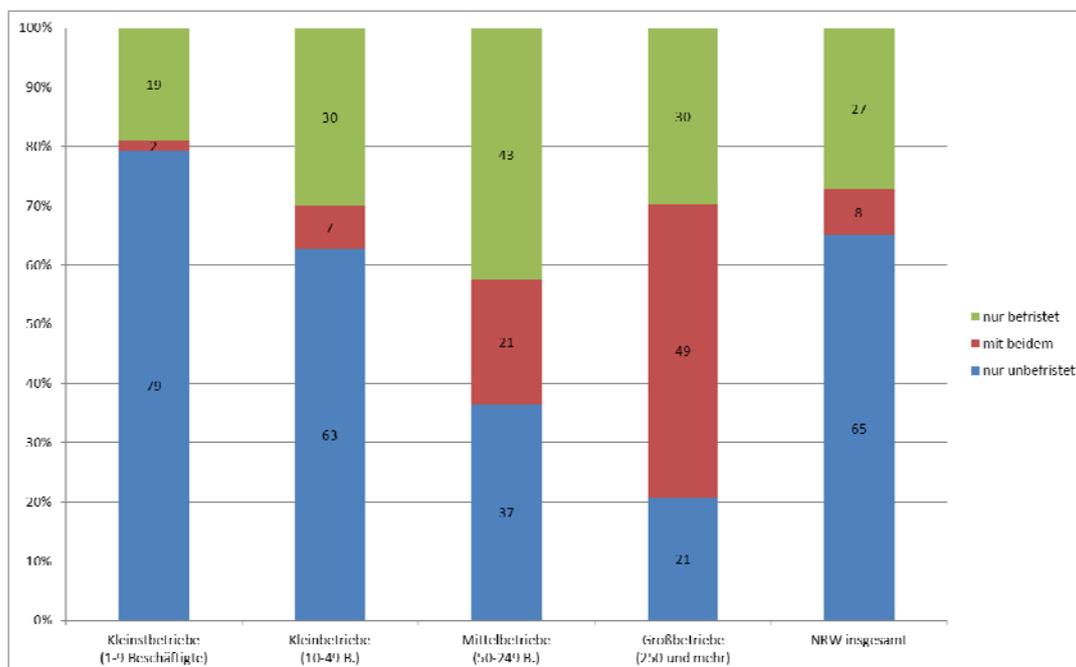
Die vorangegangenen Befragungen hatten gezeigt, dass Betriebe zu Beginn konjunktureller Hochphasen oftmals zögerten, ihren wieder gestiegenen Personalbedarf durch eine dauerhafte Verstärkung und Einbindung neuer Arbeitskräfte zu befriedigen. So stellten zwar zahlreiche Betriebe ein und in vielen Betrieben erhöhte sich auch die Zahl der Arbeitsplätze. In vielen Fällen wurden jedoch lediglich befristete Arbeitsverträge abgeschlossen und die Randbelegschaften ausgeweitet. Dieses Einstellungsverhalten ließ sich auf die Ungewissheit bezüglich der zukünftigen Auftragsentwicklung begründen. Betriebe können in Zeiten unsicherer Auftragslagen ihre Beschäftigtenzahlen schneller an Schwankungen auf der Absatzseite anpassen. Entwickelt sich der Arbeitskräftebedarf positiv, werden zunächst befristete Arbeitskräfte eingestellt oder auf Leiharbeitskräfte zurückgegriffen. Hält die positive Entwicklung an, so ist zu erwarten, werden auch wieder vermehrt unbefristete Einstellungen vorgenommen. Wenngleich bisherige Erfahrungen belegen, dass Betriebe auch bei verbesserter Auftragslage einen bestimmten Teil ihrer neuen Arbeitsplätze nur mit befristet Beschäftigten besetzten, um sie im Bedarfsfall, etwa bei einer Verschlechterung der Auftragslage wieder senken zu können, ohne dass Kündigungskosten entstehen, konnte angesichts anhaltend positiver Konjunkturdaten für die aktuelle Befra-

gung vermutet werden, dass zunehmend mehr Betriebe damit beginnen, ihre Stammebeschäftigten zu verstärken, und z. B. befristete Einstellungen wieder an Bedeutung verlieren.

Wie die Ergebnisse der aktuellen Befragung zeigen, hat sich diese Vermutung nicht bestätigt. So ist der Anteil von Betrieben, die von befristeten Einstellungen Gebrauch machten, im letzten Jahr wieder gestiegen. 35 % aller Betriebe, die im ersten Halbjahr 2012 Personaleinstellungen vorgenommen haben, stellten auch oder ausschließlich befristet ein. Im Jahr zuvor betrug der Anteil 30 %. Die betriebliche Nutzung von befristeten Arbeitsverträgen bei Einstellungen hat sich somit verbreitert und ist folglich immer weniger als ein Randphänomen zu betrachten, sondern wird im Gegenteil von einer breiten Masse von Betrieben getragen. 27 % der Betriebe stellten sogar ausschließlich befristet ein. Mit 20 % war dieser Anteil im Jahr zuvor noch deutlich kleiner.

Die Nutzung von befristeten Arbeitsverträgen war in allen Bereichen der Wirtschaft zu beobachten. In bestimmten Betriebsgrößenklassen und Branchen war die Nutzung solcher Beschäftigungsverhältnisse allerdings intensiver als in anderen Bereichen (vgl. Abbildung 8).

**Abbildung 8: Befristete Neueinstellungen nach Betriebsgrößenklassen\***



\* Die Angaben beziehen sich auf das erste Halbjahr 2012.

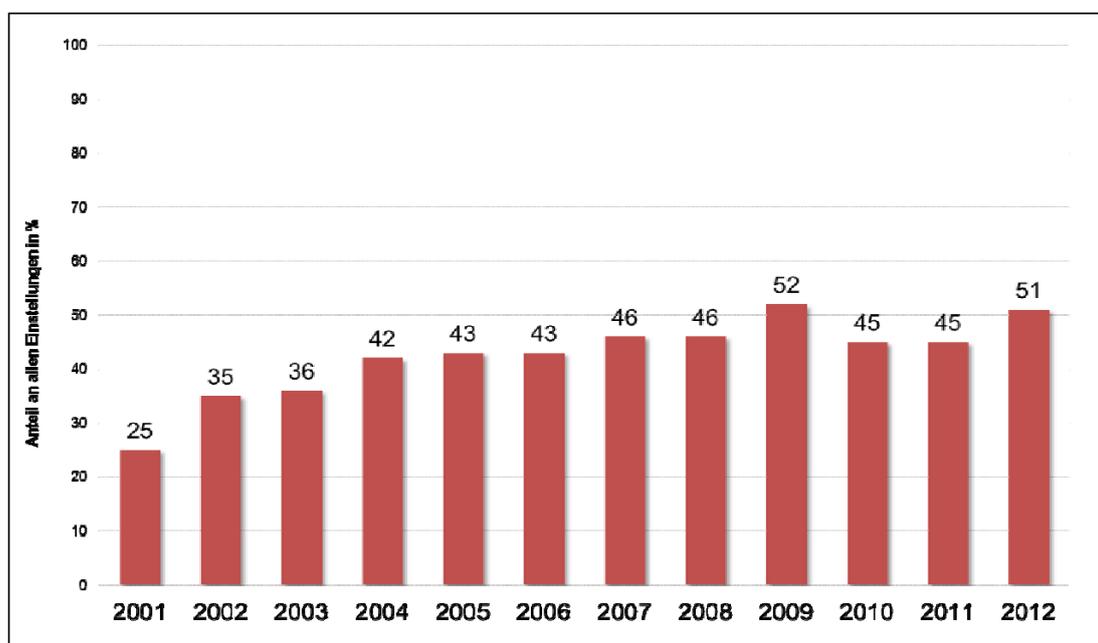
Während zum Beispiel die große Mehrheit der kleineren Betriebe ausschließlich unbefristet einstellte (79 %), war der Gebrauch von Befristungen bei mittleren

und größeren Betrieben weit verbreitet. So stellten beispielsweise 30 % aller Großbetriebe ausschließlich befristet ein.

### Anteil befristeter Einstellungen auf zweithöchstem Stand der letzten Jahre

Wie der Blick auf die Entwicklung der letzten Jahre zeigt, liegt der jüngste Anteil befristeter Einstellungen an allen Einstellungen deutlich über dem Anteilswert des vorangegangenen Befragungsjahres. Insgesamt waren 51 % der im ersten Halbjahr 2012 erfolgten Neueinstellungen befristet. Damit hat sich der Anteil von befristet eingestellten Arbeitnehmern erstmals seit zwei Jahren wieder erhöht (vgl. Abbildung 9).<sup>12</sup>

Abbildung 9: Entwicklung von befristeten Einstellungen, 2001 bis 2012\*



\* Anteile bezogen auf alle Einstellungen im jeweils ersten Halbjahr. Für das Jahr 2000 sind keine Werte verfügbar.

Hierbei ist zudem zu berücksichtigen, dass sich der höhere Anteil auf eine gestiegene Anzahl von Einstellungen bezieht. Somit wurden nicht nur anteilig, sondern auch absolut mehr befristete Einstellungen vorgenommen als im Jahr zuvor.

<sup>12</sup> Frühere Befragungen im Rahmen des „IAB-Betriebspanel“ haben gezeigt, dass Geringqualifizierte bzw. Personen auf An- und Ungelerntenarbeitsplätzen überdurchschnittlich häufig von Befristungen betroffen sind (vgl. MAIS: Umfang, Struktur und Determinanten besonderer Beschäftigungsformen. Ausgewählte Ergebnisse der nordrhein-westfälischen Stichprobe des IAB-Betriebspanels 2009, Düsseldorf 2010).

Mit dem aktuellen Befristungsanteil liegt Nordrhein-Westfalen deutlich über dem Niveau des Durchschnitts der übrigen westdeutschen Bundesländer (Westdeutschland ohne NRW: 42 %).

Der Anteil von Frauen an den befristeten Einstellungen betrug durchschnittlich 45 % und lag damit geringfügig über dem Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung (44 %).

### **Befristete Einstellungen in den einzelnen Bereichen der Wirtschaft unterschiedlich intensiv genutzt**

Im Hinblick auf die Verbreitung befristeter Einstellungen zeigen sich die aus früheren Jahren bekannten Unterschiede zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen. Größere Betriebe machten auch im letzten Jahr in deutlich höherem Maße hiervon Gebrauch als kleinere Betriebe. In Großbetrieben waren mehr als zwei Drittel aller im ersten Halbjahr 2012 erfolgten Einstellungen befristet, in Kleinstbetrieben dagegen nur etwas weniger als ein Viertel (vgl. Tabelle 2).

<b>Tabelle 2: Befristete Einstellungen nach Betriebsgrößenklassen (erstes Halbjahr 2012)</b>			
<i>in %</i>	Betriebe mit Einstellungen	Betriebe mit befristeten Einstellungen	Anteil befristeter an allen Neueinstellungen
Kleinstbetriebe	18	21	23
Kleinbetriebe	50	37	41
Mittlere Betriebe	83	63	57
Großbetriebe	91	79	68
<b>Insgesamt</b>	<b>30</b>	<b>35</b>	<b>51</b>

Unterschiede bei der Nutzung befristeter Beschäftigungsverhältnisse zeigen sich auch zwischen den einzelnen Branchen. In der Branche Erziehung und Unterricht machten besonders viele Betriebe hiervon Gebrauch. So stellten dort mehr als drei Viertel aller Betriebe mit Einstellungen auch oder ausschließlich befristet ein. Dieses Nutzungsverhalten schlug sich auch auf der Beschäftigtenebene nieder. Im Bereich Erziehung und Unterricht erhielten 85 % der Neueinstellten nur befristete Arbeitsverträge und damit anteilig so viele wie in keiner anderen Branche (vgl. Tabelle 3).

<b>Tabelle 3: Befristete Einstellungen nach Branchen (erstes Halbjahr 2012)</b>			
<i>in %</i>	Betriebe mit Einstellungen	Betriebe mit befristeten Einstellungen	Anteil befristeter an allen Neueinstellungen
Verarbeitendes Gewerbe	29	46	50
Baugewerbe	22	32	46
Handel u. Reparatur v. Kfz	29	21	36
Verkehr, Information u. Kommunikation	35	31	35
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen*	14	16	20
Unternehmensnahe Dienstleistungen	32	32	55
Erziehung und Unterricht*	33	84	85
Gesundheits- u. Sozialwesen	36	37	56
Übrige Dienstleistungen	31	40	56
Org. ohne Erwerbszweck/Öffentl. Verw.	30	70	59
<b>Insgesamt</b>	<b>30</b>	<b>35</b>	<b>51</b>

\* In den gekennzeichneten Branchen sind die Werte wegen geringer Fallzahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

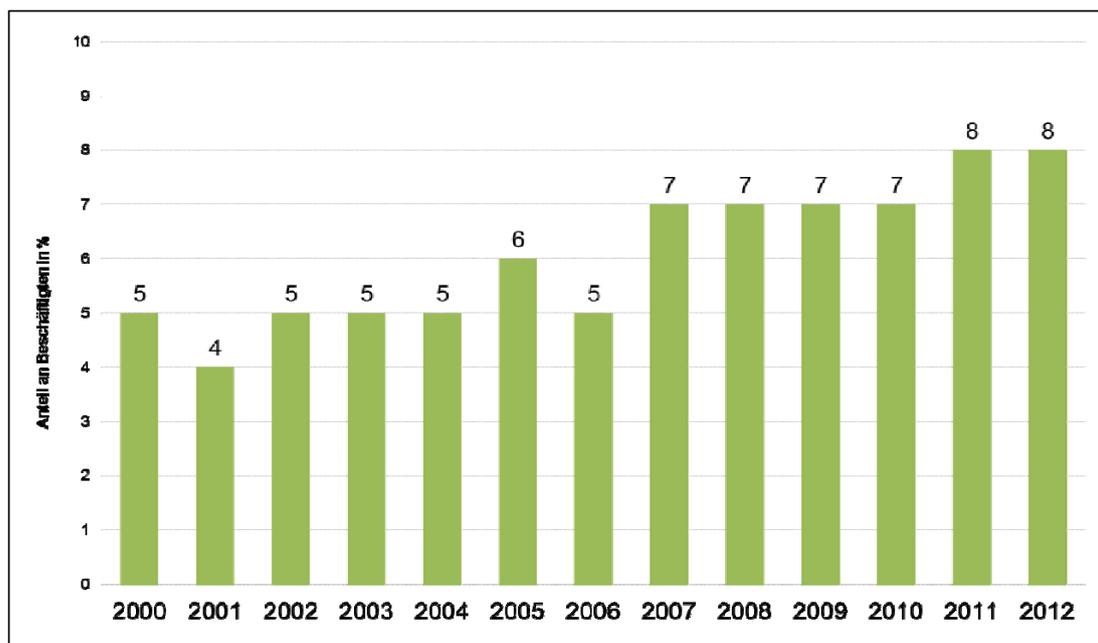
Hohe Anteile waren auch im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck/Öffentliche Verwaltung zu beobachten. Demgegenüber spielten befristete Neueinstellungen in der Branche Finanz- und Versicherungsdienstleistungen nur eine untergeordnete Rolle. Lediglich 16 % aller einstellenden Betriebe nutzten Befristungen. Insgesamt wurden dort nur 20 % aller neu eingestellten Arbeitskräfte befristet eingestellt.

### **Anteil befristeter Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung stabil**

Rund 16 % aller Betriebe setzten zum Stichtag 30.6.2012 befristet Beschäftigte ein (Westdeutschland ohne NRW: ebenfalls 16 %). In diesen Betrieben gab es insgesamt rund 600 Tsd. befristet Beschäftigte. Dies entspricht einem Anteil von rund 8 % aller Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen in Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Der Anteil von Betrieben mit befristet Beschäftigten ist damit gegenüber dem Stichtag des vorangegangenen Jahres nicht gestiegen. Auch der Anteil befristet Beschäftigter lag auf dem Niveau des Jahres zuvor. Trotz der wieder gestiegenen Bedeutung befristeter Arbeitsverträge bei Neueinstellungen ist der Anteil befristet beschäftigter Arbeitnehmer an der Gesamtzahl der gegenwärtig Beschäftigten somit nach wie vor vergleichsweise gering.

Gleichwohl zeigt der Blick auf die Entwicklung der letzten Jahre, dass der Anteil befristet Beschäftigter und damit der Stellenwert solcher Beschäftigungsverhältnisse in Nordrhein-Westfalen wie auch im übrigen Bundesgebiet von einem geringen Ausgangsniveau aus tendenziell zugenommen hat (vgl. Abbildung 10).

**Abbildung 10: Entwicklung des Anteils befristet Beschäftigter an der Gesamtzahl der Beschäftigten, 2000 bis 2012**



Stichtag: jew. 30.6.

Bis 2007 stieg der Anteil befristet Beschäftigter an allen Beschäftigten nahezu stetig an. Von 2008 bis 2010 verharrte der Anteil befristet Beschäftigter auf dem erreichten Niveau. Im Jahr 2011 wurde dieser Wert überschritten und erreichte den höchsten Stand der letzten 10 Jahre. Zum Stichtag 30.6.2012 lag der Anteil befristet Beschäftigter auf dem im Jahr zuvor erreichten Stand.

### **Befristete Arbeitsverhältnisse konzentrieren sich auf Branchen des Dienstleistungssektors**

Mit Werten zwischen 11 und 13 % lag der Beschäftigtenanteil befristet Beschäftigter in den meisten Bereichen des Dienstleistungssektors deutlich über den Anteilswerten der Branchen des Produzierenden Gewerbes. An der Spitze bei der Nutzung befristeter Beschäftigung steht die Branche Erziehung und Unterricht. Hier hatte zum Stichtag 30.6.2012 mehr als jeder zweite Betrieb befristet Beschäftigte. Befristungen machten dort fast ein Fünftel aller Beschäftigungsverhältnisse aus (vgl. Tabelle 4).

<b>Tabelle 4: Befristete Beschäftigung nach Branchen (Stichtag: 30.6.2011)</b>			
<i>in %</i>	Betriebe mit befristet Beschäftigten	Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten	Anteil der Branche an allen befristet Beschäftigten**
Verarbeitendes Gewerbe	23	5	13
Baugewerbe	9	3	2
Handel u. Reparatur v. Kfz	11	5	9
Verkehr, Information u. Kommunikation	16	5	5
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen*	5	2	1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	11	13	25
Erziehung und Unterricht*	56	23	10
Gesundheits- u. Sozialwesen	21	11	17
Übrige Dienstleistungen	16	12	9
Org. ohne Erwerbszweck/Öffentl. Verw.	46	6	6
<b>Insgesamt</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

\* In den gekennzeichneten Branchen sind die Werte wegen geringer Besetzungszahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

\*\* Einzelwerte werden der Regel auf ganze Zahlen gerundet. Dies kann bei der Addition zu geringfügigen Rundungsdifferenzen in der Summe führen (z. B. 99 oder 101 statt 100).

Auch in den beiden beschäftigungsstarken Branchen Gesundheits- und Sozialwesen sowie Unternehmensnahe Dienstleistungen wurden überdurchschnittlich viele befristet Beschäftigte eingesetzt. Mit 11 bis 13 % war der Anteil befristet Beschäftigter dort mehr als doppelt so hoch wie zum Beispiel im Verarbeitenden Gewerbe, der Branche mit den meisten Arbeitsplätzen in Nordrhein-Westfalen. Im Verarbeitenden Gewerbe nutzen zwar mit 23 % ebenfalls relativ viele Betriebe solche Beschäftigungsformen. Mit 5 % lag der Beschäftigtenanteil von Arbeitnehmern mit befristeten Verträgen jedoch deutlich unter den Werten anderer Branchen. Relativ bedeutungslos waren Befristungen auch im Baugewerbe und im Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen. In beiden Branchen lag der Anteil von befristet Beschäftigten bei lediglich 2 bis 3 %.

Größere Unterschiede bei der Nutzung von Befristungen zeigen sich auch zwischen Betrieben der einzelnen Größenklassen(vgl. Tabelle 5).

**Tabelle 5: Befristete Beschäftigung nach Betriebsgrößenklassen (Stichtag: 30.6.2012)**

<i>in %</i>	Betriebe mit befristet Beschäftigten	Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten	Anteil der Betriebsgruppe an allen befristet Beschäftigten*
Kleinstbetriebe	5	2	5
Kleinbetriebe	30	5	18
Mittlere Betriebe	80	10	34
Großbetriebe	90	11	44
<b>Insgesamt</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

\* Einzelwerte werden der Regel auf ganze Zahlen gerundet. Dies kann bei der Addition zu geringfügigen Rundungsdifferenzen in der Summe führen (z. B. 99 oder 101 statt 100). Die Summe der Einzelwerte werden der Regel auf ganze Zahlen gerundet. Dies kann bei der Addition zu geringfügigen Rundungsdifferenzen führen (z. B. 99 oder 101 statt 100).

Generell gilt, dass das Instrument befristeter Einstellungen mit zunehmender Betriebsgröße an Bedeutung gewinnt, dass Befristungen vor allem von mittleren und großen Betrieben genutzt werden. Während befristete Beschäftigung bei Kleinstbetrieben so gut wie gar nicht zu beobachten war – 95 % dieser Betriebe verzichteten bei Einstellungen völlig auf Befristungen –, machten mehr als ein Viertel aller Kleinbetriebe sowie mehr als drei Viertel der Mittelbetriebe hiervon Gebrauch. Bei Großbetrieben gibt es sogar kaum einen Betrieb, der keine Mitarbeiter mit einem befristeten Arbeitsvertrag zum 30.6.2012 beschäftigte. Diese Unterschiede zeigen sich auch im Hinblick auf den Beschäftigtenanteil befristet Beschäftigter, der mit steigender Betriebsgröße ebenfalls zunimmt. Das Spektrum reicht von 2 % in Kleinstbetrieben bis 11 % in Großbetrieben. Mit zusammen 78 % wurde die Mehrheit der zum 30.6.2012 befristet beschäftigten Arbeitnehmer in Mittel- und Großbetrieben eingesetzt.<sup>13</sup>

### **Frauen arbeiten häufiger als Männer auf befristeten Stellen**

Wie oben gezeigt, arbeiteten zum Stichtag 8 % aller nordrhein-westfälischen Beschäftigten auf befristeten Stellen. Der Anteil der Frauen an den befristet Beschäftigten betrug im letzten Jahr 51 %. Er lag damit deutlich über ihrem Anteil

<sup>13</sup> Der beobachtete Zusammenhang hängt möglicherweise auch mit unterschiedlichen rechtlichen, mit der Betriebsgröße verbundenen Restriktionen zusammen. So wurde in vorangegangenen Befragungen herausgestellt, dass der Anteil befristet Eingestellter an allen Eingestellten bei Betrieben, die den Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) unterliegen, deutlich höher ausfiel als bei Betrieben, für die dies nicht der Fall ist. Trotz der deutlichen Unterschiede zeigte der nicht unbedeutende Anteil befristeter Einstellungen bei Betrieben, die dem KSchG nicht unterliegen, dass theoretisch größere personalpolitische Handlungsspielräume keineswegs mit einem Verzicht auf Befristungen einhergehen.

an allen Beschäftigten, welcher lediglich 44 % betrug. Der höhere Frauenanteil an den befristeten Arbeitsverhältnissen drückt sich in einer leicht höheren Befristungsquote bei Frauen aus. So waren zwar 9 % aller weiblichen, aber lediglich 7 % aller männlichen Beschäftigten befristet beschäftigt. Frauen waren somit in einem geringfügig höheren Maße befristet beschäftigt als Männer. Gleichwohl war die große Mehrheit der Frauen wie auch der Männer nach wie vor unbefristet beschäftigt. Befristete Beschäftigung betrifft nach wie vor nur eine, wenngleich nicht unbedeutende, Minderheit von Arbeitnehmern.

Die geschlechterspezifisch unterschiedlich große Betroffenheit ist keine Besonderheit Nordrhein-Westfalens. Sie war auch in den übrigen westdeutschen Bundesländern zu beobachten. So stellten Frauen im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer nur 46 % aller Beschäftigten, aber 57 % aller Beschäftigten mit einem befristeten Arbeitsvertrag.

Die Ursachen für die etwas höheren Befristungsquoten von Frauen können mit den aktuellen Daten des IAB-Betriebspanels zwar nicht bestimmt werden. Die beobachteten Unterschiede könnten jedoch u. a. mit der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt zusammenhängen. So arbeiten Frauen und Männer nach wie vor in unterschiedlichen Branchen und Beschäftigungsfeldern, was sich am jeweiligen Frauenanteil an den Beschäftigten ablesen lässt. In bestimmten Branchen, vor allem des Dienstleistungssektors, sind Befristungen verbreiteter als in anderen Branchen. Die Wahrscheinlichkeit, lediglich einen zeitlichen befristeten Arbeitsvertrag zu erhalten, ist in solchen Branchen höher als in anderen Bereichen der Wirtschaft. Gerade in diesen Branchen arbeiten mehrheitlich weibliche Beschäftigte. In der Branche Erziehung und Unterricht, dem Bereich mit dem höchsten Anteil befristet Beschäftigter, stellen Frauen beispielsweise 62 % der Beschäftigten. Die Befristungsquoten von Frauen und Männern fielen allerdings nahezu identisch aus (22 bzw. 25 %). In Branchen mit eher unterdurchschnittlichem Umfang von Befristungen, wie z. B. im Verarbeitenden Gewerbe (5 %), ist der Frauenanteil an den Beschäftigten demgegenüber verhältnismäßig klein (21 %). In solchen Branchen liegt auch der Anteil von Frauen mit einem befristeten Arbeitsvertrag deutlich unter der durchschnittlichen Befristungsquote von Frauen. Ob Arbeitskräfte befristet oder unbefristet beschäftigt werden, dürfte somit vermutlich weniger mit dem Geschlecht der betreffenden Personen als vielmehr mit branchenspezifischen Strategien und Bedürfnissen beim Einsatz von Arbeitskraft zusammenzuhängen. Dies führt im Ergebnis dazu,

dass Frauen in etwas stärkerem Maße von Befristungen betroffen waren als Männer.

### **Übergang befristet Beschäftigter in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse gelingt bislang nur einer Minderheit**

Die Bewertung befristeter Verträge hängt wesentlich damit zusammen, inwieweit es zunächst befristet eingestellten Personen gelingt, nach Auslaufen des zeitlich begrenzten Vertrages in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu wechseln. Von der Höhe der sich daraus ableitenden Übergangsquote bzw. Übernahmequote ist abhängig, ob man befristete Arbeitsverhältnisse eher als Brücke oder eher als Sackgasse betrachten muss. In der Feststellung zur Gesetzesbegründung zum Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) wurde die Brückenfunktion befristeter Arbeitsverhältnisse als gegeben betrachtet, sofern rund die Hälfte der befristet Beschäftigten in unbefristete Arbeitsverhältnisse mündet.<sup>14</sup>

Nach den aktuellen Ergebnissen des IAB-Betriebspanels betrug die Übergangsquote<sup>15</sup> befristet Beschäftigter, deren Befristung im ersten Halbjahr 2012 endete, rund 40 %. Demnach sind deutlich mehr als ein Drittel der befristet Beschäftigten mit ausgelaufenen Verträgen in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse desselben Betriebes übernommen worden. Gegenüber dem vorangegangenen Jahr ist damit ein etwas höherer Anteil von befristet Beschäftigten in unbefristete Beschäftigung beim selben Arbeitgeber gewechselt (2011: 36 %, 2010: 31 %). Weitere rund 29 % der befristet Beschäftigten, deren Befristung im ersten Halbjahr 2011 auslief, erhielten einen neuen befristeten Vertrag in ihrem Betrieb. Die übrigen 31 % sind aus ihren Betrieben ausgeschieden.<sup>16</sup>

Die Befunde zeigen, dass befristete Beschäftigung für einen größeren Anteil von betroffenen Arbeitnehmern als in den Jahren zuvor in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse mündete. Gleichwohl stellten befristete Arbeitsverträge für die Mehrheit der betroffenen nordrhein-westfälischen Arbeitnehmer auch weiterhin keine Brücke in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis im Einstel-

---

<sup>14</sup> Vgl. BR-Drs. 591/00, S. 18, nach: Ausschussdrucksache 17 (11) 275 vom 29. September 2010, hrsg. v. Deutschen Bundestag.

<sup>15</sup> Übergangsquote = Übergänge in unbefristete Arbeitsverhältnisse/Übergänge in unbefristete Arbeitsverhältnisse plus Abgänge aus befristeten Arbeitsverhältnissen plus Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge.

<sup>16</sup> Betrachtet man alle befristeten Verträge, die in unbefristete Verträge umgewandelt wurden oder für die es keine Weiterbeschäftigung gab – und lässt erneute Befristungen im selben Betrieb unberücksichtigt –, so übertrifft die Zahl der innerbetriebliche Übernahmen bzw. Übergänge die Zahl der Abgänge. Die so ermittelte Übernahmequote beträgt für Nordrhein-Westfalen für das Jahr 2012 rund 57 %.

lungsbetrieb dar. Hierbei muss allerdings berücksichtigt werden, dass im Rahmen der Befragung nur Übergänge innerhalb desselben Betriebs erfasst werden können. Es ist prinzipiell möglich, dass nach Auslaufen befristeter Arbeitsverträge ausgeschiedene Arbeitnehmer – zuletzt waren dies 29 % aller Beschäftigten, deren befristeter Arbeitsverhältnisse im ersten Halbjahr 2012 endete, – in anderen Betrieben in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis einmünden können. Insofern stellt die hier ausgewiesene Übernahmequote eine Untergrenze dar. In Abhängigkeit vom Einmündungserfolg der nach Ablauf befristeter Arbeitsverträge ausgeschiedener Arbeitnehmer in anderen Betrieben könnte die Übergangsquote auch höher ausfallen. Gleichwohl zeigen Untersuchungen zum Verbleib von Beschäftigten, dass viele Betroffene nach erfolgtem Betriebswechsel erneut nur befristet beschäftigt waren.<sup>17</sup>

## 4.2 Leiharbeit

Eine weitere Form der Flexibilisierung der vertraglichen Formen der Beziehung von Beschäftigten und Betrieben stellt der Einsatz von Leiharbeitskräften dar.<sup>18</sup> Die betrieblichen Gründe für den Einsatz von Leiharbeit sind vielfältig. Leiharbeit kann eingesetzt werden, um Schwankungen bei der Auftragslage oder beim Personalbestand (Mutterschaft, Krankheit, Urlaub usw.) der entleihenden Firma auszugleichen. Mit Leiharbeit können Betriebe somit auf Personalengpässe oder Schwankungen in der Marktentwicklung flexibel reagieren. Laut der aktuellen Befragung gaben 52 % aller Betriebe in Nordrhein-Westfalen an, dass es in ihrem Betriebe stärkere Schwankungen der Produktion bzw. Geschäftstätigkeit gab. Für 58 % dieser Betriebe waren diese Schwankungen vorhersehbar, für 27 % überwiegend unvorhersehbar.

Hinter dem Einsatz von Leiharbeitskräften kann auch die Absicht stehen, die mit dem Kündigungsschutz verbundenen Kündigungs- bzw. Entlassungskosten bei

---

<sup>17</sup> Vgl. Gensicke; Herzog-Stein; Seifert; Tschersich: Einmal atypisch, immer atypisch beschäftigt? Mobilitätsprozesse atypischer und normaler Arbeitsverhältnisse im Vergleich, in: WSI-Mitteilungen 4/2010, S.179-187.

<sup>18</sup> Bis Anfang der 1970er Jahre besaß die Bundesagentur für Arbeit das Monopol auf Arbeitnehmerüberlassung – so der damals gängige Begriff. Die gewerbsmäßige Überlassung von Arbeitnehmern durch Verleihunternehmen wurde in der Bundesrepublik erstmals mit dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz im Jahre 1972 geregelt. Die zunächst sehr strengen gesetzlichen Regelungen wurden seitdem schrittweise gelockert. Im Rahmen der so genannten Hartz-Gesetzgebungen in der ersten Hälfte der 2000er Jahre (Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt) erfolgte eine starke Modifizierung der gesetzlichen Grundlagen: Wesentliche Bestimmungen für Zeitarbeitnehmer, wie z. B. das besondere Befristungsverbot, das Synchronisationsverbot, das Wiedereinstellungsverbot und die Beschränkung der Überlassungsdauer auf höchstens zwei Jahre, wurden gestrichen.

permanent Beschäftigten sowie die Rekrutierungs- bzw. Suchkosten nach geeignetem Personal reduziert werden. Letztlich kann die Nutzung von Leiharbeit auch unter dem Gesichtspunkt der Entlohnung unter bestimmten Umständen rentabler sein als die Einstellung zusätzlichen Personals. Zwar gilt das Prinzip gleicher Bezahlung. Bei Vorliegen eines Tarifvertrages oder tariflicher Gebundenheit des Verleihbetriebes können Leiharbeitskräfte jedoch zu anderen Konditionen eingesetzt werden als Stammarbeitskräfte in den Entleihbetrieben.<sup>19</sup> Die damit mögliche ungleiche Bezahlung steht im Fokus zahlreicher Diskussionen und befördert die Debatte um die Einführung eines Mindestlohnes. Kritiker befürchten darüber hinaus, dass Betriebe diese Form der Beschäftigung nicht mehr ausschließlich einsetzen, um kurzfristig auf Schwankungen der Nachfrage zu reagieren, sondern Leiharbeit dazu nutzen, Kündigungsschutzbestimmungen zu umgehen, Arbeitsstandards und tarifliche Löhne zu reduzieren, und damit Sozialstandards zu unterlaufen.<sup>20</sup>

### **Einsatz von Leiharbeit nicht weiter gestiegen**

Der Einsatz von Leiharbeitskräften erfreut sich bei Betrieben zunehmender Beliebtheit, wie die Ergebnisse der Befragungen in den letzten Jahren belegen. Im Zusammenhang mit der Krise wurde der seit Jahren zu beobachtende Aufwärtstrend beim Einsatz dieser Form von Beschäftigung zwar abrupt gestoppt und der Einsatz von Leiharbeitskräften in den Entleihbetrieben erheblich eingeschränkt. Mit dem Abklingen der Krise stieg die betriebliche Nachfrage nach Leiharbeitern jedoch schnell wieder. Im Jahr 2011 wurde dann die bisherige, stichtagsbezogene Höchstzahl an eingesetzten Leiharbeitern<sup>21</sup> erreicht. Im letzten Jahr hat sich dieser Trend jedoch nicht fortgesetzt. Die Zahl der zum Stichtag

---

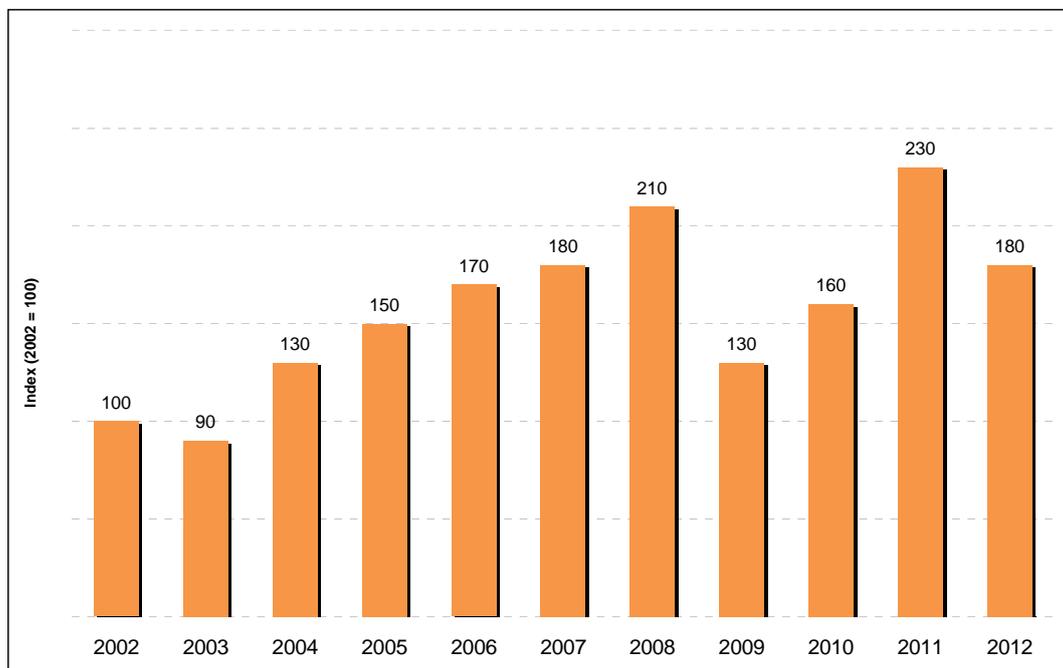
<sup>19</sup> Die Ergebnisse einer früheren Befragung im Rahmen des IAB-Betriebspanels zu den Einsatzgründen belegten, dass vor allem die schnelle Verfügbarkeit und der zeitlich begrenzte Bedarf eine Rolle für den Einsatz von Leiharbeit spielen. Diese beiden Gründe wurden von 74 % bzw. 69 % aller Entleihbetriebe genannt. Für immerhin 23 % der Entleihbetriebe war auch die Vermeidung von alternativen Kosten für Personaleinstellung und Trennung Grund für den Rückgriff auf Leiharbeitskräfte. Nur sehr wenige Nutzerbetriebe gaben dagegen an, Leiharbeit zu nutzen, weil die benötigten Arbeitskräfte auf dem regionalen Arbeitsmarkt nicht verfügbar wären. Der geringe Anteil dieser Nennungen überrascht insofern nicht, als es sich bei den Einsatzfeldern für Leiharbeiter in der Regel um Einfacharbeitsplätze handelt und Knappheiten in diesem Segment bislang eher selten waren.

<sup>20</sup> Vgl. Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (Hrsg.): *Zeitarbeit in Nordrhein-Westfalen. Strukturen, Einsatzstrategien, Entgelte*. Dortmund, November 2008.

<sup>21</sup> In den befragten Betrieben zum Stichtag eingesetzte Leiharbeitskräfte zählen laut Definition und Fragespiegel des IAB-Betriebspanels nicht zu den Beschäftigten der Betriebe, wie sie bisher analysiert wurden. Sie gehen somit über die bisher im vorliegenden Bericht für Nordrhein-Westfalen verwendete Gesamtzahl an Beschäftigten hinaus.

30.6.2012 in den Betrieben eingesetzten Leiharbeitskräfte lag wie auch im übrigen Bundesgebiet deutlich unter jener des Jahres zuvor (vgl. Abbildung 11).

**Abbildung 11: Entwicklung der in den Nutzerbetrieben eingesetzten Leiharbeiter**



\* Stichtag: jeweils 30.6.

Trotz des Rückgangs war die Zahl der eingesetzten Leiharbeitskräfte die dritthöchste, die in den letzten 10 Jahren im Rahmen des IAB-Betriebspanels gemessen wurde. Lediglich in den Jahren 2008 und 2011 wurden mehr Leiharbeiter eingesetzt.

Bei der Interpretation der Befunde ist darauf hinzuweisen, dass der Einsatz von Leiharbeitskräften für die große Masse der Betriebe in Nordrhein-Westfalen ohne Bedeutung ist. Trotz der teils erheblichen Steigerungsraten hinsichtlich der absoluten Zahl von Leiharbeitskräften – 2012 beschäftigten die Nutzerbetriebe zum Stichtag rund doppelt so viele Leiharbeitskräfte wie 2003 – setzten lediglich 4 % aller Betriebe überhaupt solche Arbeitskräfte ein. Der Anteil von Nutzerbetrieben ist damit gegenüber dem vorangegangenen Stichtag nicht gestiegen (2011: 4 %, 2010: 3 %). Die Zahl der zum Stichtag eingesetzten Leiharbeitskräfte entsprach einem Anteil an den Beschäftigten in Höhe von rund 2 %.<sup>22</sup> Dieser lag damit ebenfalls auf dem Niveau des Jahres zuvor. Im Vergleich zu anderen, in den Betrieben genutzten besonderen Beschäftigungsformen wie

<sup>22</sup> Anteil Leiharbeitskräfte = Zahl der zum 30.6. in den Betrieben eingesetzten Leiharbeitskräfte / Beschäftigte plus Praktikanten, freie Mitarbeiter und Leiharbeitskräfte \* 100 %.

zum Beispiel befristete Beschäftigung, hat Leiharbeit somit nach wie vor nur eine geringe Bedeutung für die Gesamtheit der Betriebe in Nordrhein-Westfalen.<sup>23</sup>

### **Nutzung von Leiharbeit konzentriert auf einzelne Bereiche der Wirtschaft**

Wenngleich Leiharbeit für die große Masse der Betriebe eher ein Randphänomen darstellt, ist diese Form von Beschäftigung in einzelnen Bereichen der Wirtschaft offensichtlich weit verbreitet. Generell steigt die Wahrscheinlichkeit des Einsatzes von Leiharbeitskräften mit der Größe der Entleihbetriebe. Während auch im letzten Jahr kaum ein Kleinst- oder Kleinbetrieb auf diese Form des Arbeitskräfteeinsatzes zurückgriff, waren in 18 % aller mittleren Betriebe (2011: 21 %) sowie in 44 % aller Großbetriebe (2011: 47 %) entsprechende Arbeitskräfte zum oben genannten Stichtag im Einsatz. Der Einsatz von Leiharbeit ist somit vor allem ein Großbetriebsphänomen. Dies zeigt sich auch an der Verteilung der in den Betrieben zum Stichtag eingesetzten Leiharbeitskräfte. Mit rund 46 % entfiel ein erheblicher Teil dieser Leiharbeitskräfte auf Großbetriebe mit 250 und mehr Beschäftigten. Der Anteil an den Leiharbeitern lag damit deutlich über dem Anteil von Betrieben dieser Größenklasse an den Beschäftigten (Beschäftigtenanteil: 32 %). Dies macht deutlich, dass der Einsatz von Leiharbeitskräften insgesamt, d. h. auf alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bezogen, zwar nach wie vor ein Randphänomen darstellt, bei Betrieben ab einer bestimmten Größe jedoch mittlerweile nicht nur weit verbreitet ist, sondern anscheinend auch immer mehr zur Normalität geworden ist.

Leiharbeit konzentrierte sich nicht nur auf Großbetriebe, sondern auch auf ganz bestimmte Bereiche der Wirtschaft. Anders als bei befristeter Beschäftigung, welche überdurchschnittlich stark im Dienstleistungssektor genutzt wurde, lag das typische Einsatzfeld von Leiharbeit im Verarbeitenden Gewerbe. Rund 19 % aller Betriebe dieser Branche setzten zum Stichtag Leiharbeiter ein. Der Anteil von Nutzerbetrieben fiel damit im Verarbeitenden Gewerbe fast fünfmal so hoch aus wie im Durchschnitt aller Branchen. Auch der Beschäftigtenanteil von Leiharbeitskräften fiel deutlich höher aus als in anderen Bereichen der Wirtschaft. Mit rund 5 % war dieser Anteil mehr als doppelt so hoch wie im Durchschnitt aller Branchen. Wie schon im Jahr zuvor wurden 60 % aller zum betreffenden

---

<sup>23</sup> Die durchschnittliche Einsatzdauer von Leiharbeitskräften ist in der Regel sehr kurz. Die Befragung aus dem Jahr 2010 hatte gezeigt, dass mehr als die Hälfte der eingesetzten Leiharbeiter weniger als drei Monate im Entleihbetrieb eingesetzt wurde.

Stichtag erfassten Leiharbeitskräfte in Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes eingesetzt.

### **Leiharbeit und Tarifbindung**

Die steigende Inanspruchnahme von Leiharbeitskräften durch einen Teil der Betriebe hat dazu geführt, dass der Einsatz solcher Arbeitskräfte in zahlreichen Betriebsvereinbarungen und überbetrieblichen Kollektivverträgen geregelt wird. Hierbei kann es sich z.B. um Festlegungen von Lohnuntergrenzen von Leiharbeitnehmern wie auch um bestimmte Obergrenzen hinsichtlich des Umfangs eingesetzter Leiharbeitskräfte in den Entleihbetrieben handeln.<sup>24</sup> Es kann daher vermutet werden, dass in tarifgebundenen Betrieben weniger intensiv von Leiharbeitskräften Gebrauch gemacht wird als in nicht-tarifgebundenen Betrieben.

Die Daten der aktuellen Befragungen hierzu zeigen folgendes Bild: Von allen Betrieben mit Tarifbindung setzten zum 30.6.2012 rund 6 % Leiharbeiter ein. Bei Betrieben ohne Tarifbindung war der entsprechende Anteil mit rund 3 % nur halb so groß. Bei der Interpretation dieses Ergebnisses ist jedoch der Effekt der Betriebsgrößenklasse zu berücksichtigen. Wie bereits oben dargestellt, steigt mit der Betriebsgröße auch die Wahrscheinlichkeit des Einsatzes von Leiharbeit wie auch die der Tarifgebundenheit (siehe hierzu weiter unten), d.h. größere setzten eher Leiharbeiter ein und sind eher tarifgebunden als kleinere Betriebe. Bei einer entsprechend differenzierten Betrachtung der Befunde sieht man, dass 4 % aller tarifgebundenen Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten zum betreffenden Stichtag Leiharbeiter eingesetzt hatten, aber nur 2 % aller nicht tarifgebundenen Betriebe dieser Größe. Bei Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten bestehen dagegen kaum Unterschiede zwischen tarifgebundenen (18 %) und nicht tarifgebundenen Betrieben (17 %). In der höchsten Betriebsgrößenklasse kehrt sich das Verhältnis wieder um. In rund 43 % der tarifgebundenen Betriebe mit 250 und mehr Beschäftigten waren zum Stichtag Leiharbeitskräfte im Einsatz, aber in 50 % aller Betriebe dieser Größe ohne Tarifbindung.

---

<sup>24</sup> Stundenentgelte für eingesetzte Zeitarbeitskräfte wurden z. B. in dem ab 1.11.2012 geltenden Tarifvertrag „Zeitarbeit in der Metall- und Elektroindustrie“ festgelegt. Regelungen zum Umfang eingesetzter Leiharbeitskräfte finden sich in zahlreichen Betriebsvereinbarungen. Bei einem in Nordrhein-Westfalen ansässigen Automobilhersteller wurde z. B. vereinbart, die Leiharbeitsquote in der Produktion auf maximal acht Prozent zu begrenzen. Bei einem namhaften Hausgerätehersteller mit Sitz in Gütersloh darf die Anzahl der Leiharbeiter höchstens 4,5 Prozent der Beschäftigten in den einzelnen Werken betragen. Für die Montagegruppen an den Bändern gilt eine Höchstquote von 22,5 Prozent (vgl. Müller, M.: Wider die neue Billiglohnlinie; in: Mitbestimmung, Heft 1+2/2011, S. 28-31).

Die Daten belegen somit folgenden Zusammenhang: Je größer ein Betrieb, umso größer ist die Wahrscheinlichkeit für den Einsatz von Leiharbeitern. Dieser Zusammenhang gilt für tarifgebundene und nicht tarifgebundene Betriebe gleichermaßen. Ab einer bestimmten Betriebsgröße scheint jedoch eine Tarifbindung die Wahrscheinlichkeit des Einsatzes von Leiharbeitskräften zu verringern. In besonderem Maße zeigt sich dies daran, wie intensiv Betriebe von Leiharbeitern Gebrauch machen (Intensität = Anteil von eingesetzten Leiharbeitern an allen Beschäftigten im Entleihbetrieb). Bei 58 % aller Betriebe mit Leiharbeitereinsatz – insgesamt setzten 4 % aller Betriebe in Nordrhein-Westfalen solche Arbeitskräfte zum 30.6.2012 ein – lag der Anteil dieser Arbeitnehmergruppe an allen Beschäftigten unter 5 %. Bei weiteren 19 % betrug dieser Anteil 5 bis unter 10 %. Bei den übrigen 14 % betrug der Anteil von Leiharbeitskräften an allen Beschäftigten 10 % und mehr. Diese hohe Quote wiesen nur 6 % aller tarifgebundenen Betriebe mit Leiharbeitern aus, aber 24 % aller tarifungebundenen Betriebe mit Leiharbeitereinsatz. Die Intensität, sprich der Anteil solcher Arbeitnehmer an allen Beschäftigten, fiel bei Betrieben ohne Tarifbindung somit deutlich höher aus als bei tarifgebundenen Betrieben.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Vgl. hierzu auch Bellmann, L.; Kühl, A.: Expansion der Leiharbeit? Eine Bestandsaufnahme auf Basis des IAB-Betriebspanels, Düsseldorf 2008.

## 5 Löhne und Gehälter in nordrhein-westfälischen Betrieben

Das System der Lohnfindung ist geprägt von überbetrieblichen Verbands- oder Flächentarifverträgen, die zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften branchenweit ausgehandelt werden. Löhne und Arbeitsbedingungen können aber auch auf Betriebs- oder Unternehmensebene (Firmentarifverträge) oder in individuellen Arbeitsverträgen geregelt werden. Die besondere Bedeutung tarifvertraglicher Regelungen im deutschen Arbeitsrecht kommt in ihrem Vorrang gegenüber Betriebsvereinbarungen und Einzelarbeitsverträgen zum Ausdruck. So können Regelungen in Tarifverträgen auch als Mindestarbeitsbedingungen interpretiert werden, die von tarifgebundenen Betrieben nicht unterschritten werden dürfen.

Die Befragungen der letzten Jahre hatten gezeigt, dass immer weniger Betriebe tarifvertraglichen Bindungen unterliegen. Eine Folge der Erosion der Tarifstrukturen war die Ausweitung des Niedriglohnsektors. Angesichts dieser Entwicklung wird zunehmend eine Reform der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen diskutiert. Im Mittelpunkt der aktuellen Debatte stehen besonders die Ausweitung des Arbeitnehmerentsendegesetzes und die Einführung eines allgemeinen, gesetzlichen Mindestlohns. Im Zusammenhang mit der letzten Krise mehrten sich zudem die Stimmen, die von einer Renaissance der Gewerkschaften und des Tarifvertragssystems sprachen. In dem Maße, wie öffentliche und politische Diskussionen bestimmt wurden von Themen wie Konjunkturpakete, Begrenzung von Managergehältern oder Mindestlohn, rückten auch die Gewerkschaften wieder stärker in den Blickpunkt der Aufmerksamkeit und es wurde auch die Frage aufgeworfen, ob die Effekte und Erfahrungen der letzten Krise den bisherigen Trend eines stetigen Rückgangs der Tarifbindung stoppen können.

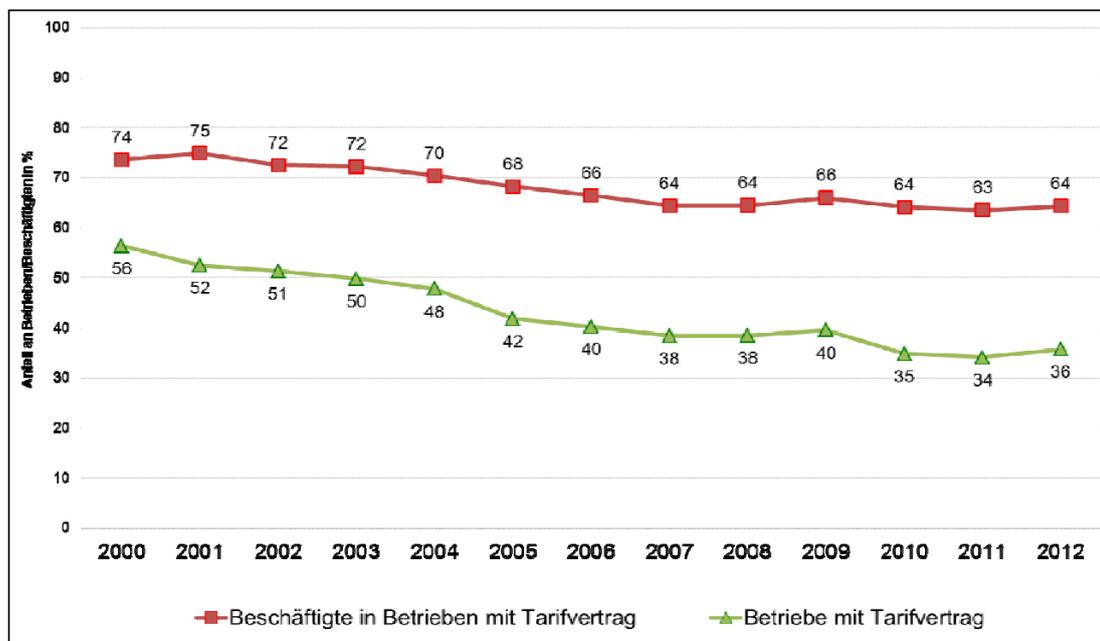
### 5.1 Tarifbindung

Die praktische Relevanz tarifvertraglicher Regelungen wird durch das Ausmaß und die Entwicklung der Tarifbindung widerspiegelt. Sie gibt Aufschluss darüber, für welchen Anteil der Betriebe und Beschäftigten die Löhne und Arbeitsbedingungen der Tarifverträge verbindlich sind.

## Tarifbindung erstmals seit 10 Jahren wieder gestiegen

Wie die Ergebnisse der aktuellen Befragungswelle zeigen, waren zum Befragungszeitpunkt 36 % aller Betriebe eigenen Angaben zufolge tariflich gebunden – entweder durch einen Flächen- bzw. Branchentarifvertrag (34 %) oder einen zwischen Betrieb und Gewerkschaft abgeschlossenen Haus- bzw. Firmentarifvertrag (2 %). Die Tarifbindung in Nordrhein-Westfalen ist damit erstmals seit 10 Jahren wieder gestiegen. In den tarifgebundenen Betrieben arbeiteten 64 % der nordrhein-westfälischen Beschäftigten (Stichtag 30.6.). Der Geltungsbereich von Tarifverträgen, bezieht man diesen auf die Zahl der erfassten Beschäftigten, ist somit im Vergleich zum Jahr zuvor ebenfalls geringfügig gestiegen (vgl. Abbildung 12).

Abbildung 12: Entwicklung der Tarifbindung in Nordrhein-Westfalen, 2000 bis 2012



Der Anteil tarifgebundener Betriebe wie auch der Anteil der von Tarifverträgen berührten Beschäftigten ist in Nordrhein-Westfalen höher als im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer (Betriebe: 33 %, Beschäftigte: 59 %).

Eine Betrachtung der Tarifbindung in einzelnen Branchen und Betriebsgrößenklassen zeigt folgende Zusammenhänge: Eine große Reichweite hat die Branchentarifbindung mit 68 % der Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe, welches nach wie vor die meisten Arbeitsplätze stellt und traditionell als „Hochburg“ von Mitbestimmung und Tarifbindung gilt. Allerdings waren hier im Jahr 2000 mit 78 % noch deutlich mehr Arbeitnehmer in tarifgebundenen Betrieben

beschäftigt. Eine überdurchschnittlich hohe Tarifgebundenheit besteht neben dem Verarbeitenden Gewerbe auch im Baugewerbe und in der Öffentlichen Verwaltung (vgl. Tabelle 6).

<b>Tabelle 6: Tarifbindung in einzelnen Branchen</b>		
<i>in %</i>	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
Verarbeitendes Gewerbe	37	68
Baugewerbe	64	79
Handel und Reparatur	33	49
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	25	49
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	-	-
Unternehmensnahe Dienstleistungen	17	55
Erziehung und Unterricht*	50	73
Gesundheits- und Sozialwesen	37	66
Übrige Dienstleistungen	37	56
Org. ohne Erwerbszweck/Öffentl. Verwaltung	47	91
Kleinstbetriebe	28	31
Kleinbetriebe	50	51
Mittlere Betriebe	66	68
Großbetriebe	84	89
<b>Insgesamt</b>	<b>36</b>	<b>64</b>

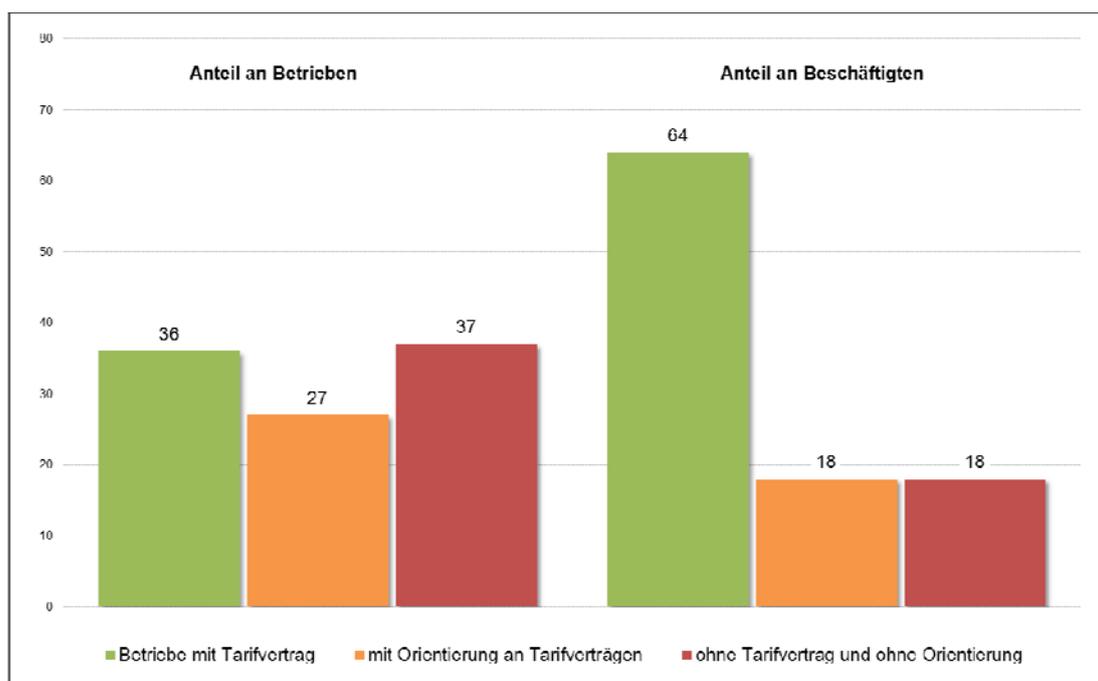
\* In den gekennzeichneten Branchen sind die ausgewiesenen Werte wegen geringer Fallzahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Eine demgegenüber niedrige Tarifbindung ist vor allem für beschäftigungspolitisch bedeutende Teile des Dienstleistungssektors charakteristisch. Eine tendenziell niedrigere Tarifbindung geht hier einher mit einem hohen Gewicht von Beschäftigtengruppen, die traditionell weniger häufig gewerkschaftlich organisiert sind (Angestellte, Akademiker). So waren beispielsweise in der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen lediglich 17 % aller Betriebe tariflich gebunden. In keiner anderen Branche war der tarifliche Deckungsgrad – bezogen auf die Betriebe – niedriger. In diesen Betrieben waren aber immerhin 55 % aller Beschäftigten dieser Branche tätig. Der beschäftigungsbezogene Deckungsgrad war dadurch mit 55 % höher als der betriebsbezogene. Gleichwohl lag auch ersterer deutlich, und zwar fast 10 Prozentpunkte, unter dem Durchschnitt.

Der Anteil tariflich gebundener Betriebe nimmt mit steigender Betriebsgröße signifikant zu. Während lediglich 28 % aller Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten entsprechenden Regelungen unterliegen, erfolgt die Bestimmung von Löhnen und Arbeitsbedingungen für 84 % und damit die große Mehrheit der Betriebe ab 250 Beschäftigten auf der Grundlage von Flächen- oder Haustarifverträgen. Der Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Tarifbindung überrascht nicht, da insbesondere große Betriebe von Kollektivverträgen profitieren. Für sie entfallen unter anderem aufwändige Verhandlungen, die bei Abschluss von individuellen Arbeitsverträgen notwendig würden.

Bei der Betrachtung tariflicher Bindungen ist zu berücksichtigen, dass zahlreiche Betriebe, die eigenen Angaben zufolge nicht tarifgebunden sind, sich freiwillig an einem Branchen- bzw. Flächentarifvertrag orientieren (vgl. Abbildung 13).

**Abbildung 13: Tarifbindung und Tariforientierung in Nordrhein-Westfalen nach Betrieben und Beschäftigten**



Um die tatsächliche Bindungswirkung von Flächentarifverträgen für die Wirtschaft abschätzen zu können, müssen daher auch diese Betriebe betrachtet werden. Das IAB-Betriebspanel ist nach wie vor die einzige repräsentative Datenbasis, die hierzu Daten liefert. Nach den Ergebnissen der aktuellen Befragung unterlagen zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2012 rund 64 % aller Betriebe keinen tarifvertraglichen Bindungen. Von diesen nicht tarifgebundenen Betrieben orientierten sich eigenen Angaben zufolge rund 43 % bei der

Bestimmung von Löhnen und Gehältern an geltenden Branchentarifverträgen. Dies sind 27 % aller Betriebe in Nordrhein-Westfalen.

In den Betrieben mit Tariforientierung waren zum Stichtag 18 % aller Beschäftigten tätig. Damit arbeiteten insgesamt rund 82 % aller Arbeitnehmer in Betrieben, die entweder tariflichen Bindungen unterlagen oder sich an geltenden Tarifverträgen orientierten. Die Befunde der aktuellen Befragungen zeigen damit, dass der Einfluss von Flächentarifverträgen für die Bestimmung von Löhnen und Gehältern weit über die rein formale Tarifbindung hinausgeht.

## 5.2 Löhne und Gehälter

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wird exemplarisch für den Monat Juni des jeweiligen Befragungsjahres die Bruttolohn- und Gehaltssumme der Betriebe erhoben.<sup>26</sup> Danach betrug der durchschnittliche Monatsbruttoverdienst je abhängig Beschäftigten im letzten Jahr rund 2.300 Euro (ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld). Hierbei ist zu berücksichtigen, dass auch die Verdienste von Teilzeitbeschäftigten berücksichtigt sind und diese den ermittelten Durchschnittswert beeinflussen. Ein hoher Anteil von Teilzeitkräften an den Gesamtbeschäftigten wirkt sich mindernd auf die ermittelte Höhe des monatlichen Durchschnittsverdienstes aus. Rechnet man daher Löhne und Gehälter unter Beachtung der in den einzelnen Branchen unterschiedlich hohen Anteile von Teilzeitbeschäftigten auf so genannte Vollzeitäquivalente (VZÄ) um, so ergeben sich in der Regel höhere Durchschnittslöhne und -gehälter. Dabei gilt: Je höher der Anteil von Teilzeitbeschäftigten, umso größer die resultierende Differenz zwischen Löhnen und Gehältern auf Basis von Vollzeitäquivalenten und ursprünglich ermittelten Bruttodurchschnittsverdiensten. Auf Basis dieser Berechnungsgrundlage betrug der durchschnittliche Verdienst rund 3.000 Euro je abhängig Beschäftigten. Der so ermittelte Wert entspricht nahezu exakt dem Durchschnittsverdienst der übrigen westdeutschen Bundesländer.<sup>27</sup>

---

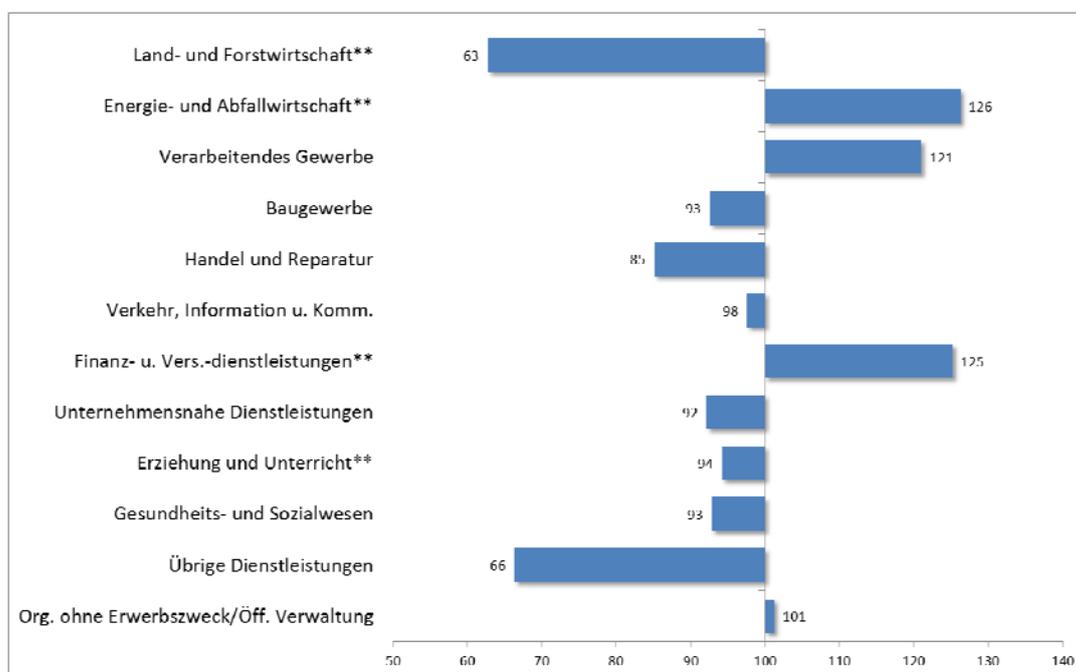
<sup>26</sup> Die entsprechende Frage im Fragebogen des IAB-Betriebspanels lautet: „Wie hoch war bei Ihnen die Bruttolohn- und Gehaltssumme für den Monat Juni 2012 (ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld)?“

<sup>27</sup> Für Vergleiche der hier ermittelten Ergebnisse mit den Befunden anderer Untersuchungen ist zu berücksichtigen, dass als Bezugspunkt für die Ermittlung des durchschnittlichen Monatsverdienstes der Monat Juni ausgewählt wurde. Darüber hinaus sei nochmals auf die Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels hingewiesen (alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten). Andere Untersuchungen, wie zum Beispiel die Gehalts- und Lohnstrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes, erfassen nur Betriebe

## Starkes Lohn- und Gehaltsgefälle zwischen Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen

Eine nach Wirtschaftszweigen differenzierte Betrachtung des durchschnittlichen Monatsverdienstes zeigt beachtliche Unterschiede. In vier Branchen wurden höhere, in acht niedrigere Verdienste erzielt als im Durchschnitt von Nordrhein-Westfalen. Die höchsten Löhne und Gehälter je abhängig Beschäftigten wurden – wie bereits in den Vorjahren – in der Energiewirtschaft, dem Verarbeitenden Gewerbe sowie der Branche Finanz- und Versicherungsdienstleistungen gezahlt. In den genannten Branchen lagen die Durchschnittslöhne und -gehälter um rund 20 bis 26 Prozent über dem allgemeinen Durchschnitt (vgl. Abbildung 14).

**Abbildung 14: Durchschnittlicher Bruttodurchschnittsverdienst nach Branchen\***



\* Durchschnittslohn = 100; Vollzeitäquivalente, abhängig Beschäftigte, ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld, Juni 2012; \*\* In den gekennzeichneten Branchen sind die ausgewiesenen Werte wegen geringer Fallzahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Während es sich beim Verarbeitenden Gewerbe mit einem Anteil von rund 20 % an der Gesamtbeschäftigung um einen Wirtschaftsbereich handelt, der aufgrund seiner Größe die Arbeits- und Einkommensbedingungen zahlreicher Arbeitnehmer bestimmt, kommt den beiden anderen Branchen nur eine vergleichsweise geringe Bedeutung zu. In der Energiewirtschaft und der Branche Finanz-

---

mit 10 und mehr Beschäftigten sowie ausgewählte Wirtschaftsbereiche (Produzierendes Gewerbe, Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe).

und Versicherungsdienstleistungen sind zusammen nicht mehr als 5 % aller Beschäftigten tätig. Am anderen Ende des Spektrums rangieren die Übrigen Dienstleistungen sowie die Land- und Forstwirtschaft mit Löhnen und Gehältern, die nur rund 63 bis 66 % des Durchschnittsverdienstes erreichten.

Im Hinblick auf den Einfluss der Betriebsgröße auf die Höhe des Durchschnittsverdienstes bestätigt sich der bereits in den Vorjahren beobachtete Zusammenhang, wonach größere Betriebe im Durchschnitt höhere Löhne und Gehälter zahlen als kleinere Betriebe. So verdienen Arbeitnehmer in Betrieben mit weniger als fünf Beschäftigten im Durchschnitt rund 2.300 Euro. Dies sind lediglich 67 % des durchschnittlichen Verdienstes, den abhängig Beschäftigte in Betrieben mit 250 oder mehr Beschäftigten erhielten.

## 6 Zusammenfassung

Die Ergebnisse der aktuellen Befragung belegen einen anhaltend hohen Bedarf an Arbeitskräften. Die positive Beschäftigungsentwicklung ging einher mit einer anhaltend hohen Nutzung von besonderen Beschäftigungsformen. Der Gebrauch von befristeten Arbeitsverträgen bei Einstellungen war weit verbreitet. Zahlreiche Betriebe stellten zudem ausschließlich befristet ein. Die Beschäftigungsverhältnisse zahlreicher Arbeitnehmer sind somit durch ein hohes Maß an Flexibilität geprägt.

Wenngleich der Gebrauch von besonderen Beschäftigungsformen in allen Teilen der nordrhein-westfälischen Wirtschaft zu beobachten war, wurden diese in einigen Branchen häufiger eingesetzt als in anderen. Dies gilt vor allem für die Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen, welche zunehmend das Einstellungsgeschehen und die Entwicklung am nordrhein-westfälischen Arbeitsmarkt prägt. In keiner anderen Branche wurden im letzten Jahr mehr Beschäftigungsverhältnisse neu begründet. Nicht alle dieser neu begonnenen Beschäftigungsverhältnisse waren jedoch zusätzliche Arbeitsplätze. Zahlreiche Neueinstellungen dienten ausschließlich dem Ersatz ausgeschiedener Mitarbeiter und standen somit in einem engen Zusammenhang mit der hohen Fluktuation in dieser Branche. Diese resultierte einerseits aus einer hohen Wechselbereitschaft der Beschäftigten, ist aber auch als Ergebnis des überdurchschnittlich hohen Gebrauchs von Befristungen zu betrachten. In dieser Hinsicht sind eine hohe Beschäftigungsdynamik und eine hohes Maß an besonderen, oftmals zeitlich begrenzten Beschäftigungsverhältnissen eng miteinander verknüpft. Ähnliche Entwicklungen waren in der Branche Erziehung und Unterricht zu beobachten, die zwar bei Weitem nicht das Beschäftigungsgewicht der Unternehmensnahen Dienstleistungen erreicht, jedoch als bedeutender Anbieter von Qualifizierungsdienstleistungen eine Schlüsselfunktion für die Deckung des Bedarfs der regionalen Wirtschaft an qualifizierten Fachkräften hat.

Vor dem Hintergrund aktueller Schwierigkeiten – auch im letzten Jahr konnte ein erheblicher Teil des vorhandenen Beschäftigungspotenzials nicht ausgeschöpft werden, da zahlreiche Fachkräftestellen nicht besetzt werden konnten – sowie befürchteter zukünftiger Engpässe ist die Qualität von Arbeit essenziell für die regionale Fachkräftesicherung und sollte daher ein besonderes Anliegen der Wirtschaft sein.

## Anhang

### Branchen

Die Branchengliederung basiert auf der Klassifizierung der Wirtschaftszweige WZ 2008. Maßgeblich für die Zuordnung eines Betriebs ist die Selbsteinstufung anhand der Branchenliste des Fragebogens. Die Branchen aus dem Fragebogen wurden für die Auswertung wie folgt zusammengefasst:

Bezeichnung	Schlüssel-Nr. lt. Fragebogen
Land- und Forstwirtschaft	01
Energie- und Abfallwirtschaft	02-03
Verarbeitendes Gewerbe	03-17
Baugewerbe	18-19
Handel und Reparatur	20-21
Verkehr, Information und Kommunikation	23-24
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	26
Unternehmensnahe Dienstleistungen <sup>28</sup>	27-36
Erziehung und Unterricht	37
Gesundheits- und Sozialwesen	38
Übrige Dienstleistungen	25, 39-41
Organisationen ohne Erwerbszweck/Öffentliche Verwaltung	42-43

### Betriebsgrößenklassen

Die Klassifikation der Betriebe nach der Größe erfolgt anhand der Angabe zur Zahl der Beschäftigten insgesamt am 30.06. des jeweiligen Erhebungsjahres laut Frage 1 des Fragebogens. Für die Zwecke dieses Berichts wird in Anlehnung an die Definition der Europäischen Union folgende Einteilung verwendet:

Bezeichnung	Anzahl Beschäftigte
Kleinstbetriebe	< 10
Kleinbetriebe	10 bis 49
Mittlere Betriebe	50 bis 249
Großbetriebe	ab 250

<sup>28</sup> Nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige WZ 08 lautet die exakte Bezeichnung für diesen Bereich der Wirtschaft: Wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen (Abschnitt M, 69-75). Es zählen hierzu folgende Unterbereiche: 69 Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, 70 Verwaltung und Führung von Unternehmen, Unternehmensberatung, 71 Architektur- und Ingenieurbüros, 72 Forschung und Entwicklung, 73 Werbung und Marktforschung, 74 Sonstige, 75 Veterinärwesen. Aus pragmatischen Gründen wird im Text der Begriff „Unternehmensnahe Dienstleistungen“ verwendet.



Herausgeber  
Ministerium für Arbeit,  
Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen  
Fürstenwall 25  
40219 Düsseldorf  
Fax 0211 855-3211  
info@mais.nrw.de

[www.mais.nrw.de](http://www.mais.nrw.de)

Bearbeitung:  
Marek Frei, Vera Dahms, Jürgen Wahse (SÖSTRA)

Datenerhebung:  
TNS Infratest Sozialforschung

Titel  
Lüdicke-Concepts, Frechen

Foto  
istockphoto/bitbeerdealer

Druck  
Hausdruck

Diese Publikation ist urheberrechtlich geschützt.  
Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom  
Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der  
vorherigen Zustimmung des Herausgebers.

Düsseldorf, April 2013

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbenden oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie auch für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Eine Verwendung dieser Druckschrift durch Parteien oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt hiervon unberührt.

Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin oder dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner Gruppen verstanden werden könnte.



Ministerium für Arbeit,  
Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen

Fürstenwall 25, 40219 Düsseldorf  
Fax 0211 855-3211  
info@mais.nrw.de  
[www.mais.nrw.de](http://www.mais.nrw.de)