



Atypische Beschäftigung

Herausgeber

Industrie- und Handelskammer
Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim

Neuer Graben 38
49074 Osnabrück
Telefon 0541 353-0
Telefax 0541 353-122
www.osnabrueck.ihk24.de

Ihr Ansprechpartner

Frank Hesse
Telefon 0541 353-110
hesse@osnabrueck.ihk.de

Bildnachweise

Seite 1: gerasimov174 - stock.adobe.com
Seite 3: Kadmy - stock.adobe.com
Seite 8: Gajus - stock.adobe.com
Seite 10: Phovoir - stock.adobe.com
Seite 15: contrastwerkstatt - stock.adobe.com

Daten

IHK Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim
Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Rechtliches

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit ausdrücklicher und schriftlicher Genehmigung der IHK
Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim



- 5 Vorwort
- 6 Was ist atypische Beschäftigung
- 8 Aufbau der Analyse
- 9 Atypische Beschäftigung im IHK-Bezirk
 - 9 Zeitarbeit
 - 11 Geringfügige Beschäftigung
 - 14 Teilzeitbeschäftigung
 - 16 Zusammenfassung:
 - Die atypische Beschäftigungsquote
- 18 Zusammenfassung der Ergebnisse
- 19 Methodischer Anhang
- 20 Tabellarischer Anhang

Atypische Beschäftigung

Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind immer wieder Gegenstand der öffentlichen Debatte. Gelegentlich werden sie mit sogenannten »prekären Beschäftigungsverhältnissen« gleichgesetzt und im Vergleich zur klassischen Vollbeschäftigung als negativ bewertet. Der Begriff der prekären Beschäftigung beinhaltet eine Abwertung, indem er eine besondere Härte einer Lebenssituation beschreibt. Der Begriff der atypischen Beschäftigung ist dagegen wertneutral, zumal eine solche Beschäftigungsform von den betroffenen Arbeitnehmern oft auch gezielt nachgefragt wird – etwa um die Vereinbarung von Berufs- und Privatleben zu ermöglichen.

Die vorliegende IHK-Analyse konzentriert sich auf die atypische Beschäftigung und aktualisiert die Ergebnisse einer IHK-Analyse aus dem Jahr 2015. Sie untersucht die Verbreitung der atypischen Beschäftigung in der Region Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim im Bundes- und Landesvergleich. Dazu bedient sie sich ausschließlich der amtlichen Statistik. Die ausgewerteten Daten sind weitgehend bis zum Stand Juni 2019 erfasst. Etwaige Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Entwicklung der atypischen Beschäftigung lassen sich daher derzeit noch nicht ermitteln.

Der im Ergebnis vergleichsweise höhere Anteil atypischer Beschäftigung in der Region ist vollständig auf den steigenden Anteil der Teilzeitbeschäftigung in der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zurückzuführen. Bei den Gründen für die Teilzeit spielen erfahrungsgemäß vor allem familiäre Faktoren wie Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen eine Rolle. Um das Fachkräftepotenzial der Region zukünftig besser auszuschöpfen, kann an dieser Stelle angesetzt werden: Dafür sind die Möglichkeiten der Kindertagesbetreuung bzw. Einrichtungen zur bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf auszubauen.

Was ist atypische Beschäftigung?

Definition des Normalarbeitsverhältnisses

Die Gruppe der Personen im Normalarbeitsverhältnis, auch Kern-erwerbstätige genannt, grenzt sich von der Gruppe der Personen im atypischen Verhältnis ab. Unter Normalarbeitsverhältnissen versteht man abhängige Beschäftigungsverhältnisse, die in der Regel durch folgende Merkmale gekennzeichnet sind:

- eine Vollzeittätigkeit oder eine Teilzeittätigkeit mit mindestens der Hälfte der üblichen vollen Wochenarbeitszeit,
- unbefristet,
- in die sozialen Sicherungssysteme integriert,
- regelmäßige monatliche Vergütung.

Es muss zudem eine Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis aufweisen. Der Arbeitsvertrag muss also direkt zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer bestehen (und z. B. nicht in Form von Zeitarbeit ausgeführt werden). Zudem muss die Möglichkeit der kollektiven Interessenvertretung bestehen, etwa durch Betriebsrat oder Gewerkschaft. Das Vorhandensein einer Gewerkschaft oder eines Betriebsrates ist jedoch nicht erforderlich.

Definition der abhängigen Beschäftigung

Eine abhängige Beschäftigung ist eine Beschäftigung in Abhängigkeit zum Arbeitgeber. Der Arbeitgeber hat dabei ein umfassendes Weisungsrecht. Der Arbeitnehmer bekommt andererseits ein Arbeitsentgelt. Die abhängige Beschäftigung beinhaltet sowohl sämtliche sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB) als auch die ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten (aGeB).

Definition der atypischen Beschäftigung

Unter atypischer Beschäftigung werden alle Beschäftigungen verstanden, die mindestens eines der folgenden Merkmale aufweisen:

- Zeitarbeitsverhältnis
- Geringfügige Beschäftigung
- Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der üblichen vollen Wochenarbeitszeit
- Befristung

Zeitarbeitsverhältnis

Die Zeitarbeit ist gekennzeichnet durch ein Dreiecksverhältnis zwischen einem Verleiher, einem Arbeitnehmer und einem Entleiher. In öffentlichen Diskussionen werden deshalb auch die Synonyme »Leiharbeit« oder »Arbeitnehmerüberlassung« verwendet. Der Arbeitnehmer befindet sich in einem Beschäftigungsverhältnis zum Verleiher, wird aber befristet bei dem Entleiher eingesetzt. Der Verleiher kann ein »übliches« Unternehmen sein oder ein auf Arbeitnehmerüberlassung spezialisiertes Zeitarbeitsunternehmen. Die Zeitarbeit wird insbesondere dazu genutzt, um kurzfristige Auftragsspitzen abzufangen. Die Zeitarbeit ist im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) gesetzlich geregelt.

Geringfügige Beschäftigung

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, auch Minijob genannt, sind Arbeitsverhältnisse, bei denen besondere Regelungen zur Sozialversicherungs- und Steuerpflicht bestehen. Geringfügige Beschäftigung unterteilt sich in zwei unterschiedliche Arten. Zum einen gibt es die geringfügig entlohnte Beschäftigung. Sie liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 450 Euro nicht überschreitet. Zum anderen gibt es die kurzfristige Beschäftigung. Sie liegt vor, wenn die Beschäftigung für eine Zeit ausgeübt wird, die im Laufe eines Kalenderjahres nicht mehr als 70 Arbeitstage übersteigt. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sind für den Arbeitnehmer grundsätzlich versicherungsfrei in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Geringfügig Beschäftigte sind jedoch nicht automatisch kranken- und pflegeversichert. Der Beschäftigte kann sich zudem von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Der Arbeitgeber muss jedoch die Renten- und Krankenversicherungsbeiträge zahlen sowie eine pauschale Lohnsteuererhebung durchführen. Die geringfügige Beschäftigung ist in den Sozialgesetzbüchern (§ 8 SGB IV) geregelt.

Teilzeitbeschäftigung

Für Teilzeitbeschäftigung gibt es keine europäisch einheitliche Definition, als Richtwert für die Wochenarbeitszeit werden weniger als 30 Arbeitsstunden angegeben. In dieser Analyse wird die Definition der Bundesagentur für Arbeit verwendet, die besagt, dass Teilzeitbeschäftigung vorliegt, wenn die regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die der Vollzeitbeschäftigten. Dabei ist nicht relevant, wie viel weniger gearbeitet wird. Basis ist die regelmäßige übliche Wochenarbeitszeit, die im Betrieb für alle Vollzeitbeschäftigten gültig ist. Vorherrschend ist hierbei die Halbtagsarbeit. Eine konkrete Stundenzahl, ab der man als Teilzeitbeschäftigt gilt, wird nicht vorgegeben. Die Teilzeitbeschäftigung ist im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) gesetzlich geregelt.

Befristete Beschäftigung

Die befristete Beschäftigung beschränkt das Beschäftigungsverhältnis zunächst auf eine bestimmte Laufzeit. Es werden zwei Arten von Befristungen unterschieden: die Befristung ohne sachlichen Grund und die Befristung mit sachlichem Grund. Die Befristung ohne sachlichen Grund ist nur bei Neueinstellungen möglich und auf maximal zwei Jahre begrenzt. In dieser Zeit kann die Befristung drei Mal verlängert werden. Soll das Beschäftigungsverhältnis anschließend weiterhin bestehen, ist eine Entfristung notwendig.

Die Befristung mit sachlichem Grund ist keiner zeitlichen Begrenzung unterworfen und kann unbegrenzt verlängert werden. Zugelassene Sachgründe sind zum Beispiel Befristungen auf Grund von nur vorübergehendem betrieblichem Bedarf an der Arbeitsleistung oder die Vertretung von (anderen) Arbeitnehmern (z. B. Elternzeit). Zur Befristung von Arbeitsverträgen liegen keine amtlichen Statistiken auf regionaler Ebene vor. Auf Grund der mangelnden regionalen Statistiken wird sie in dieser Studie nicht näher betrachtet.

Im Rahmen einer repräsentativen Haushaltsbefragung (Mikrozensus) wird jedoch eine bundesweite Arbeitskräfteerhebung durchgeführt. Sie ermöglicht eine bundesweite Betrachtung der mindestens 25-jährigen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. So verfügten 2018 in Deutschland 8 Prozent der abhängig Beschäftigten über einen befristeten Arbeitsvertrag (Frauen: 8,1 %, Männer: 7,9 %). Im Jahr 1991 betrug der Anteil noch 5,8 Prozent. Die Befristungsquote stieg auf 8,9 Prozent in 2011 an und fällt seither wieder. Deutschland bewegt sich damit europaweit im Mittelfeld, der Anteil liegt allerdings unter dem EU-Durchschnitt von 11,1 Prozent. Hohe Anteile an befristeter Beschäftigung haben z. B. Polen und Spanien (23,6 % bzw. 21,2 %).

Werkvertrag

Neben der oben genannten Zeitarbeit besteht noch eine weitere Möglichkeit, externe Arbeitnehmer in ein Unternehmen zu holen: Der Werkvertrag ist seit seiner Einführung im Jahr 1900 ein übliches Instrument im Wirtschaftsleben. Er regelt, dass ein Mitarbeiter für ein Unternehmen auf selbstständiger Basis einen Arbeitsauftrag ausführt. Der Vertrag regelt den Austausch von Waren oder Dienstleistungen gegen Vergütung. Das kann auch die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen von Werkverträgen beinhalten. Diese Form des Werkvertrages ist von der Zeitarbeit abzugrenzen.

Die Arbeitnehmerüberlassung beinhaltet die reine Zurverfügungstellung von geeigneten Arbeitnehmern, der Dritte kann sie nach den betrieblichen Erfordernissen einsetzen. Beim Werkvertrag bezieht sich die Entsendung auf ein konkretes Werkergebnis, es findet keine organisatorische Eingliederung in die Arbeitsprozesse des Besteller-Betriebes statt. Es ist weder eine Genehmigung noch eine Dokumentation (von z. B. Mitarbeiterdaten) notwendig. Werkvertragsarbeitnehmer unterliegen nicht dem Weisungsrecht des Auftraggebers, im Gegensatz zu anderen Arbeitnehmern der atypischen Beschäftigungsformen.

Demnach handelt es sich bei Werkverträgen nicht um ein Beschäftigungsverhältnis, sondern um eine Form der Arbeitsteilung. Insofern sind Werkverträge auch nicht zu erfassen. Sie werden in dieser Untersuchung nicht weiter berücksichtigt.

Aufbau der Analyse

Definition des Normalarbeitsverhältnisses

Drei Arten der atypischen Beschäftigung werden auf der Grundlage amtlicher Statistiken der Bundesagentur für Arbeit betrachtet:

- Zeitarbeit
- geringfügige Beschäftigung
- Teilzeitbeschäftigung

In eigenen Kapiteln (vgl. 3.1-3.3) werden jeweils der Anteil bzw. der Beitrag der atypischen Beschäftigungsart zur abhängigen Beschäftigung untersucht. Dazu eröffnet jedes Kapitel mit einem Vergleich des IHK-Bezirks mit dem Durchschnitt auf Landes- und Bundesebene.

Anschließend werden die Anteile der Gebietskörperschaften innerhalb des IHK-Bezirks betrachtet. Die Kapitel schließen jeweils mit einer vertiefenden Betrachtung der atypischen Beschäftigungsart (z. B. nach Alter, Geschlecht, Qualifikation).

Im Anschluss daran (Kapitel 4) werden die drei atypischen Beschäftigungsformen in einer atypischen Beschäftigungsquote zusammengefasst.

Abschließend (Kapitel 5) folgt die Zusammenfassung und Bewertung der Ergebnisse sowie die Formulierung von Handlungsempfehlungen.



Atypische Beschäftigung im IHK-Bezirk

Zeitarbeit

Abbildung 1 zeigt den Anteil der Zeitarbeitnehmer an der abhängigen Beschäftigung im Zeitraum von 2005 bis 2019. Hierfür wird die Zahl der Zeitarbeitnehmer in der geringfügigen Beschäftigung und die der Zeitarbeitnehmer in der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung durch die Zahl der abhängig Beschäftigten geteilt. Betrachtet werden die gesamte Bundesrepublik, das Land Niedersachsen sowie die Region Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim (»IHK-Bezirk«).

Zeitarbeitnehmer machen nur einen geringen Anteil an der abhängigen Beschäftigung aus. Deutschlandweit und in Niedersachsen ist der

Anteil in 2019 mit 2,1 Prozent ungefähr gleich groß, im IHK-Bezirk ist er mit 3,7 Prozent merkbar höher.

Von 2005 bis zur Finanzkrise im Jahr 2008 ist der Anteil der Zeitarbeitnehmer in Bund, Land und Region kontinuierlich gestiegen. 2009 ging er dann kurzfristig zurück, stieg danach aber jeweils wieder an.

Bei näherer Betrachtung des Verlaufes innerhalb des IHK-Bezirks (Abbildung 2) fällt auf, dass sich der Landkreis Osnabrück, in dem auch die Nahrungsmittelindustrie eine hohe Bedeutung hat, deutlich vom regionalen Durchschnitt unterscheidet.

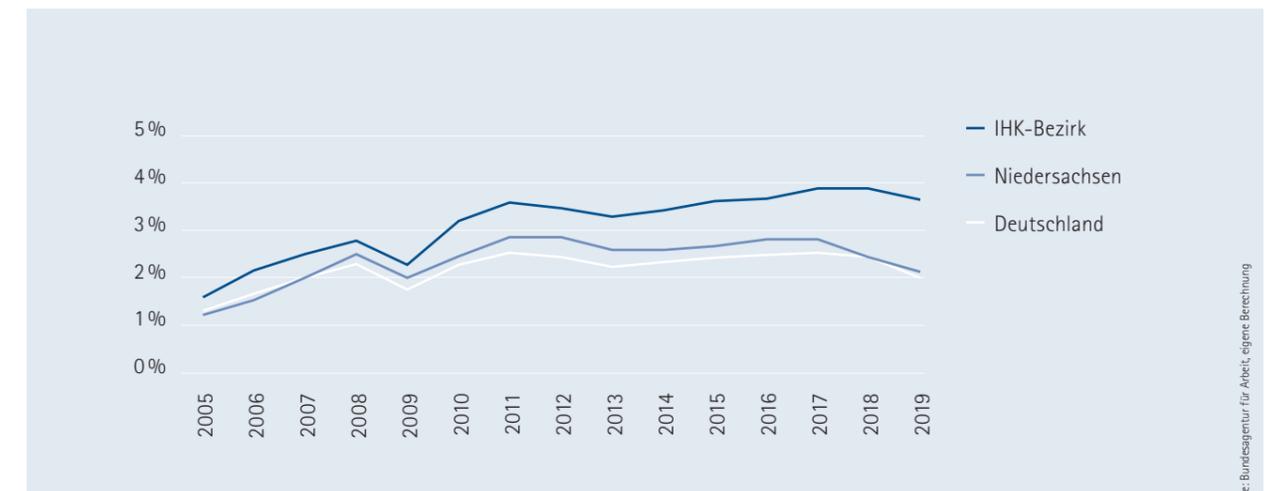


Abbildung 1: Anteil der Zeitarbeitnehmer an der abhängigen Beschäftigung I



Abbildung 2: Anteil der Zeitarbeitnehmer an der abhängigen Beschäftigung II

Vertiefende Betrachtung

Die amtliche Statistik zur Zeitarbeit lässt lediglich eine vertiefende Betrachtung nach Geschlechtern zu. In Abbildung 3 zeigt sich die starke Dominanz der Männer im Bereich der Zeitarbeit im IHK-Bezirk (70%). Zum Vergleich: Der Anteil der Männer an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beträgt dagegen nur 56 Prozent. Dies ist hauptsächlich darauf zurückzuführen, dass Zeitarbeit vor allem in männlich dominierten Berufen und Wirtschaftszweigen, wie etwa dem produzierenden Gewerbe, verbreitet ist.

Der Anteil der Männer an den Zeitarbeitnehmern im IHK-Bezirk liegt drei bzw. zwei Prozentpunkte unter Landesdurchschnitt (73%) bzw. Bundesdurchschnitt (72%).

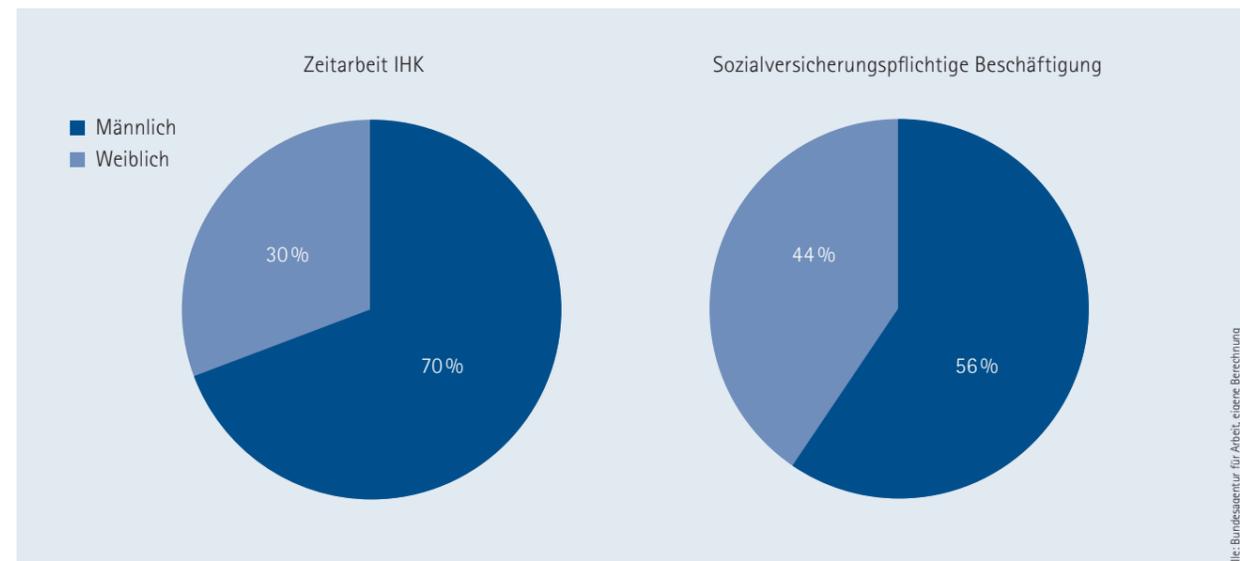


Abbildung 3: Anteil der Geschlechter an den Zeitarbeitnehmern im IHK-Bezirk im Jahr 2019



Geringfügige Beschäftigung

Der Anteil der geringfügigen Beschäftigung an der abhängigen Beschäftigung sinkt seit 2005 kontinuierlich (siehe Abbildung 4). Seit 2015 hat sich der Rückgang sogar leicht beschleunigt. Diese Entwicklung steht in einem Gegensatz zur öffentlichen Wahrnehmung.

Innerhalb des IHK-Bezirktes ist der Wert für die Grafschaft Bentheim auffällig. Hier weicht der Anteil mit 18,5 Prozent von dem IHK-Durchschnitt (15,6%) weiterhin erheblich ab.

Im IHK-Bezirk liegt der Anteil mit 15,6 Prozent leicht über dem Anteil in Niedersachsen (14,0%) und ebenso auch über dem Anteil in Deutschland (12,2%). Ein deutlicher Rückgang ergab sich 2015 – eitgleich mit der Einführung des Mindestlohns.



Abbildung 4: Anteil der geringfügigen Beschäftigung an der abhängigen Beschäftigung I

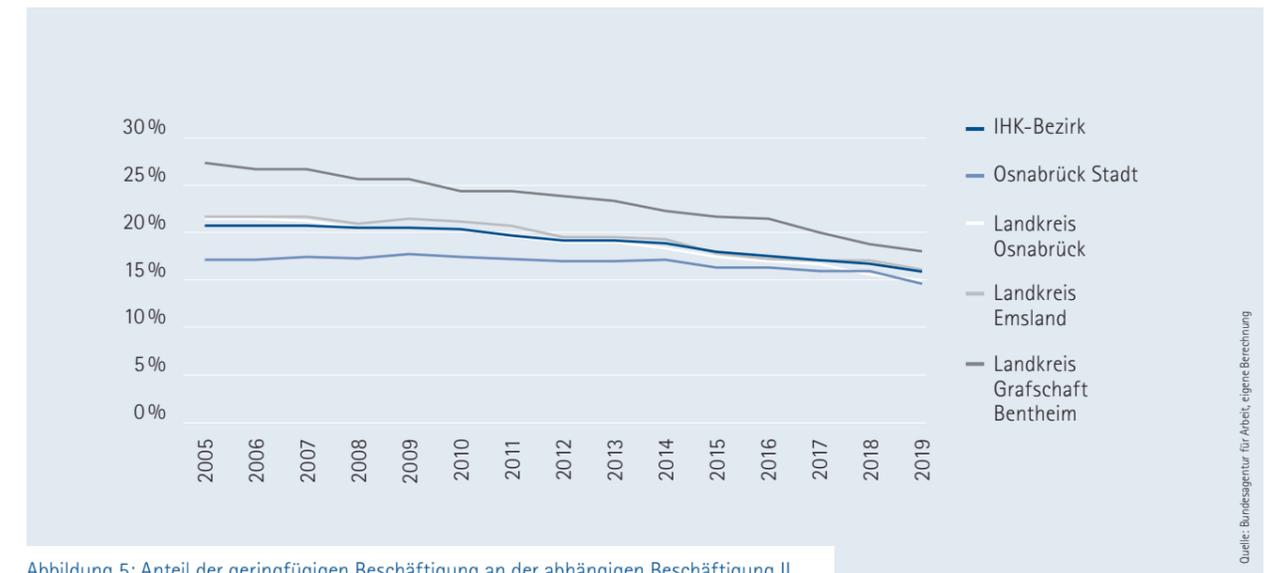


Abbildung 5: Anteil der geringfügigen Beschäftigung an der abhängigen Beschäftigung II

Vertiefende Betrachtung

Die amtliche Statistik zur geringfügigen Beschäftigung erlaubt eine vertiefende Betrachtung nach Geschlecht, Alter und Qualifikation im IHK-Bezirk. Während in der Zeitarbeit Männer dominieren (s. oben), so überwiegen bei der geringfügigen Beschäftigung nun die Frauen: Fast zwei Drittel (65%) der geringfügig Beschäftigten in der Region sind weiblich. In Deutschland (61%) und Niedersachsen (62%) sind die Anteile etwas geringer. Insofern weicht die Geschlechterverteilung bei der geringfügigen Beschäftigung deutlich ab von derjenigen der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (s. Abbildung 6).

Bezieht man zusätzlich das Alter mit ein, ergibt sich für die geringfügig Beschäftigten ein nach Geschlechtern sehr unterschiedliches Bild (Abbildung 7): Männliche geringfügig Beschäftigte sind überwiegend über 65 oder unter 25. Offensichtlich gibt es in diesen Altersgruppen viele Männer, die sich noch etwas dazu verdienen wollen oder müssen. Bei Frauen ist die mittlere Altersgruppe am stärksten vertreten. Das dürfte darauf zurückzuführen sein, dass Frauen häufig parallel zur Kindererziehung eine geringfügige Beschäftigung wählen.

Die Qualifikationsstrukturen von Männern und Frauen in geringfügiger Beschäftigung sind hingegen nahezu identisch (s. Abbildung 8). Ein großer Anteil der geringfügig Beschäftigten verfügt demnach über einen anerkannten Berufsabschluss (45% der Männer, 47% der Frauen). Vergleicht man diese Qualifikationen allerdings mit denen aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Abbildung 9), so zeigen sich deutliche Unterschiede: Dort sind sowohl die Anteile von Personen mit (anerkannten) beruflichen Abschlüssen als auch die Anteile von Personen mit akademischen Abschlüssen höher.

Methodischer Hinweis: Bei der Betrachtung des Anteils der geringfügigen Beschäftigung an der abhängigen Beschäftigung und bei der Berechnung der atypischen Beschäftigungsquote werden nur die ausschließlich geringfügig Beschäftigten in die Berechnung einbezogen. Bei der vertiefenden Betrachtung der geringfügigen Beschäftigung werden aus Gründen der Datenverfügbarkeit jedoch die Zahlen der geringfügigen Beschäftigung insgesamt verwendet.

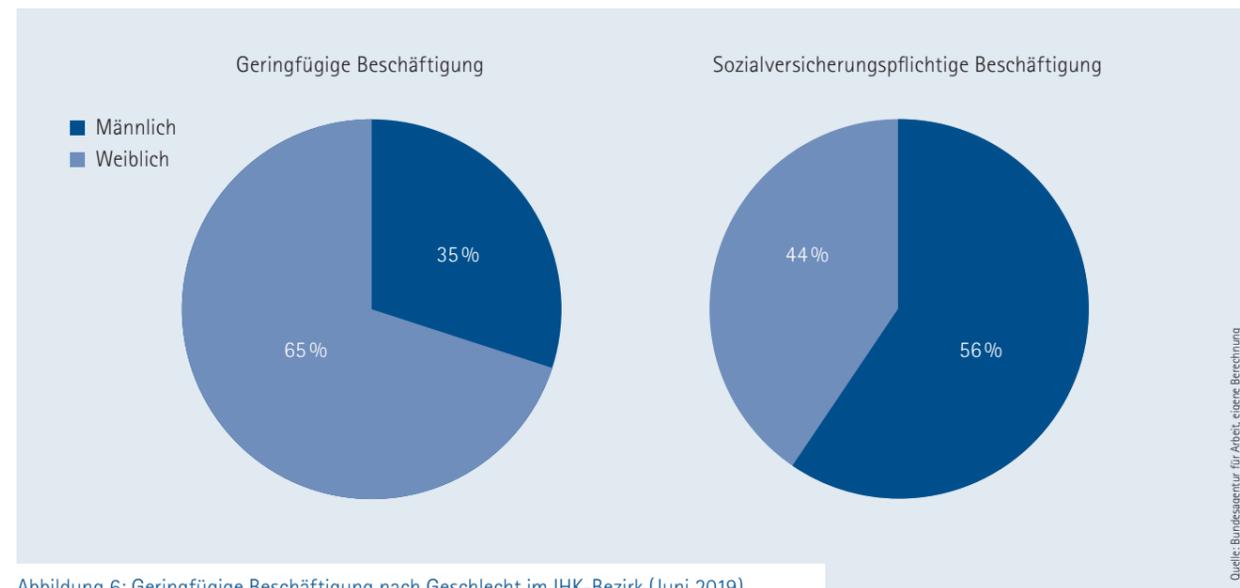


Abbildung 6: Geringfügige Beschäftigung nach Geschlecht im IHK-Bezirk (Juni 2019)

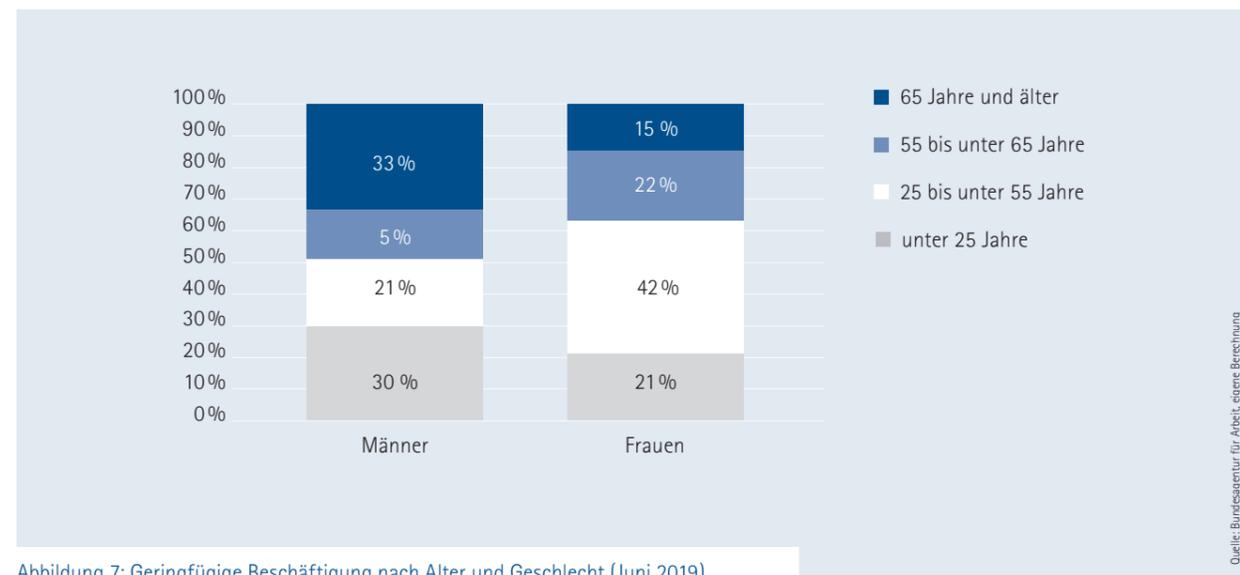


Abbildung 7: Geringfügige Beschäftigung nach Alter und Geschlecht (Juni 2019)

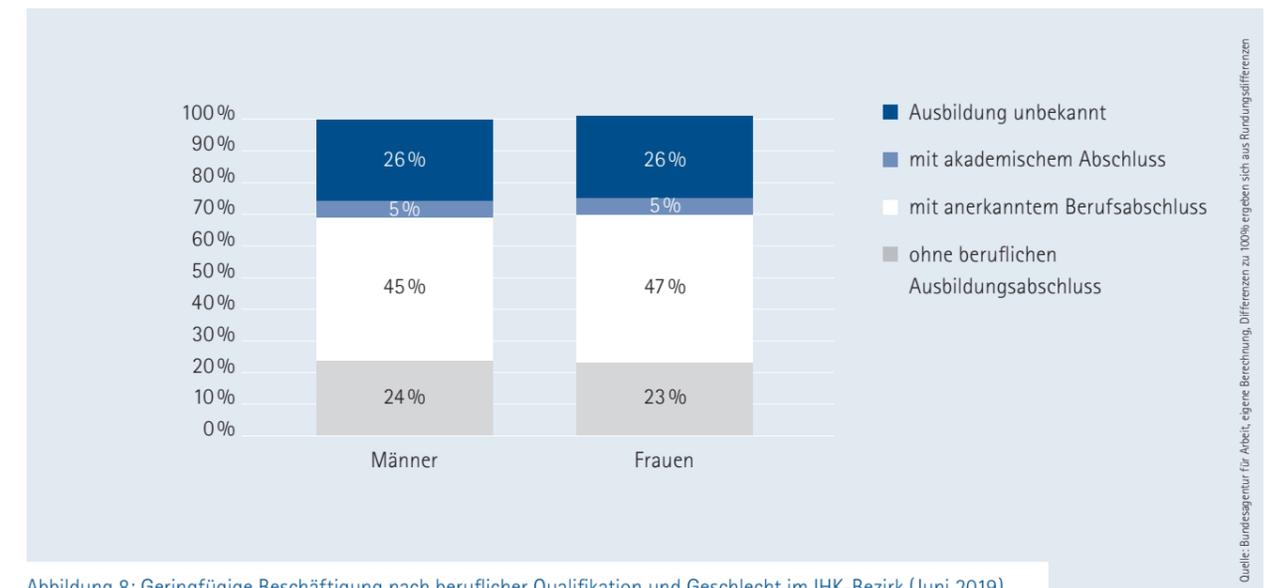


Abbildung 8: Geringfügige Beschäftigung nach beruflicher Qualifikation und Geschlecht im IHK-Bezirk (Juni 2019)

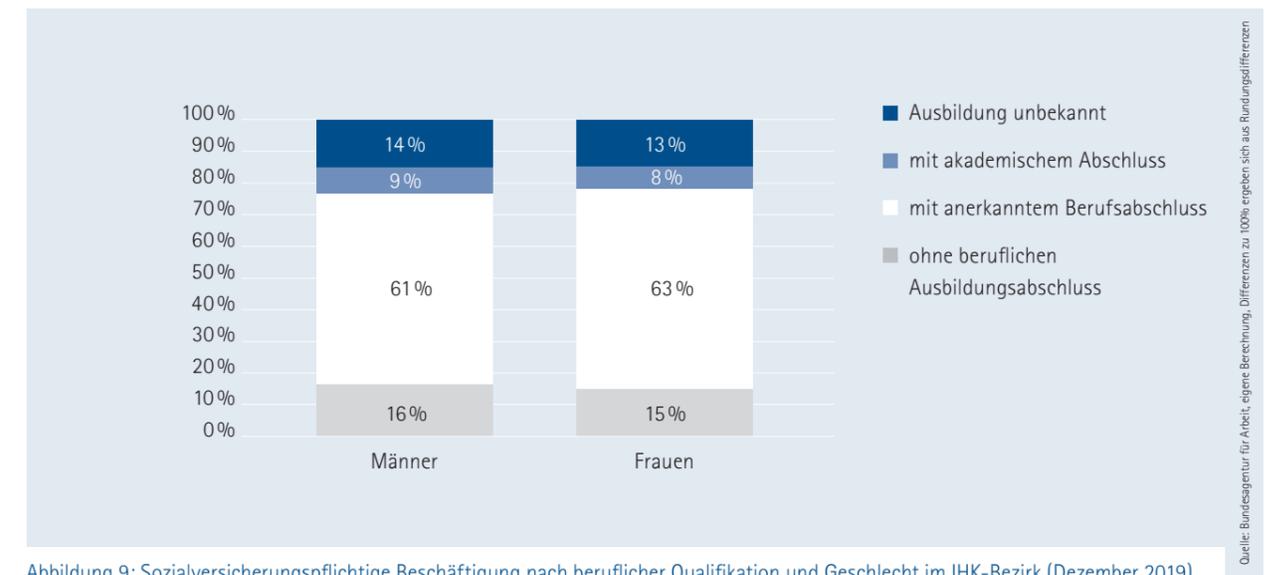


Abbildung 9: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach beruflicher Qualifikation und Geschlecht im IHK-Bezirk (Dezember 2019)

Teilzeitbeschäftigung

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigung an allen abhängigem Beschäftigten steigt kontinuierlich (s. Abbildung 10). Dabei verlaufen die Werte im IHK-Bezirk und im Land Niedersachsen nahezu identisch. Beide liegen allerdings messbar über dem Bundesdurchschnitt (37,3%). Zwischen 2010 und 2011 gab es einen sprunghaften Anstieg, der auf die Umstellung auf einen neuen Begriff der Teilzeitarbeit zurückzuführen ist. Deutschlandweit trug dieser Effekt zu einem Anstieg um 2 Prozentpunkte bei.

Der beschriebene Verlauf lässt sich auch innerhalb der Teilregionen des IHK-Bezirk erkennen. Besonders stark war der Anstieg in der Stadt Osnabrück, wo der Wert von 2005 bis 2019 um 8,8 Prozentpunkte angestiegen ist. Der Grund hierfür dürfte im hohen Anteil der Dienstleistungsbranche, insbesondere im Bereich Handel und Gesundheit, in der Stadt Osnabrück liegen.



Abbildung 10: Anteil der Teilzeitbeschäftigung an der abhängigen Beschäftigung I



Abbildung 11: Anteil der Teilzeitbeschäftigung an der abhängigen Beschäftigung II

Vertiefende Betrachtung

Mit der amtlichen Statistik ist bei der Teilzeitarbeit lediglich eine vertiefende Betrachtung nach Geschlechtern möglich (Abbildung 12). Hierbei wird deutlich, dass Teilzeitarbeit weiblich geprägt ist: Während der Anteil der Frauen unter den Teilzeitkräften 76 Prozent beträgt, sind es unter allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nur 44 Prozent.

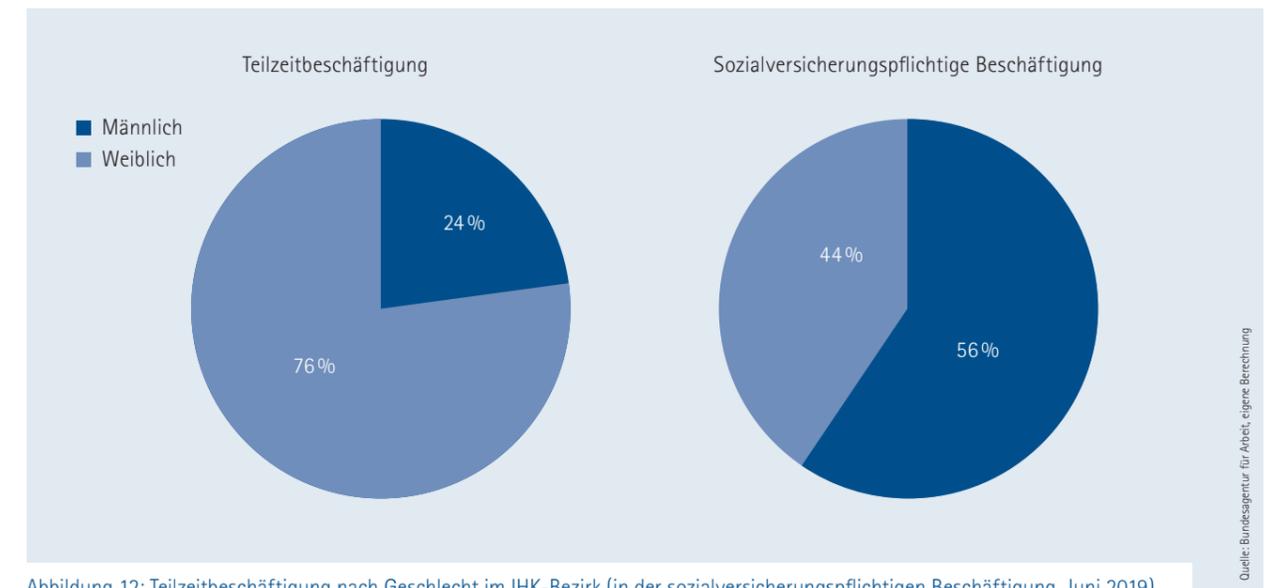


Abbildung 12: Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht im IHK-Bezirk (in der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, Juni 2019)



Zusammenfassung: Die atypische Beschäftigungsquote

Hier werden die bisher separat betrachteten atypischen Beschäftigungsformen Zeitarbeit, geringfügige Beschäftigung und Teilzeitbeschäftigung zu einem Gesamtindikator zusammengefasst.

Insgesamt lässt sich in Abbildung 13 ein ansteigender Trend erkennen. Die atypische Beschäftigungsquote stieg von 36,2 Prozent im Jahr 2005 auf 42,7 Prozent an. Sie lag damit über dem niedersächsischen (41,5%) und bundesweiten Durchschnitt (39,3%). Seit 2014, dem Referenzjahr der letzten IHK-Analyse, ist die atypische Beschäftigung allerdings nur noch geringfügig um 0,7 Prozentpunkte gewachsen.

Dieser Trend lässt sich auch innerhalb des IHK-Bezirk erkennen (Abbildung 14). Am stärksten stieg der Anteil in der Stadt Osnabrück. Er ist von 37,3 Prozent in 2005 auf 47 Prozent in 2019 angestiegen und entfernt sich damit immer weiter vom Durchschnitt. Im Wesentlichen ist dies erneut auf den starken Anstieg der Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen.



Abbildung 13: Atypische Beschäftigungsquote I

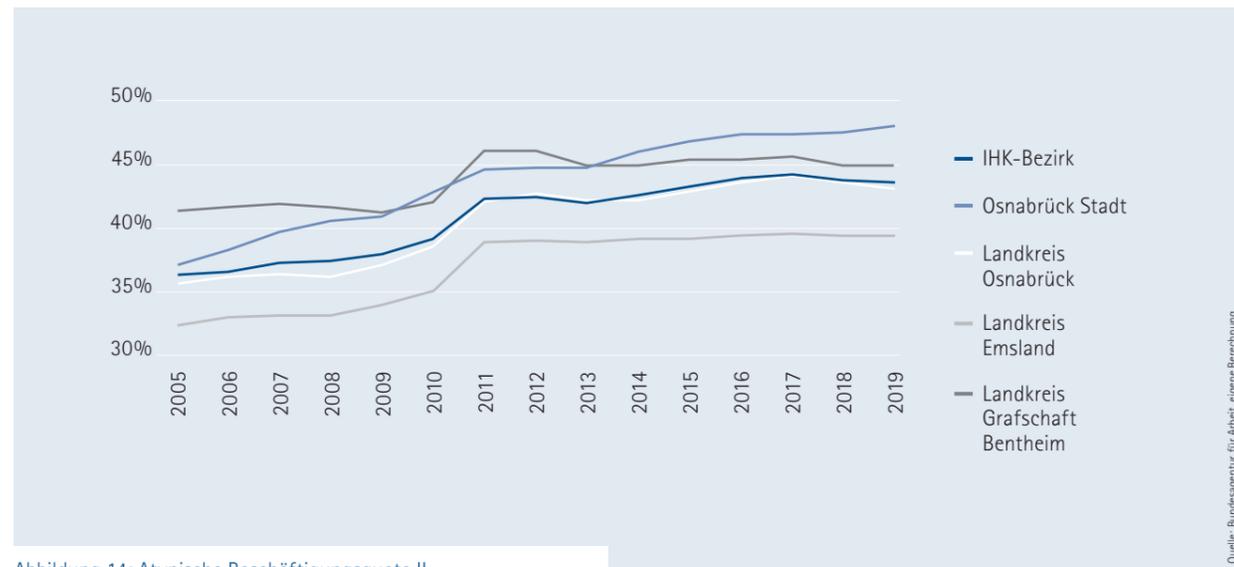


Abbildung 14: Atypische Beschäftigungsquote II

Abbildung 15 zeigt die atypische Beschäftigungsquote - unterteilt in die Teilzeitquote einerseits (hellblau) und in die Quote Zeitarbeit sowie der geringfügigen Beschäftigung andererseits (dunkelblau). Addiert man beide Quoten so erhält man die gesamte atypische Beschäftigungsquote.

Bezieht man Teilzeitstellen nicht mit ein, geht die atypische Beschäftigungsquote in der Region, im Land und im Bund seit 2014 um jeweils 3 Prozentpunkte zurück (dunkelblaue Balken).

Interessant ist auch die Entwicklung im Vergleich zu 2014: Hier sieht man, dass sich der Anteil der atypischen Beschäftigung ohne Betrachtung der Teilzeit von 2005 bis 2014 weder in Deutschland, noch in Niedersachsen oder dem IHK-Bezirk verändert hat. Der Teilzeitanteil ist in diesem Zeitraum hingegen jeweils um 6 bis 7 Prozentpunkte gestiegen.

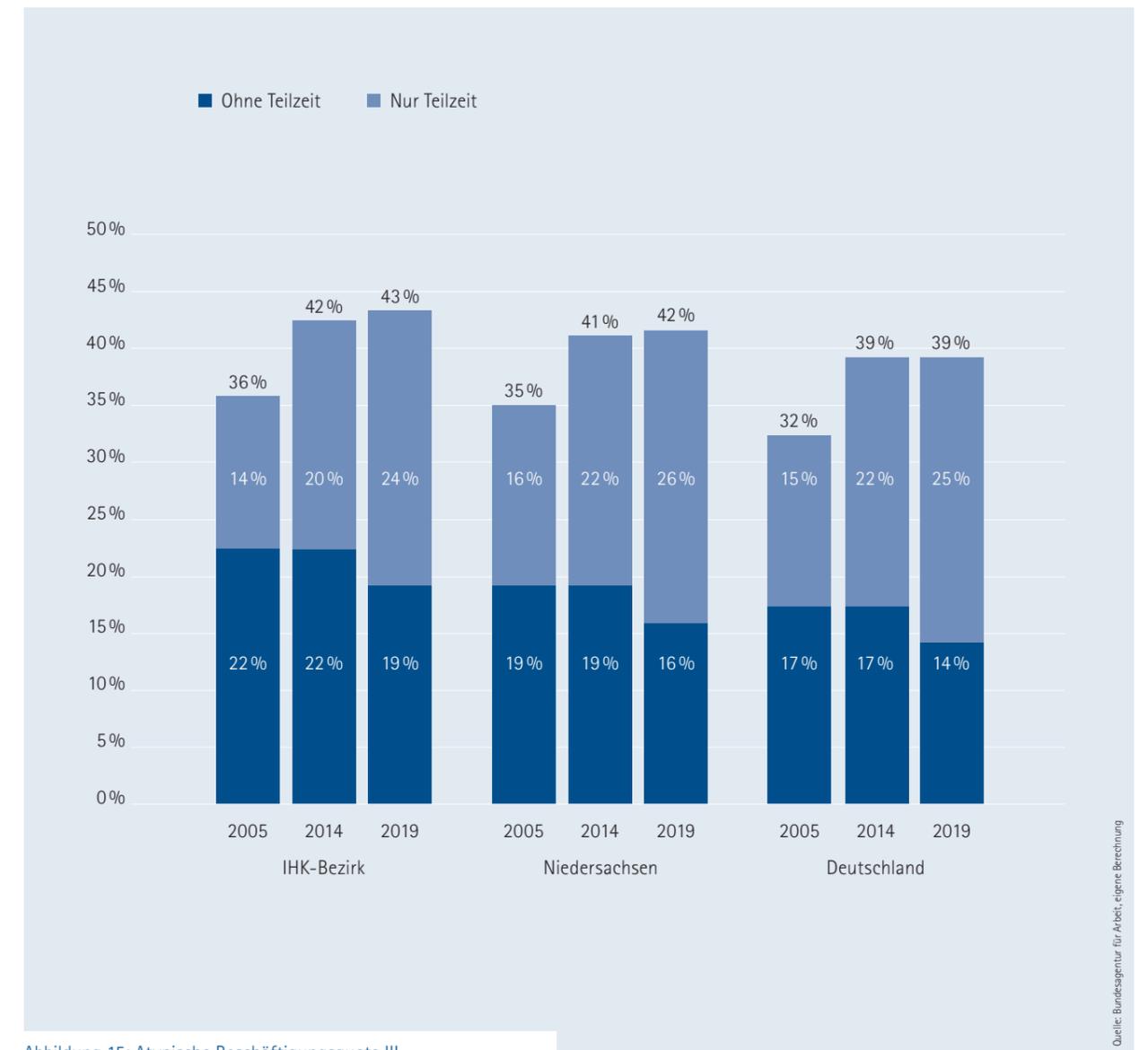


Abbildung 15: Atypische Beschäftigungsquote III

Zusammenfassung der Ergebnisse

Die vorliegende IHK-Analyse hat die Verbreitung der atypischen Beschäftigung in der Region Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim untersucht.

Die Ergebnisse in der Zusammenfassung:

Zeitarbeit

Der Anteil der Zeitarbeit ist im IHK-Bezirk durchgehend höher als im Durchschnitt von Niedersachsen und Deutschland. Die Statistik über Zeitarbeitnehmer sagt allerdings nichts über deren Einsatzort aus: Sie können in der Region gemeldet, aber in anderen Regionen eingesetzt sein. Die Zeitarbeit ist stark männlich dominiert.

Geringfügige Beschäftigung

Die geringfügige Beschäftigung ist wie die Zeitarbeit in der Region stärker ausgeprägt als in Land und Bund. Im Zeitverlauf ist jedoch ein Trend zu einem geringeren Anteil zu erkennen. Während in der Zeitarbeit die Männer dominieren, sind es bei der geringfügigen Beschäftigung die Frauen.

Teilzeitbeschäftigung

Im Gegensatz zur geringfügigen Beschäftigung steigt die Teilzeitbeschäftigung stetig im Zeitverlauf. Landes- und IHK-Durchschnitt liegen sehr nah beieinander und oberhalb des Bundesdurchschnitts. Die Teilzeitbeschäftigung wird – wie die geringfügige Beschäftigung – von den Frauen dominiert.

Atypische Beschäftigung

Die Ergebnisse belegen eine vergleichsweise höhere Bedeutung der atypischen Beschäftigung in der Region. Die Anteile der geringfügigen Beschäftigung sowie der Zeitarbeit sinken allerdings zuletzt, der Anteil der Teilzeitbeschäftigung steigt dagegen an. Für die Zunahme der atypischen Beschäftigungsquote insgesamt ist also die zunehmende Teilzeitbeschäftigung verantwortlich.

Bewertung

Die Zunahme der atypischen Beschäftigung in der Region hängt stark mit einer deutschlandweiten Zunahme der Teilzeitbeschäftigung in sozialversicherungspflichtigen Berufen zusammen. Laut der Arbeitskräfteerhebung des Statistischen Bundesamt geht mit der Zunahme der Teilzeitbeschäftigung jedoch gleichzeitig seit 2010 die Zahl der Teilzeitbeschäftigten, die sich eine Vollzeitstelle wünschen, zurück. Im Jahr 2018 gaben 10,4 Prozent der Teilzeitbeschäftigten an, dass Sie gerne mehr Stunden arbeiten würden, 2014 waren es noch 13,6 Prozent. Dies lässt mit dem gleichzeitigen Anstieg von Teilzeit vermuten, dass die Nachfrage nach Teilzeitarbeit sowohl auf Arbeitgeber – als auch auf Arbeitnehmerseite ansteigt.

Durch weiteren Ausbau in der Kinderbetreuung und flexibleren Arbeitszeiten kann man den Anteil an unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten noch weiter senken. Die sogenannten Unterbeschäftigten würden ihre Arbeitszeit gern um durchschnittlich 13,6 Stunden erhöhen, 2014 waren es noch 14,7 Stunden. Dadurch könnten im IHK-Bezirk bis zu 6.650 zusätzliche Vollzeitstellen entstehen (zum Vergleich: In der Region gibt es aktuell 496.000 Beschäftigungsverhältnisse). Der Befund der letzten IHK-Analyse zum Thema atypische Beschäftigung ist also nach wie vor gültig: Durch den Ausbau der Kindertagesbetreuung und durch die verbesserte Vereinbarkeit von Pflege und Beruf lässt sich ein großes Fachkräftepotential heben.

Methodischer Anhang

Formelsammlung

ZAN = Zeitarbeitnehmer
 SVB = Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung
 GeB = Geringfügige Beschäftigung

Anteil der ZAN an Abhängig Beschäftigten (AB) =	$\frac{\text{Anzahl der ZAN in den SVB} + \text{Anzahl der ZAN in der GeB}}{\text{Abhängig Beschäftigte}}$
Anteil der GeB an Abhängig Beschäftigten (AB) =	$\frac{\text{Anzahl der ausschließlich GeB}}{\text{Abhängig Beschäftigte}}$
Anteil Teilzeitbeschäftigung =	$\frac{\text{TZ in der SVB} + \text{GeB ausschließlich}}{\text{Abhängig Beschäftigte}}$
Atypische Beschäftigungsquote =	$\frac{\text{Atypische Beschäftigte}}{\text{Abhängig Beschäftigte}}$

mit

$$\text{Atypische Beschäftigung} = \text{Anzahl der ZAN in SVB} + \text{Teilzeit in SVB} + \text{GeB ausschließlich (inkl. ZAN in GeB)}$$

beachte: Überschneidung bei Zeitarbeit SVB und Teilzeit SVB möglich. Unsere Atypische Beschäftigungsquote ist dadurch etwas überschätzt.

und

$$\text{Abhängig Beschäftigte} = \text{SVB} + \text{GeB ausschließlich}$$

beachte: Offizielle Definition der abhängigen Beschäftigung zählt noch Beamte, Richter und Soldaten hinzu. Diese sind hier nicht enthalten.

Deutschland

	SVB	ZAN in SVB	TZ in SVB	aGeB	atypische Beschäftigung	abhängige Beschäftigung	Quote	Quote ohne TZ
2005	26.299.560	378.754	4.775.185	4.846.186	10.000.125	31.145.746	32,11 %	16,78 %
2006	26.533.905	508.602	4.946.254	4.976.799	10.431.655	31.510.704	33,11 %	17,41 %
2007	27.050.451	634.360	5.129.335	5.014.592	10.778.287	32.065.043	33,61 %	17,62 %
2008	27.695.398	706.846	5.330.918	5.026.469	11.064.233	32.721.867	33,81 %	17,52 %
2009	27.603.281	526.612	5.537.602	5.088.774	11.152.988	32.692.055	34,12 %	17,18 %
2010	27.966.601	701.725	5.840.557	5.078.734	11.621.016	33.045.335	35,17 %	17,49 %
2011	28.643.583	816.242	6.838.450	5.065.623	12.720.315	33.709.206	37,74 %	17,45 %
2012	29.280.034	790.070	7.268.879	5.032.466	13.091.415	34.312.500	38,15 %	16,97 %
2013	29.615.680	747.130	7.434.236	5.066.322	13.247.688	34.682.002	38,20 %	16,76 %
2014	30.174.505	779.343	7.739.003	5.086.521	13.604.867	35.261.026	38,58 %	16,64 %
2015	30.771.297	819.285	8.186.415	4.902.198	13.907.898	35.673.495	38,99 %	16,04 %
2016	31.443.318	846.391	8.568.637	4.864.910	14.279.938	36.308.228	39,33 %	15,73 %
2017	32.164.973	878.335	8.942.139	4.801.922	14.622.396	36.966.895	39,56 %	15,37 %
2018	32.870.228	852.833	9.256.262	4.741.926	14.851.021	37.612.154	39,48 %	14,87 %
2019	33.407.262	750.219	9.547.342	4.645.857	14.943.418	38.053.119	39,27 %	14,18 %

IHK-Bezirk

	SVB	ZAN in SVB	TZ in SVB	aGeB	atypische Beschäftigung	abhängige Beschäftigung	Quote	Quote ohne TZ
2005	294.282	5.638	51.549	77.425	134.612	371.707	36,21 %	22,35 %
2006	301.918	7.802	53.415	78.919	140.136	380.837	36,80 %	22,77 %
2007	311.835	9.567	55.825	81.220	146.612	393.055	37,30 %	23,10 %
2008	322.531	11.022	58.576	81.583	151.181	404.114	37,41 %	22,92 %
2009	322.210	8.584	61.144	82.579	152.307	404.789	37,63 %	22,52 %
2010	329.538	12.339	64.425	82.794	159.558	412.332	38,70 %	23,07 %
2011	341.728	14.608	80.150	83.481	178.239	425.209	41,92 %	23,07 %
2012	353.256	14.270	85.760	83.059	183.089	436.315	41,96 %	22,31 %
2013	358.915	13.712	87.618	83.805	185.135	442.720	41,82 %	22,03 %
2014	367.184	14.505	91.233	83.644	189.382	450.828	42,01 %	21,77 %
2015	377.352	15.952	97.641	80.744	194.337	458.096	42,42 %	21,11 %
2016	386.642	16.844	102.465	80.222	199.531	466.864	42,74 %	20,79 %
2017	397.275	17.947	107.052	79.355	204.354	476.630	42,87 %	20,41 %
2018	407.534	17.990	111.346	78.179	207.515	485.713	42,72 %	19,80 %
2019	418.848	17.443	116.922	77.544	211.909	496.392	42,69 %	19,14 %

Niedersachsen

	SVB	ZAN in SVB	TZ in SVB	aGeB	atypische Beschäftigung	abhängige Beschäftigung	Quote	Quote ohne TZ
2005	2.318.336	32.834	452.856	509.012	994.702	2.827.348	35,18 %	19,16 %
2006	2.336.871	42.624	465.910	519.043	1.027.577	2.855.914	35,98 %	19,67 %
2007	2.374.586	54.431	480.394	522.441	1.057.266	2.897.027	36,49 %	19,91 %
2008	2.438.087	68.821	502.376	525.854	1.097.051	2.963.941	37,01 %	20,06 %
2009	2.439.654	56.728	520.825	535.145	1.112.698	2.974.799	37,40 %	19,90 %
2010	2.478.845	69.052	545.053	531.408	1.145.513	3.010.253	38,05 %	19,95 %
2011	2.557.772	84.909	648.902	531.417	1.265.228	3.089.189	40,96 %	19,95 %
2012	2.632.994	86.197	684.454	523.287	1.293.938	3.156.281	41,00 %	19,31 %
2013	2.667.445	79.449	699.651	527.802	1.306.902	3.195.247	40,90 %	19,00 %
2014	2.722.506	79.276	726.942	530.700	1.336.918	3.253.206	41,10 %	18,75 %
2015	2.784.011	83.456	770.926	512.458	1.366.840	3.296.469	41,46 %	18,08 %
2016	2.836.091	87.918	801.309	509.140	1.398.367	3.345.231	41,80 %	17,85 %
2017	2.894.119	86.784	834.333	504.717	1.425.834	3.398.836	41,95 %	17,40 %
2018	2.956.773	78.616	861.804	497.985	1.438.405	3.454.758	41,64 %	16,69 %
2019	3.007.560	70.470	892.594	489.476	1.452.540	3.497.036	41,54 %	16,01 %

Industrie- und Handelskammer
Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim
Neuer Graben 38
49074 Osnabrück
Telefon 0541 353-0
Telefax 0541 353-122
E-Mail ihk@osnabrueck.ihk.de
www.osnabrueck.ihk24.de