



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Personalpolitische Maßnahmen in Hessen 2013

IAB-Betriebspanel-Report Hessen

Oliver Nüchter
Dr. Christa Larsen

Oktober 2014



Inhaltsverzeichnis

Arbeitszeiten und Löhne: Stellschrauben für Betriebe	2
Wochenarbeitszeit, Überstunden und Arbeitszeitkonten.....	2
Vereinbarte Wochenarbeitszeit bleibt konstant	2
Anteil der Betriebe mit hohem Arbeitsvolumen geht leicht zurück	3
Wochenarbeitszeit steigt in Öffentlicher Verwaltung nochmals an	3
Langfristiger Anstieg der Wochenarbeitszeit in allen Betriebsgrößen	4
Anteil der Betriebe mit Überstunden nimmt deutlich zu	5
Deutlich mehr Kleinst- und Kleinbetriebe nutzen Überstunden	6
Deutlicher Zuwachs an Überstunden im Produzierenden Gewerbe	6
Nutzung von Arbeitszeitkonten nimmt weiter zu	7
Häufigere Nutzung von Arbeitszeitkonten in Kleinstbetrieben	8
Löhne, Gehälter und übertarifliche Entlohnung	10
Durchschnittslöhne steigen wieder an.....	10
Große Lohndifferenzen zwischen den Wirtschaftszweigen.....	11
Geringe Durchschnittsverdienste in Kleinstbetrieben	12
Übertarifliche Entlohnung wird wieder häufiger eingesetzt	13
Übertarifliche Entlohnung: Zunahme im Dienstleistungsbereich.....	13
Kleinstbetriebe zahlen noch immer selten übertariflich	14
Resümee	16
Methodische Anmerkungen.....	17
Literatur	17

Arbeitszeiten und Löhne: Stellschrauben für Betriebe

Der demografiebedingte Rückgang der Zahl der Erwerbspersonen hat mutmaßlich große Auswirkungen für Arbeitsmarkt und Beschäftigung und stellt die Betriebe vor neue Herausforderungen. Hierzu zählen, neben dem Umgang mit alternden Belegschaften, vor allem die zu erwartenden größer werdenden Schwierigkeiten der Betriebe, geeignetes Personal zu finden und mittelfristig an den Betrieb zu binden.

Für die Betriebe existieren unterschiedliche personalpolitische Möglichkeiten, um prospektiv zu agieren oder auch auf Veränderungen zu reagieren. Zu nennen sind hier insbesondere Qualifizierungsmaßnahmen, aber auch Angebote zum betrieblichen Gesundheitsmanagement oder freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen.

In drei vorangegangenen Kurzreports wurden hierzu Ergebnisse des IAB-Betriebspanels Hessen 2013 vorgestellt, die sich mit dem Aus- und Weiterbildungsverhalten der hessischen Betriebe befassten. Der vorliegende Report widmet sich zwei weiteren Bereichen, mittels derer personalpolitisch auf sich verändernde Marktsituationen reagiert werden kann: die Gestaltung der Arbeitszeiten und die Entlohnung der Beschäftigten.

Die Betriebe können durch Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse bei der Arbeitszeitgestaltung und die Vermeidung großer Überstundenkontingente die Work-Life-Balance der Beschäftigten fördern; ebenso kann ein hohes Lohnniveau und die Entlohnung über den vereinbarten Tarifen zur Attraktivität eines Arbeitsplatzes beitragen.

Arbeitszeitgestaltung und Entlohnung bilden zentrale Stellschrauben der Betriebe zur Schaffung attraktiver Arbeitsplätze und zur Rekrutierung und Bindung von Beschäftigten. Diese beiden Faktoren bilden daher den Gegenstand der folgenden Betrachtungen. Hierzu wird untersucht, wie sich die hessischen Betriebe 2013 verhielten und, soweit möglich, wie sich die Personalpolitik der Betriebe in den vergangenen Jahren entwickelt hat. Zudem werden die Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen dargestellt. Leitfrage ist hierbei – neben der Darstellung der generellen Entwicklung - inwiefern sich bereits heute Verhaltensanpassungen zeigen, die prospektiv oder reaktiv im Zusammenhang mit den demografiebedingten Veränderungen stehen könnten.

Wochenarbeitszeit, Überstunden und Arbeitszeitkonten

Kennzeichnend für die vergangene Entwicklung waren eine schrittweise Zunahme der durchschnittlichen vereinbarten Wochenarbeitszeit und eine Flexibilisierung des Arbeitsvolumens. Als Hauptgründe für diesen Prozess galten die Senkung der Betriebskosten bei fehlendem Lohnausgleich und die Erhöhung der betrieblichen Flexibilität, unter anderem zur Stärkung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit.

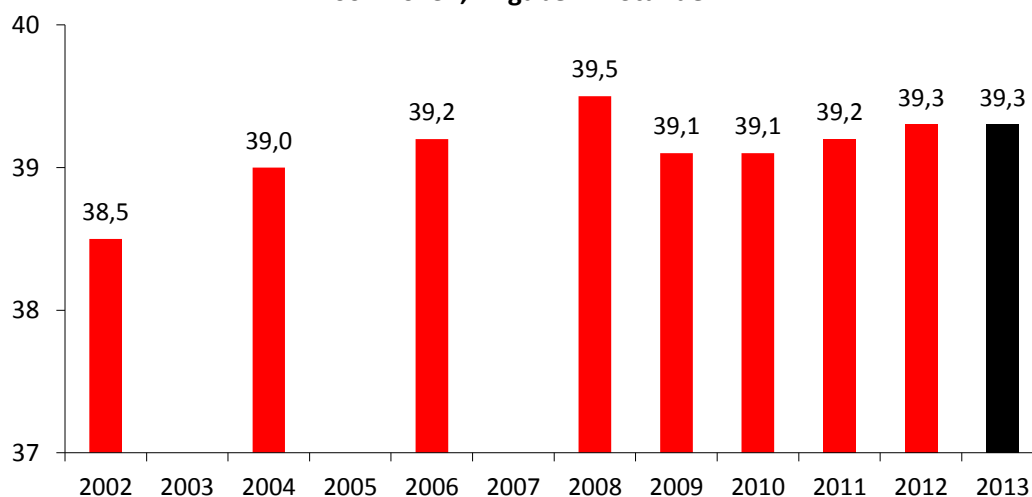
Im Folgenden gehen wir der Frage nach, ob sich diese Entwicklung tendenziell fortsetzt. Anzumerken ist hierbei, dass dies nur für die vereinbarte, nicht aber die tatsächliche Arbeitszeit (die im IAB-Betriebspanel nicht erhoben wird) ausgewertet werden kann. Zudem wird anschließend untersucht, wie sich die Nutzung von Überstunden und Arbeitszeitkonten in Hessen darstellt, welche Entwicklung zu beobachten ist und welche strukturellen Differenzen bestehen.

Vereinbarte Wochenarbeitszeit bleibt konstant

Die Ergebnisse des Jahres 2013 zeigen, dass sich der Trend zu längeren vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten nach der Wirtschaftskrise nicht weiter fortsetzte. Die Wochenarbeitszeit, die hessische Betriebe mit ihren Vollzeitbeschäftigten vertraglich vereinbart haben, lag 2013

bei durchschnittlich 39,3 Stunden. Somit liegt der derzeitige Wert um 0,2 Stunden (bzw. 12 Minuten) unter dem Höchstwert des Jahres 2008, die Veränderungen sind in den letzten Jahren zudem sehr gering.

Abb. 1: Durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte in Hessen 2002-2013*, Angaben in Stunden



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2013, eigene Berechnungen

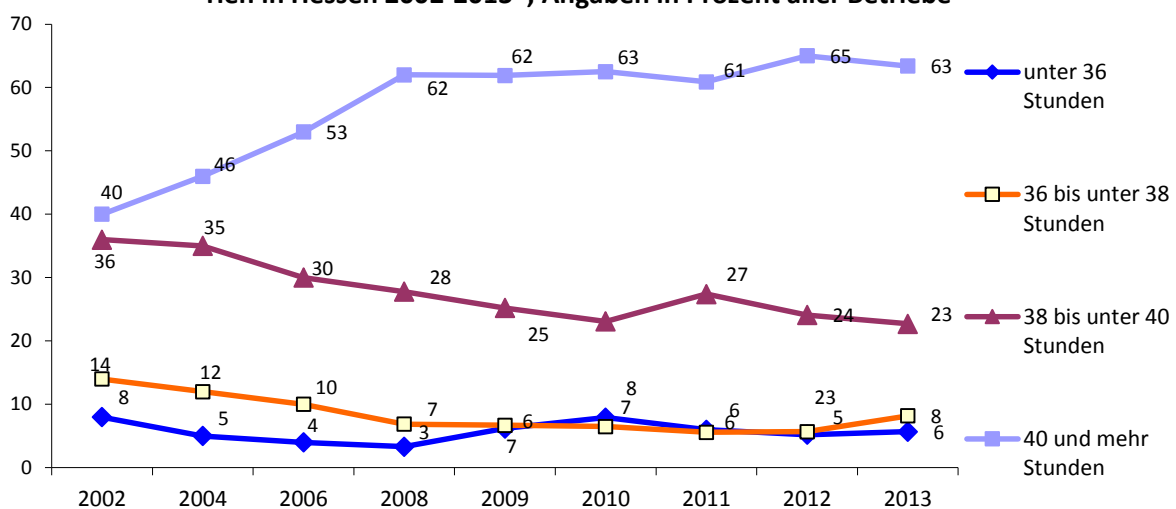
*Frage wurde 2003, 2005 und 2007 nicht gestellt

Anteil der Betriebe mit hohem Arbeitsvolumen geht leicht zurück

Unter dem Aspekt der individuellen Arbeitsbelastung gibt der Durchschnittswert aller Betriebe noch recht wenig Aufschluss. Interessanter ist hier, wie sehr sich die Betriebe hinsichtlich ihrer Wochenarbeitszeit strukturell unterscheiden.

Es liegt nahe, dass der Anstieg der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit in der Vergangenheit vor allem durch den höheren Anteil der Betriebe verursacht wurde, in denen die vereinbarte Wochenarbeitszeit 40 oder mehr Stunden betrug. Dieser Trend scheint ebenfalls durchbrochen: 2013 lag der Anteil bei 63 Prozent und somit in etwa auf dem Niveau der Jahre 2008 und 2010.

Abb. 2: Durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte nach Kategorien in Hessen 2002-2013*, Angaben in Prozent aller Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2013, eigene Berechnungen

*Frage wurde 2003, 2005 und 2007 nicht gestellt

Der Anteil der Betriebe mit einer vereinbarten Arbeitszeit zwischen 36 und 38 Stunden nahm hingegen leicht zu; inwieweit dies als Entwicklung zu einer wieder

größeren Angleichung der betrieblichen Arbeitszeiten zu sehen ist, wird man in Zukunft sehen.

Wochenarbeitszeit steigt in Öffentlicher Verwaltung nochmals an

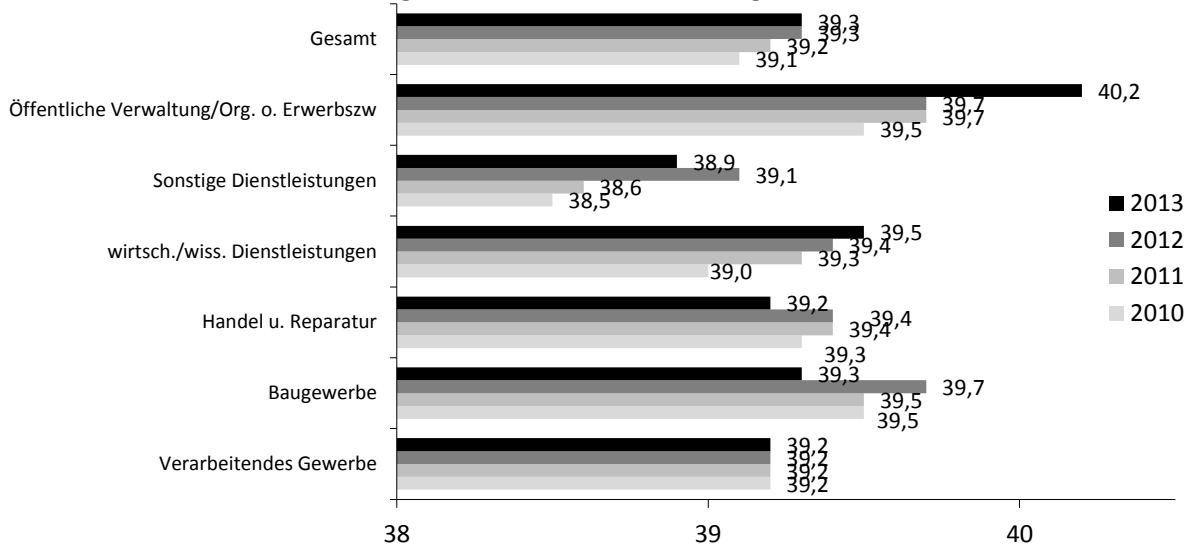
Die relativ geringen Veränderungen der vereinbarten Arbeitszeiten sollten jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass zwischen den Wirtschaftszweigen zum Teil bedeutende Differenzen bestehen und die Entwicklungen zudem uneinheitlich sind.

Die niedrigste durchschnittliche Wochenarbeitszeit findet sich mit 38,9 Stunden im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen, zu dem auch die Gesundheits- und Sozialberufe zählen. Die höchsten Arbeitsvolumina von Vollzeitbeschäftigten sind in der Öffentlichen Verwaltung zu finden. Die dort vereinbarten 40,2 Stunden sind zugleich

der höchste Wert der letzten Jahre. In den anderen Sektoren liegen die Wochenarbeitszeiten hingegen nahe am Durchschnitt

aller Betriebe, wobei insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe in der jüngeren Vergangenheit keine Veränderungen zu beobachten waren.

Abb. 3: Durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2010-2013, Angaben in Stunden



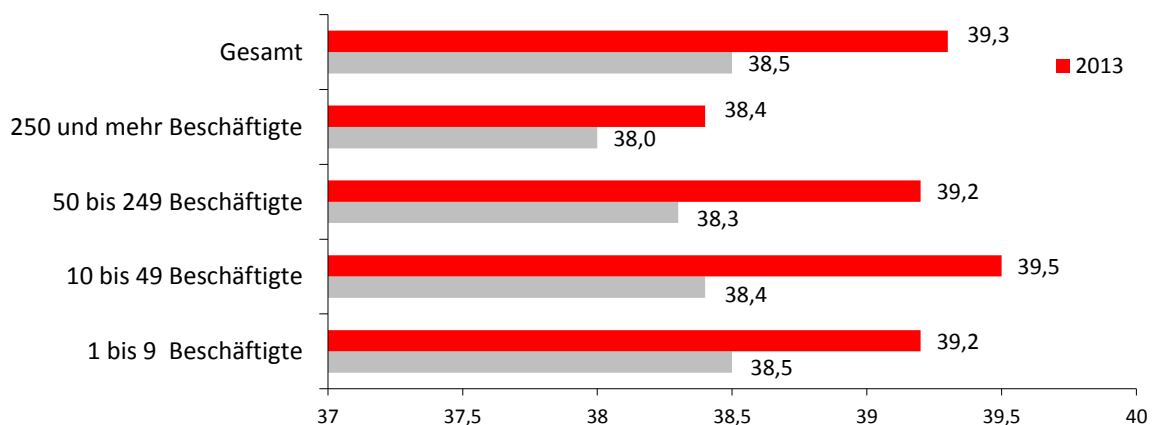
Quelle: IAB-Betriebspanel 2010-2013, eigene Berechnungen

Langfristiger Anstieg der Wochenarbeitszeit in allen Betriebsgrößen

Die durchschnittlichen Arbeitszeiten in den Großbetrieben sind mit 38,4 Stunden am niedrigsten. Über eine Stunde länger müssen Beschäftigte hingegen durchschnittlich

in Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten arbeiten, Mittel- und Kleinbetriebe weisen durchschnittliche Arbeitszeiten auf.

Abb. 4: Durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2002 und 2013, Angaben in Stunden



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2013, eigene Berechnungen

Die Veränderungen gegenüber dem Vorjahr sind eher gering. Ein Blick auf die langfristige Entwicklung zeigt hingegen, dass in den letzten zehn Jahren in allen Betriebsgrößenklassen ein deutlicher Anstieg

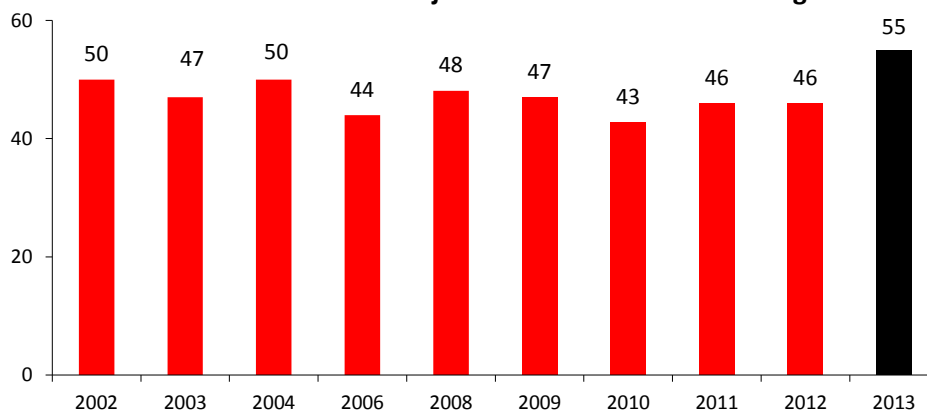
der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit zu beobachten ist, der von knapp einer halben Stunde in den Großbetrieben bis zu 1,1 Stunden in den Kleinbetrieben reicht.

Anteil der Betriebe mit Überstunden nimmt deutlich zu

Überstunden, also alle Arbeitsstunden, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistet werden, sind ein traditionelles Mittel der Arbeitszeitgestaltung, mit dem Produktions- und Auftragsschwankungen ausgeglichen werden können. Unter dem Aspekt der Arbeitsplatzattraktivität ist ihr Einsatz nicht unproblematisch, da Überstunden mit höheren Arbeitsbelastungen der Beschäftigten einhergehen können; zudem sind Überstunden für die Betriebe in der Regel mit höheren Kosten verbunden.

Trotz dieser potenziellen Nachteile ist kein Rückgang der Zahl der Betriebe, in denen Überstunden geleistet wurden, zu verzeichnen, im Gegenteil: Im Jahr 2013 gaben 55 Prozent aller Betriebe an, im Jahr zuvor auf Überstunden zurückgegriffen zu haben. Der Anteil ist demnach nicht nur deutlich höher als in den Vorjahren, er liegt auch über den hohen Werten, die zu Beginn des Jahrtausends zu beobachten waren. Ob dies auch einem Anstieg der geleisteten Überstunden entspricht, ist hingegen nicht klar.

Abb. 5: Betriebe mit Überstunden im Vorjahr in Hessen 2002-2013* Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2013, eigene Berechnungen

*Frage wurde 2005 und 2007 nicht gestellt

Was ursächlich für diese deutlich größere Verbreitung des Instruments Überstunden ist, lässt sich mit den vorliegenden Daten nicht klären. Auffällig ist in jedem Fall, dass

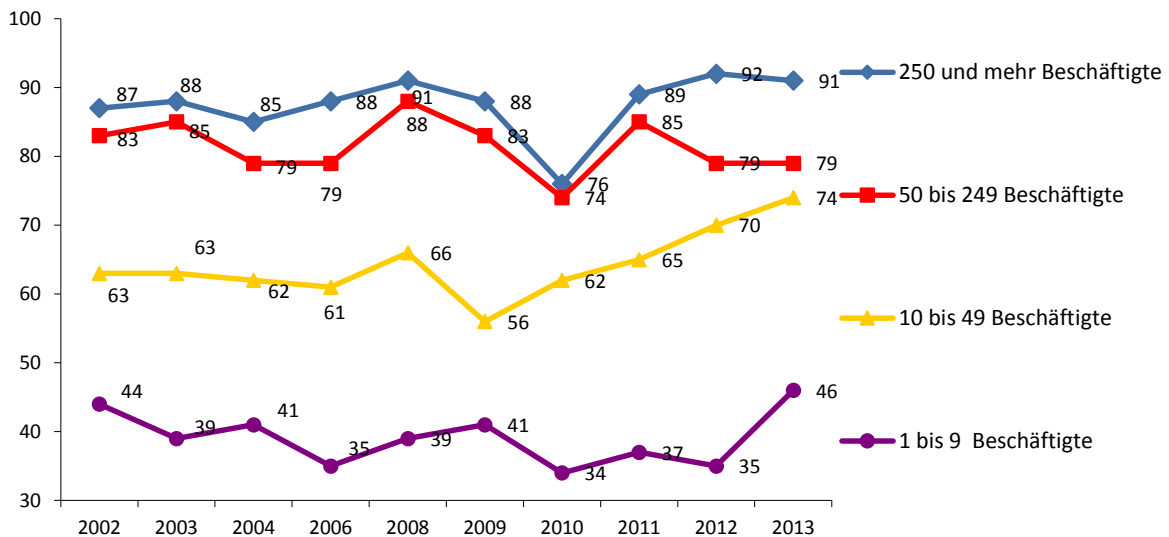
das eher unflexible Instrument der Überstunden keineswegs an Bedeutung verliert. Einschränkend ist hier allerdings anzumerken, dass die absolute Zahl der geleisteten Überstunden nicht erfasst ist.

Deutlich mehr Kleinst- und Kleinbetriebe nutzen Überstunden

Ein Blick auf die Betriebsgrößen zeigt, dass der Anstieg der Nutzung vor allem auf die Kleinst- und Kleinbetriebe (bis 9 bzw. mit 10 bis 49 Beschäftigten) zurückzuführen ist. Dort stieg der Anteil der Betriebe, die Überstunden nutzten, um jeweils neun Prozentpunkte.

In Mittel- und Großbetrieben, in denen ohnehin zu einer großen Mehrheit Überstunden geleistet werden, war hingegen ein Rückgang bzw. eine Stagnation der Verbreitung zu beobachten – die Zahl der geleisteten Überstunden könnte somit real sogar rückläufig sein.

Abb. 6: Betriebe mit Überstunden im Vorjahr nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2002-2013, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2013, eigene Berechnungen
 *Frage wurde 2005 und 2007 nicht gestellt

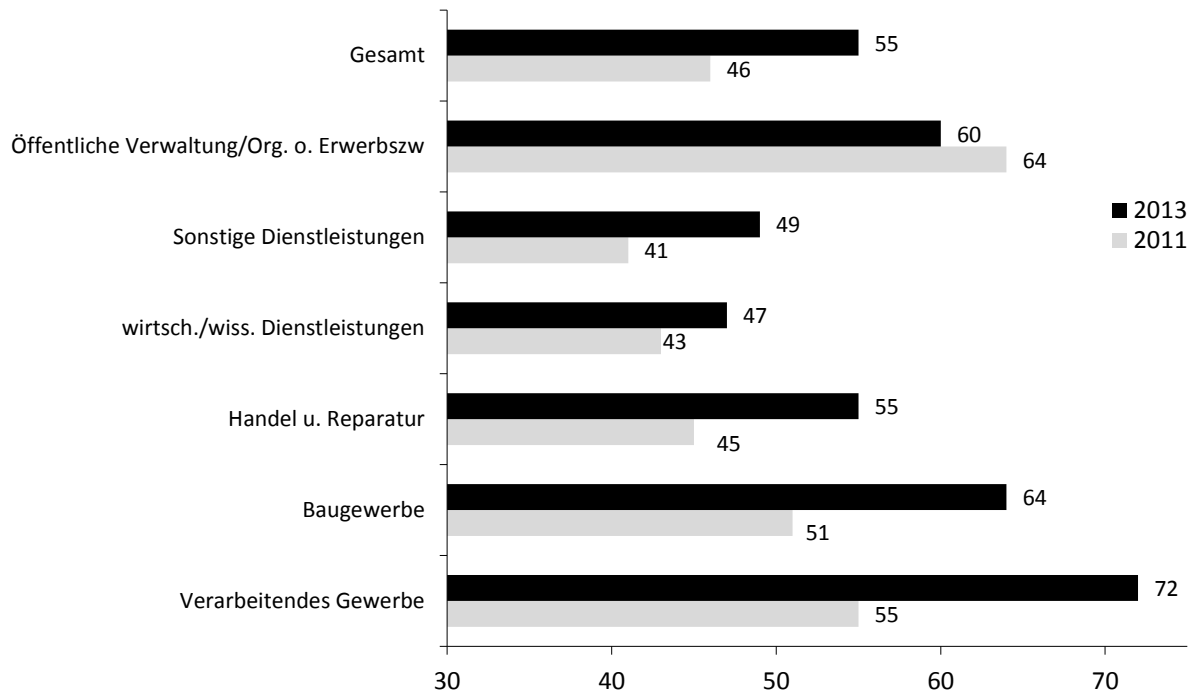
Deutlicher Zuwachs an Überstunden im Produzierenden Gewerbe

Der Anteil der Betriebe mit Überstunden ist in der Öffentlichen Verwaltung traditionell hoch; auch 2013 wurden hier in 60 Prozent der Betriebe Überstunden geleistet. Übertroffen wurde dieser Anteil 2013 jedoch noch in zwei anderen Sektoren: Im Verarbeitenden Gewerbe und Baugewerbe gaben 72 bzw. 64 Prozent aller Betriebe an, dass dort Überstunden geleistet wurden. Dies sind nicht nur die höchsten Werte aller Wirtschaftszweige, sondern es bedeu-

tet auch einen Anstieg um 17 bzw. 13 Prozentpunkte binnen zwei Jahren. Dies legt den Schluss nahe, dass im Produzierenden Gewerbe eine gute konjunkturelle Auftragslage zu verzeichnen war, die seitens der Betriebe vor allem durch interne Mehrarbeit kompensiert wurde.

Niedriger ist dagegen der Anteil der Dienstleistungsbetriebe, in denen Überstunden geleistet wurden; allerdings sind auch hier Zuwächse zu beobachten.

Abb. 7: Betriebe mit Überstunden im Vorjahr nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2011 und 2013, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011/2013, eigene Berechnungen

Nutzung von Arbeitszeitkonten nimmt weiter zu

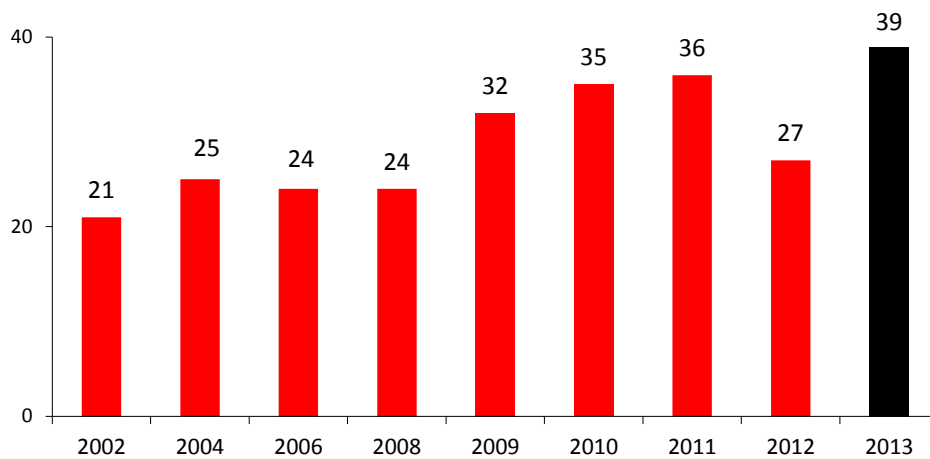
Ein gegenüber den Überstunden noch flexibleres Instrument zur Arbeitszeitsteuerung sind Arbeitszeitkonten, bei denen die Beschäftigten über gewisse Zeiträume Mehrarbeit ansammeln und anschließend kompensieren können. Den Betrieben bietet dies die Möglichkeit, den Arbeitskräfteeinsatz bei Produktions- und Auftragspitzen zu steuern, den Beschäftigten sind in der Folge größere Spielräume bei der individuellen Arbeitszeitgestaltung möglich, was im Idealfall zu einer Verbesserung der Work-Life-Balance und somit einer größeren Arbeitsplatzattraktivität führen kann.

In Hessen hatte in der Vergangenheit stets nur etwa ein Viertel aller Betriebe derartige Regelungen, die von der Gleitzeit bis hin zu Jahresarbeitszeitvereinbarungen reichen können. Dieser Wert war bis 2011

deutlich gestiegen, weshalb die Folgerung nahe lag, dass sich ein wachsender Teil der hessischen Betriebe Arbeitszeit- und Flexibilitätspolster schafft, um zukünftige Arbeitsschwankungen besser kompensieren zu können.

Die verstärkte Nutzung von Überstunden in hessischen Betrieben könnte nun jedoch den Schluss nahelegen, dass das Instrument der Arbeitszeitkonten in seiner Bedeutung wieder eingeschränkt wird. Die aktuellen Ergebnisse weisen jedoch in eine andere Richtung: Gegenüber dem Vorjahr ist der Anteil der Betriebe, in denen Arbeitszeitkonten eingesetzt werden, wieder um zwölf Prozentpunkte angestiegen und liegt nun bei 39 Prozent; der Rückgang des Jahres 2012 kann somit als Ausreißer betrachtet werden.

Abb. 8: Nutzung von Arbeitszeitkonten in Hessen 2002-2013*, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2013, eigene Berechnungen
 *Frage wurde 2003, 2005 und 2007 nicht gestellt

Arbeitszeitkonten sind demnach in der hessischen Wirtschaft so verbreitet wie noch nie in der Vergangenheit. Nimmt man zu diesem Befund noch die höhere Zahl von

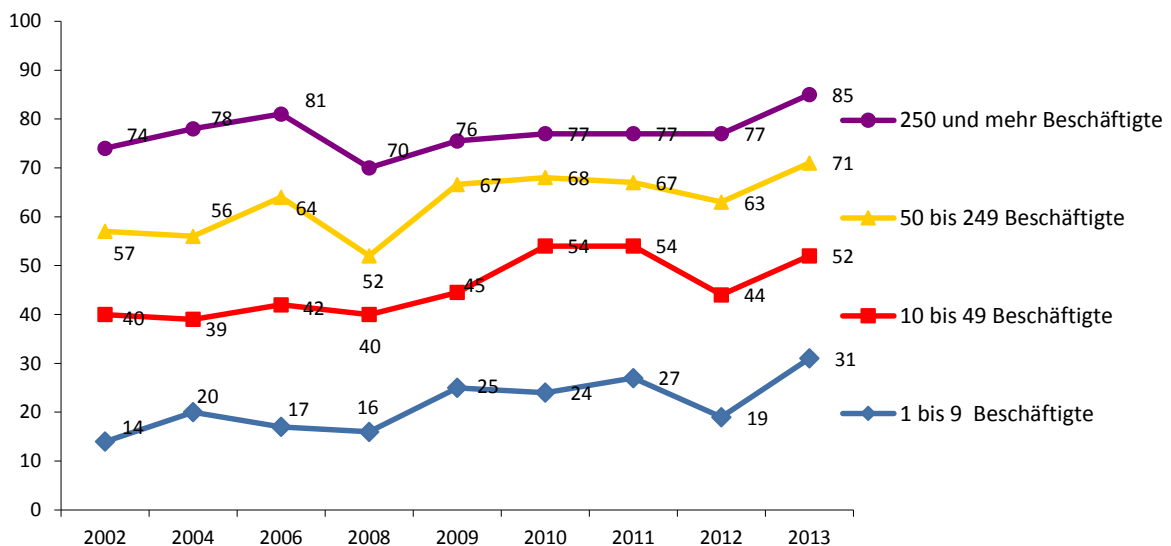
Betrieben hinzu, die Überstunden nutzen, zeigt sich ein Trend hin zur Ausweitung und Flexibilisierung der individuellen Arbeitszeiten.

Häufigere Nutzung von Arbeitszeitkonten in Kleinbetrieben

Wenig überraschend ist, dass mit steigender Betriebsgröße vermehrt Arbeitszeitkonten in den Betrieben genutzt werden.

So gibt es beispielsweise nur in etwa 31 Prozent der Kleinbetriebe Arbeitszeitkonten, jedoch in 85 Prozent der Großbetriebe.

Abb. 9: Nutzung von Arbeitszeitkonten in Hessen 2002-2013 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2013, eigene Berechnungen
 *Frage wurde 2003, 2005 und 2007 nicht gestellt

Dies führt auch dazu, dass die Zahl der Beschäftigten, die von diesen Regelungen Gebrauch machen können, deutlich höher liegt, als dies der Anteil der Betriebe vermuten ließe, die dies anbieten. Fast drei Viertel aller Beschäftigten in Hessen ist mittlerweile in einem Betrieb tätig, der Arbeitszeitkonten anbietet – in diesen Betrieben profitieren durchschnittlich fast 89 Prozent von dieser Regelung, weshalb rechnerisch 1,76 Mio. Beschäftigte in Hessens Betrieben Arbeitszeitkonten nutzen können.

Ebenso interessant wie dieser Befund ist die Betrachtung der Entwicklung. In den Großbetrieben ist der Anteil im letzten Jahrzehnt – abgesehen von Rückgang im Jahr 2008 - relativ konstant geblieben. In allen anderen Größenklassen sind in den letzten 10 Jahren deutliche Zuwächse zu beobachten, vor allem in den Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten: Hier hat sich der Anteil der Betriebe, die Arbeitszeitkonten anbieten, allein seit 2008 fast verdoppelt.

Löhne, Gehälter und übertarifliche Entlohnung

Die Auswirkungen der demografischen Entwicklung und die damit verbundene Verschiebung der Marktkräfte können u.a. dazu führen, dass Hessens Betriebe in größerem Ausmaß Schwierigkeiten bekommen, ihren Arbeitskräftebedarf extern zu decken. Darüber hinaus stehen die Betriebe vor der Herausforderung, qualifizierte Arbeitskräfte an den Betrieb zu binden.

In beiden Fällen sollte dies Auswirkungen auf die gezahlten Löhne und Gehälter haben – aufgrund der Marktlogik müsste die

Knappheit der „Ware“ Arbeit zu einem Anstieg ihres Preises führen, zudem könnten Lohnsteigerungen für bereits Beschäftigte die Arbeitsplätze attraktiver machen.

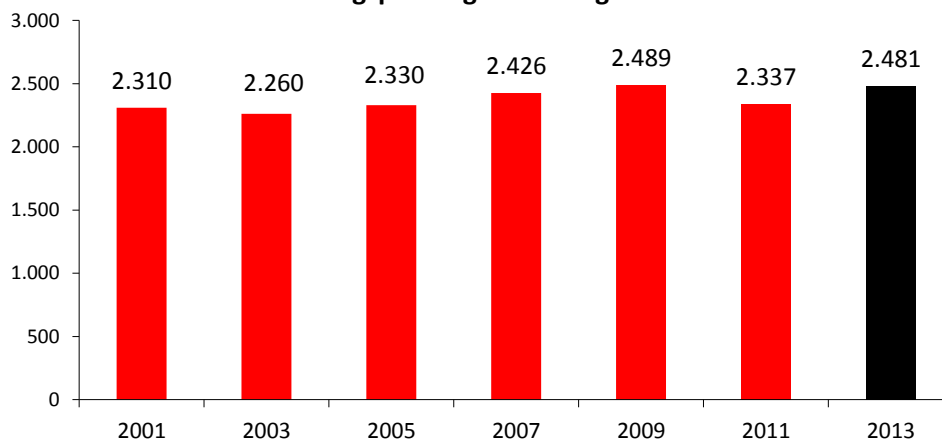
Ob dies zu beobachten ist, wird im Folgenden anhand der langjährigen Entwicklung und der strukturellen Differenzen der Löhne aufgezeigt; anschließend erfolgt eine vertiefte Betrachtung der übertariflichen Entlohnung.

Durchschnittslöhne steigen wieder an

Das IAB-Betriebspanel liefert Informationen zur Höhe der Bruttolohn- und Bruttogehaltssumme (ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld) für den Monat Juni des jeweiligen Befragungsjahres. Die Betriebe gaben für den

Juni 2013 in Hessen einen durchschnittlichen Wert von 2.481€ pro sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an (Lohnsumme aller Betriebe durch die Summe der Beschäftigten, inkl. geringfügig und Teilzeitbeschäftigten). Dies bedeutet einen Zuwachs von 144€ gegenüber dem Jahr 2011.

Abb. 10: Bruttolohn-/gehaltssumme in Hessen 2001-2013, Angaben in Euro pro sozialversicherungspflichtig Beschäftigten



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2013, eigene Berechnungen

Als Anhaltspunkt für einen knappheitsbedingten Anstieg der Durchschnittslöhne reicht dies jedoch noch nicht, da der Wert des Jahres 2009 noch leicht über dem aktuellen Wert lag. Erst ein weiterer Anstieg in den nächsten Jahren könnte daher als Hinweis einer Reaktion der Betriebe auf veränderte Marktgegebenheiten gesehen werden, zumal Veränderungen im Verhältnis von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung ebenfalls Effekte auf die Durchschnittslöhne haben.

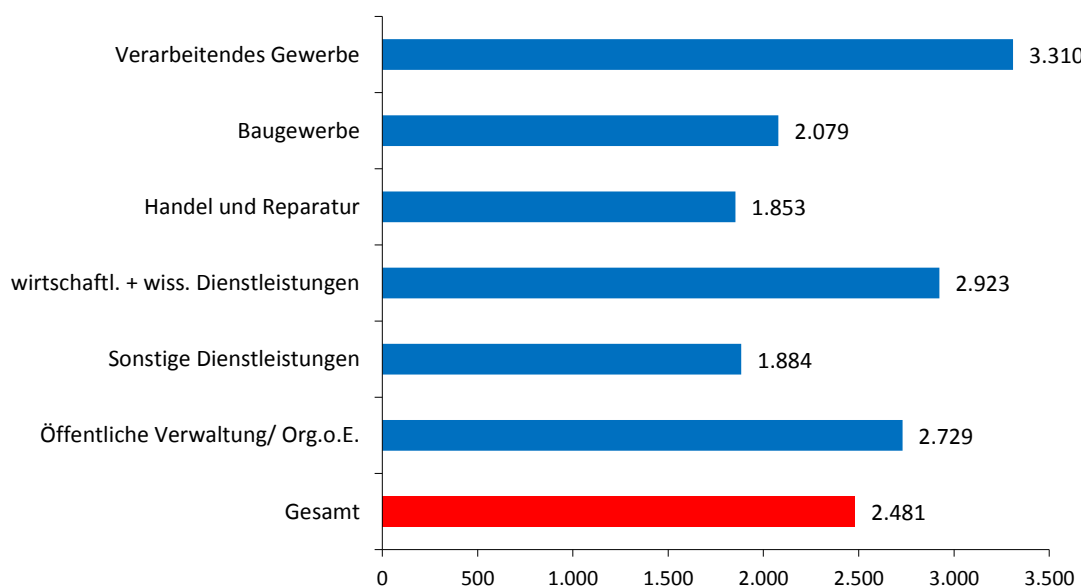
Generell ist diese Betrachtung aufgrund der unterschiedlichen Arbeitszeitvolumen in den jeweiligen Jahren mit großen Unschärfen verbunden. Einschränkend ist zudem anzumerken, dass solche Mehrjahresvergleiche aufgrund der jeweils etwas anderen Stichprobenstruktur nur bedingt aussagekräftig sind; zudem sind Lohn- und Gehaltsuntergrenzen aufgrund bestehender Tarifbindungen für viele Betriebe nicht frei wählbar.

Große Lohndifferenzen zwischen den Wirtschaftszweigen

Die genannten Einschränkungen gelten auch bei vertieften Betrachtungen der Durchschnittslöhne in den hessischen Wirtschaftszweigen. So überrascht es nicht, dass in dem Sektor mit den meisten Vollzeitbeschäftigten, dem Verarbeitenden

Gewerbe, auch die höchsten Pro-Kopf-Löhne zu finden sind, während die Werte in Sektoren mit hoher Teilzeitquote, wie dem Handel und den Sonstigen Dienstleistungen, unterdurchschnittlich sind.

Abb. 11: Bruttolohn-/gehaltssumme in Hessen 2013 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Euro pro sozialversicherungspflichtig Beschäftigten



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013, eigene Berechnungen

Betrachtet man jedoch die absoluten Werte, wird klar, dass die Differenzen mit dem Arbeitsvolumen allein nicht erklärt werden können. So ist der Durchschnittslohn im Verarbeitenden Gewerbe mit über 3.300 Euro nicht nur annähernd doppelt so hoch wie in den genannten Sektoren, sondern auch mehr als die Hälfte höher als im Bausektor, in dem ebenfalls überwiegend Vollzeitbeschäftigte tätig sind.

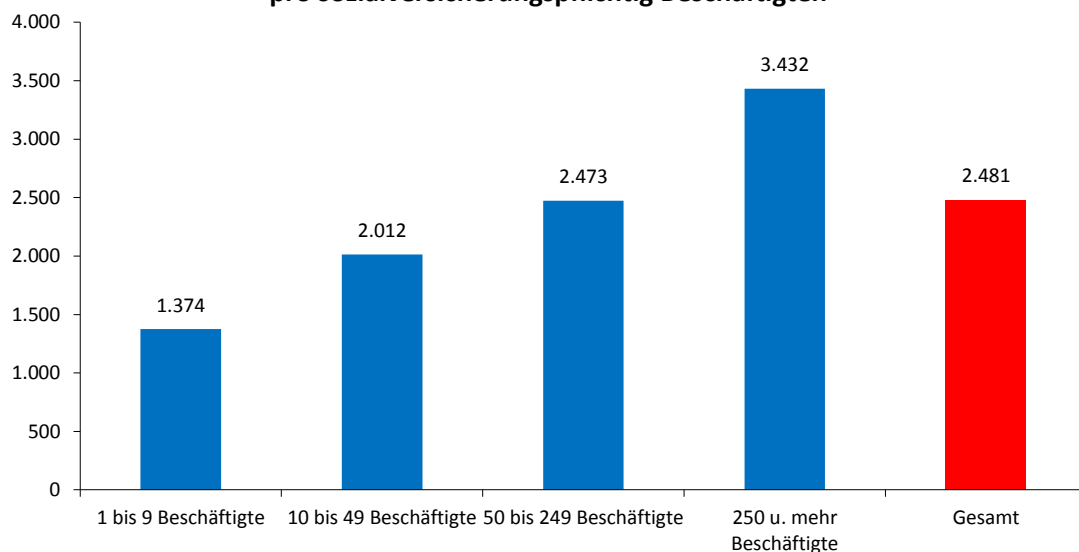
Ebenfalls überdurchschnittlich hoch sind die Löhne und Gehälter im Öffentlichen Dienst sowie den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen, was u.a. mit dem höheren Qualifikationsniveau der dort Beschäftigten erklärt werden kann.

Geringe Durchschnittsverdienste in Kleinstbetrieben

Dass bei den Durchschnittslöhnen die Größe des Betriebes eine maßgebliche Rolle spielt, konnte bereits in der Vergangenheit beobachtet werden. Die Ergebnisse des Betriebspanels 2013 unterstreichen dies: Während in hessischen Großbetrieben jeder dort Beschäftigte statistisch gesehen über 3.400€ erhält, liegt der Durchschnittsverdienst in Betrieben mit

weniger als 10 Beschäftigten bei nicht einmal 1.400€. Selbst wenn man die niedrigen Arbeitsvolumen in sehr kleinen Betrieben berücksichtigt, ist dies eine sehr große Differenz; einschränkend ist hierbei festzuhalten, dass sehr hohe individuelle Entlohnungen, die in Großbetrieben häufiger anzutreffen sind, den Durchschnittswert schnell noch oben treiben können.

Abb. 12: Bruttolohn-/gehaltssumme in Hessen 2013 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Euro pro sozialversicherungspflichtig Beschäftigten



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013, eigene Berechnungen

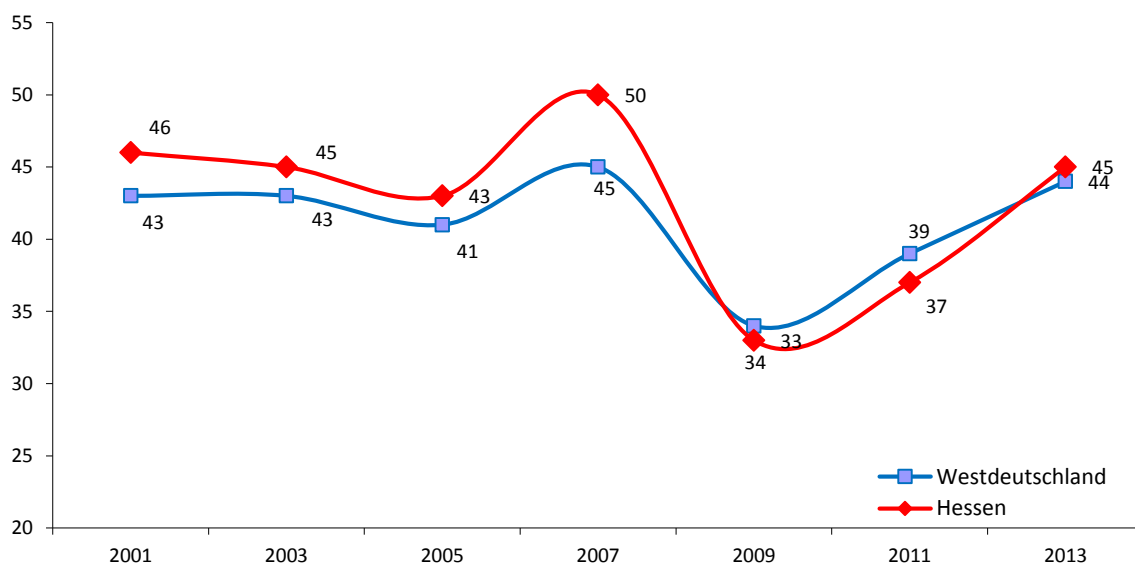
Übertarifliche Entlohnung wird wieder häufiger eingesetzt

Ein Instrument, um trotz Tarifbindung attraktive Entlohnung zu ermöglichen und Arbeitskräfte an den Betrieb zu binden bzw. zu rekrutieren, ist die Bezahlung übertariflicher Löhne.

Die hessischen Betriebe nutzen die Möglichkeit zu höherer Entlohnung vor allem in konjunkturell stärkeren Zeiten: 2007 zahlte

noch die Hälfte der tarifgebundenen Betriebe in Hessen übertarifliche Entgelte, 2009 war es nur noch ein Drittel. Seitdem steigt der Anteil der Betriebe, der Teile der Belegschaft übertariflich entlohnt, wieder an, erreichte aber 2013 mit 45 Prozent noch nicht wieder das Niveau vor der Wirtschaftskrise.

Abb. 13: Übertarifliche Entlohnung in Hessen und Westdeutschland 2001-2013, Angaben in Prozent aller Betriebe mit Branchen- oder Firmen-/Haustarifvertrag



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2013, eigene Berechnungen

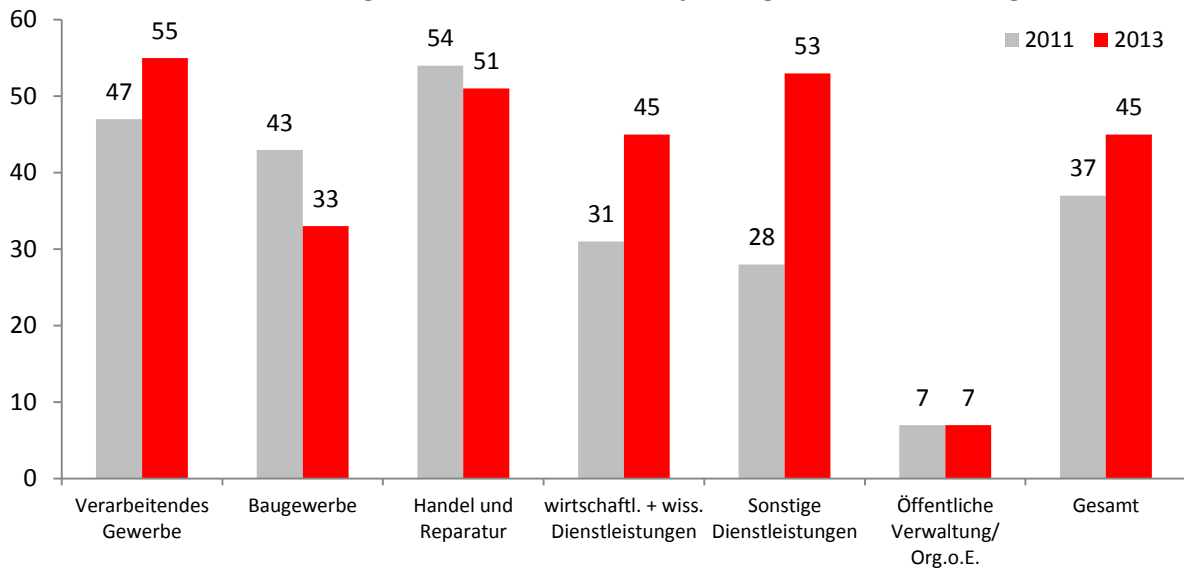
Übertarifliche Entlohnung: Zunahme im Dienstleistungsbereich

Eher niedrig ist der Anteil der übertariflich bezahlenden Betriebe im Baugewerbe, praktisch überhaupt keine Rolle spielt übertarifliche Entlohnung in der Öffentlichen Verwaltung. In allen anderen Sektoren ist der Anteil durchschnittlich oder etwas höher.

Interessant ist hierbei jedoch, dass sich innerhalb der letzten beiden Jahre deutliche Veränderungen zeigen. Während im Baugewerbe und dem Handel der Anteil der

übertariflich entlohnenden Betriebe zurückging, stieg er in den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen um 14 Prozentpunkte, im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen sogar um 25 Prozentpunkte an. Was ursächlich für diesen massiven Anstieg im Dienstleistungsbereich ist, lässt sich mit den Daten des IAB-Betriebspanels nicht klären; die Prüfung eines Zusammenhangs mit konjunktureller Lage der Betriebe oder aktuellen Arbeitskräftebedarfen ergab keinen weiteren Aufschluss.

Abb. 14: Übertarifliche Entlohnung in Hessen 2011 und 2013 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der tarifgebundenen Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs



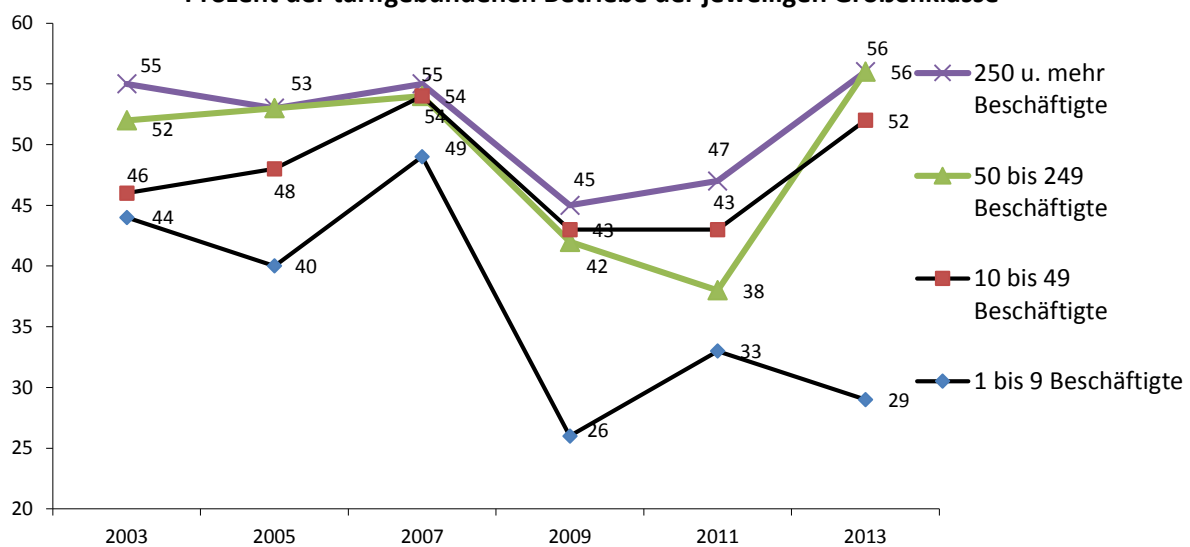
Quelle: IAB-Betriebspanel 2011 / 2013, eigene Berechnungen

Kleinstbetriebe zahlen noch immer selten übertariflich

Die übertarifliche Entlohnung unterlag in den vergangenen Jahren bei der Differenzierung nach Betriebsgrößen recht starken Schwankungen, die zumeist konjunkturell erklärt werden konnten. So zahlten im

Boomjahr 2007 noch knapp 50 Prozent aller tarifgebundenen Kleinstbetriebe übertarifliche Löhne, im Krisenjahr 2009 nur noch 26 Prozent.

Abb. 15: Übertarifliche Entlohnung in Hessen 2003-2013 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der tarifgebundenen Betriebe der jeweiligen Größenklasse



Quelle: IAB-Betriebspanel 2003-2013, eigene Berechnungen

Während in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten seitdem wieder eine deutliche Zunahme übertariflich zahlender Betriebe zu beobachten ist und das Niveau der Zeit vor der Wirtschaftskrise wieder erreicht wurde, ist bei den Kleinstbetrieben weiterhin nur eine Minderheit der Betriebe bereit, Teile ihrer Belegschaft übertariflich zu entlohnen. Inwieweit hier unternehmerische Vorsicht oder ökonomische Zwänge

maßgeblich sind, lässt sich nicht sagen. In jedem Fall ist es unter dem Aspekt der Arbeitsplatzattraktivität als problematisch einzuschätzen, dass sich insbesondere die Kleinstbetriebe, die ohnehin häufiger Schwierigkeiten bei der Arbeitskräfterekrutierung aufweisen (vgl. Larsen/Nüchter 2012) und niedrigere Löhne zahlen, deutlich seltener zu übertariflicher Bezahlung in der Lage sehen.

Resümee

Arbeitszeitregelungen sowie Löhne und Gehälter sind zentrale personalpolitische Instrumente zur Erhöhung der Arbeitsplatzattraktivität und zur vorausschauenden Bewältigung der demografischen Herausforderungen.

Die Daten des aktuellen IAB-Betriebspanels des Jahres 2013 zeigen jedoch nicht, dass diese Herausforderungen seitens der Betriebe bereits bestehen bzw. wahrgenommen werden. Generell zeigen sich im Zeitverlauf vergleichsweise geringe Unterschiede. Wo dies nicht der Fall ist und deutlichere Ausschläge zu verzeichnen sind, kann dies in der Regel durch konjunkturelle Effekte erklärt werden. Dies gilt z.B. für die übertarifliche Entlohnung, deren Verbreitung nahezu wieder Vorkrisenniveau erreicht hat, für das Lohnniveau, bei dem ähnliches gilt, aber auch für die Nutzung von Arbeitszeitkonten, deren kontinuierliche Zunahme durch die Wirtschaftskrise nur unterbrochen wurde.

Weitgehend konstant blieben zudem die vereinbarten Wochenarbeitszeiten, allein der Anteil der Betriebe mit sehr hohem Arbeitsvolumen war leicht rückläufig. Insgesamt könnte man also annehmen, dass der Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials für die hessischen Betriebe noch in weiter Ferne liegt, weshalb Verhaltensanpassungen weder erwartbar noch zielführend sind.

Der genauere Blick offenbart jedoch, dass dies nicht für alle Befunde zutrifft. Insbesondere die deutliche Zunahme des Anteils

der Betriebe, die Überstunden nutzten, ist hier zu nennen, zumal dieser vor allem in kleinen Betrieben sowie Betrieben des Produzierenden Gewerbes zu beobachten war – Betrieben also, die tendenziell größere Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Arbeitskräften haben als größere Betriebe bzw. Betriebe aus dem Öffentlichen Sektor oder dem Dienstleistungsbereich (vgl. Larsen/Nüchter 2012, RKW 2011).

Dieser Befund verweist auch auf die beiden Interpretationsmöglichkeiten, mit denen Veränderungen von Arbeitszeiten und Löhnen betrachtet werden können. Eingangs wurde gesagt, dass deren aktive betriebliche Gestaltung Vorteile bei der Bewältigung der demografischen Herausforderungen bringen kann. Zugleich müssen Betriebe jedoch, falls es ihnen nicht gelingt, Arbeitskräfte im notwendigen Ausmaß zu gewinnen und an sich zu binden, die vorhandene Belegschaft stärker belasten als bislang. Zudem müssen sie, statt mit höheren Löhnen aktiv die eigene Attraktivität zu erhöhen, aus Wettbewerbs- oder anderen Gründen auch bei der Entlohnung geringere Spielräume in Kauf nehmen.

Sowohl für die Arbeitszeitgestaltung als auch die Verbesserung der Attraktivität allgemein gilt demnach, dass Arbeitgeber sich nach Möglichkeit proaktiv kümmern sollten, um nicht zum Reagieren gezwungen zu werden. Der deutliche Anstieg der Verbreitung von Arbeitszeitkonten in den sehr kleinen Betrieben zeigt, dass dies zumindest teilweise bereits vollzogen wird.

Methodische Anmerkungen

Die Datengrundlage des vorliegenden Reports bildet das Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), das seit 1993 in Zusammenarbeit mit der TNS Infratest Sozialforschung GmbH eine repräsentative Betriebsbefragung durchführt.

Durch die Unterstützung des Landes Hessen, des Europäischen Sozialfonds sowie der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit wurde eine Aufstockung der befragten Betriebe möglich, so dass seit der Befragungswelle 2001 die Entwicklung hessischer Betriebskennzahlen

untersucht und aktuelle Daten im Lichte einer längerfristigen Entwicklung bewertet werden können.

Der Report zur Personalpolitik ist der vierte aus der Befragungswelle 2013. Die Auswertungen basieren auf der Befragung von 989 Betrieben in Hessen. Die Ergebnisse wurden auf alle hessischen Betriebe hochgerechnet und sind damit repräsentativ im Hinblick auf die Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen.

Soweit nicht anders genannt, beziehen sich die hier angegebenen Zahlen immer auf das IAB-Betriebspanel Hessen.

Literatur

Larsen, Christa / Nüchter, Oliver (2012): Fachkräftebedarf in hessischen Betrieben. IAB-Betriebspanel-Report Hessen 2011, unter: <http://www.iwak-frankfurt.de/documents/IAB-Panel-Hessen-2011-01-Fachkraefte.pdf>

RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e. V. (2011): Trendreport Fachkräftesicherung 2010/2011, Eschborn.

Der vorliegende sowie weitere Reporte aus dem IAB-Betriebspanel Hessen sind zusätzlich zur Printversion im Internet unter der Adresse www.iwak-frankfurt.de abrufbar.

Kontakt: ol.nuechter@em.uni-frankfurt.de