



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Arbeitszeiten und Einkommen: betriebliche Möglichkeiten zur Vermeidung von Stellen- besetzungsproblemen?

Zwischenbilanz zu 10 Jahren IAB-Betriebspanel Hessen

Oliver Nüchter
Dr. Christa Larsen

November 2012



Inhaltsverzeichnis

Das Wichtigste in Kürze.....	2
Arbeitszeiten, Löhne und Gehälter: Instrumente zur Fachkräftesicherung	3
Zahl tarifgebundener Betriebe bleibt relativ konstant	4
Wochenarbeitszeit, Überstunden und Arbeitszeitkonten.....	6
Wochenarbeitszeit steigt nur minimal.....	6
Anteil der Betriebe mit hohem Arbeitsvolumen bleibt konstant	7
Langfristiger Anstieg in allen Betriebsgrößen	8
2011 wieder etwas mehr Betriebe mit Überstunden	9
Deutlicher Anstieg vor allem in Mittel- und Großbetrieben.....	10
Speziell in der Öffentlichen Verwaltung sind Überstunden die Regel.....	10
Deutlich mehr Betriebe nutzen Arbeitszeitkonten	11
Insbesondere Kleinstbetriebe setzen häufiger Arbeitszeitkonten ein.....	12
Betriebe mit Fachkräftebedarf nutzen häufiger Arbeitszeitkonten	13
Löhne, Gehälter und übertarifliche Entlohnung	15
Durchschnittslöhne erstmals wieder gesunken.....	15
Übertarifliche Entlohnung wird seltener eingesetzt.....	16
Übertarifliche Entlohnung vor allem im Handel und der Produktion.....	17
In allen Größenklassen wird seltener übertariflich bezahlt.....	17
Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen zahlen sehr oft übertariflich.....	18
Resümee	20
Methodische Anmerkungen.....	21
Literatur.....	21

Das Wichtigste in Kürze

Die Regelung von Arbeitszeiten sowie von Löhnen und Gehältern gehören zu den betrieblichen Steuerungsinstrumenten, mittels derer sich konjunkturelle Schwankungen ausgleichen und betriebliche Kosten steuern lassen. Im Rahmen der häufig tariflich regulierten Arbeitszeiten und Gehälter bestehen zudem einzelbetriebliche Spielräume, um auf aktuelle oder erwartete Fachkräfteengpässe zu reagieren. Allerdings bieten die Befunde des IAB-Betriebspanels wenige Anhaltspunkte, dass die hessischen Betriebe in größerem Ausmaß Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräftestellen haben und mit entsprechenden Maßnahmen reagieren:

- Der Anteil der tarifgebundenen Betriebe lag in Hessen zu Beginn des letzten Jahrzehnts noch deutlich höher als derzeit, blieb seit Mitte des Jahrzehnts aber relativ konstant. Ein Drittel unterliegt einem Branchentarifvertrag, etwa ebenso viele haben einen Haustarif oder orientieren sich am Branchentarif. Ein weiteres Drittel der hessischen Betriebe unterliegt keinerlei Tarifbindung, besonders im Dienstleistungssektor.
- Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit lag in Hessen 2011 bei 39,2 Stunden und somit nur minimal über den Werten der beiden Vorjahre; der zuvor bis in die zweite Hälfte des letzten Jahrzehnts zu beobachtende Anstieg der Arbeitszeiten ist gestoppt.
- Der Anteil der Betriebe, in denen Überstunden geleistet werden, ist 2011 wieder etwas angestiegen, erreicht aber noch nicht das Vorkrisenniveau des Jahres 2007. Die Zunahme der Zahl der Betriebe mit Überstunden dürfte vor allem konjunkturell bedingt sein und wirkt sich insbesondere in Mittel- und Großbetrieben aus.
- Das Instrument der Arbeitszeitkonten hat einen deutlichen Aufschwung zu verzeichnen und wurde 2011 von 36 Prozent der hessischen Betriebe eingesetzt, insbesondere Klein- und Kleinstbetriebe nutzen dies deutlich häufiger als in der Vergangenheit. Auch Betriebe mit aktuellen und erwarteten Fachkräftebedarfen nutzen überdurchschnittlich häufig Arbeitszeitkonten.
- Der Anteil der Betriebe, der übertarifliche Löhne und Gehälter zahlt, schwankt konjunkturell bedingt recht stark und lag 2011 mit 37 Prozent wieder etwas unter dem Vorjahreswert.
- Betriebe mit erwarteten und vor allem bereits bestehenden Fachkräfteproblemen bezahlen deutlich häufiger übertarifliche Löhne.

Arbeitszeiten, Löhne und Gehälter: Instrumente zur Fachkräftesicherung

Betriebe haben in punkto Arbeitszeiten, Löhnen und Gehältern unterschiedliche Instrumente zur Verfügung, mittels derer sie zentrale Bereiche ihres Handelns steuern können. Hierzu zählen, neben der reinen Höhe der Löhne und Gehälter und des Arbeitszeitvolumens, die Einrichtung von Arbeitszeitkonten oder die Abgeltung von Überstunden, die Schaffung von betrieblichen Vereinbarungen zu Arbeitszeiten oder die Zahlung übertariflicher Löhne. Für deren Einsatz können – neben anderen – in erster Linie folgende Gründe maßgeblich sein:

- Reaktion auf wirtschaftlich schwierige Zeiten, bspw. durch Ausweitung von Arbeitszeiten und Zahlung niedrigerer Löhne, bspw. auf Basis der Anwendung von Öffnungsklauseln oder durch Abbau übertariflicher Leistungen;
- Erhöhung des Flexibilitätspotentials zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit, bspw. durch Arbeitszeitkonten und Wegfall tariflicher Bindungen;
- Reaktion auf aktuelle Probleme, geeignete Arbeitskräfte zu finden, bspw. durch längere Arbeitszeiten und Zahlung höherer Löhne;
- vorausschauende Personalentwicklung zur Vermeidung von zukünftigen Fachkräfteengpässen, bspw. durch flexible Arbeitszeitmodelle und Zahlung übertariflicher Löhne.

Der vorliegende Report geht insbesondere auf die beiden letzten Punkte ein. Aus vorherigen Untersuchungen ist bekannt, dass derzeit kein flächendeckender Fachkräftemangel herrscht, der über die üblichen konjunkturellen Effekte hinausgeht

(vgl. Dietz et al. 2012), punktuell jedoch sehr wohl Engpässe bestehen.

Leitfrage des Reports ist daher, ob sich dies im Einsatz der genannten Instrumente abbildet und ob sich Indizien für eine prospektive Fachkräfteplanung in den hessischen Betrieben unter Berücksichtigung dieser Instrumente auffinden lassen. Um sich diesen Fragen anzunähern, wird nach Möglichkeit stets die Entwicklung der letzten 10 Jahre betrachtet, um die aktuelle Situation sowohl konjunkturell als auch im Hinblick auf die Fachkräftebedarfe einordnen zu können.

Die Fachkräftesituation unterscheidet sich sowohl sektoral als auch zwischen Klein- und Großbetrieben. Erwartbar ist daher, dass eine Gesamtbetrachtung der hessischen Betriebe allein noch keinen Aufschluss über mögliche betriebliche Reaktionen auf bestehende oder erwartete Fachkräfteengpässe liefert. Für die genannten Untersuchungsfelder werden daher Differenzierungen nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen vorgenommen, wo immer dies möglich ist.

Bei allen genannten Instrumenten ist zu berücksichtigen, dass eine große Zahl der Betriebe bei der Gestaltung von Arbeitszeiten und z.T. auch den Löhnen nicht immer über individuelle Spielräume verfügt. Maßgeblich hierfür ist, dass viele hessischen Betriebe Tarifverträge besitzen, die entsprechende Regelungen umfassen. Noch vor der Betrachtung der Instrumente wird daher zunächst Aufschluss gegeben über Entwicklung und Struktur der tariflichen Bindung.

Zahl tarifgebundener Betriebe bleibt relativ konstant

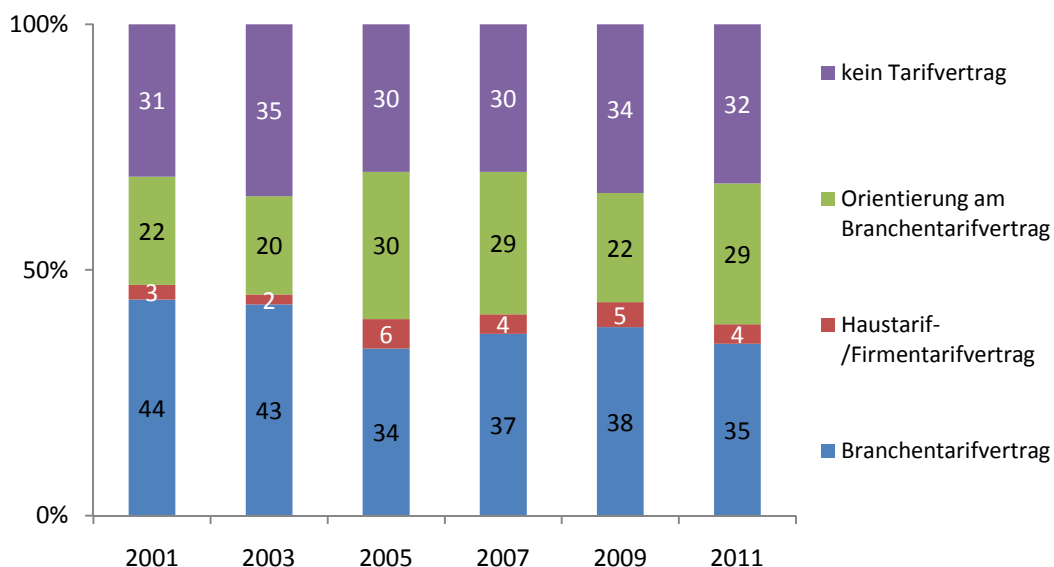
Für 35 Prozent der hessischen Betriebe gilt ein Branchentarifvertrag, weitere vier Prozent verfügen über einen Haus- bzw. Firmentarifvertrag. Die Zahl der hiervon betroffenen Beschäftigten liegt ungleich höher, da vor allem größere Betriebe Tarifbindungen haben: Für etwa 55 Prozent gilt ein Branchentarifvertrag, für weitere knapp zehn Prozent ein Haus- oder Firmentarif.

Etwa 61 Prozent der Betriebe unterlagen keiner direkten Tarifbindung. Knapp die Hälfte hiervon orientiert sich zumindest an einem Tarifvertrag, wobei keine Aussage darüber gemacht werden kann, wie stark und an welchen Punkten diese Orientie-

rung vollzogen wird und ob ggfs. Abweichungen, bspw. bei Arbeitszeitregelungen oder der Entlohnung bestehen. Ein Drittel aller hessischen Betriebe ist weder an einen Tarifvertrag gebunden, noch orientiert es sich an einem.

In der langfristigen Betrachtung zeigt sich, dass der Anteil der tarifgebundenen Betriebe zu Beginn des letzten Jahrzehnts noch deutlich höher lag als derzeit, seit Mitte des Jahrzehnts jedoch relativ konstant blieb. Die betriebsindividuellen Spielräume bei der Lohn- und Arbeitszeitgestaltung sind demnach in den letzten Jahren weitgehend gleich geblieben.

Abb. 1: Tarifbindung in Hessen 2001-2011, Angaben in Prozent aller Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2011, eigene Berechnungen

Diese Spielräume variieren jedoch erheblich zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen. Besonders hoch ist der Anteil der nicht-tarifgebundenen Betriebe im Dienstleistungssektor. Über die Hälfte der Betriebe der wirtschaftsnahen Dienstleistungen besitzt weder einen Tarifvertrag, noch orientiert man sich an bestehenden Ver-

trägen. Im Baugewerbe und der Öffentlichen Verwaltung ist die Tarifbindung in Hessen dagegen traditionell hoch – jeweils über 60 Prozent der Betriebe unterliegen einem Branchentarifvertrag, weniger als 20 Prozent haben keinerlei tarifliche Bindung.

Bei einer Differenzierung nach der Betriebsgröße zeigt sich erwartungsgemäß eine Abnahme der Tarifbindung mit abnehmender Betriebsgröße. Während zwischen Klein- und Mittelbetrieben kaum Unterschiede bestehen, unterliegt bei den

Kleinstbetrieben nur ein Drittel der Betriebe der Tarifbindung, bei den Großbetrieben hingegen rund 76 Prozent, was über dem Niveau von Westdeutschland von 70 Prozent liegt.

Wochenarbeitszeit, Überstunden und Arbeitszeitkonten

Im letzten Jahrzehnt waren eine schrittweise Zunahme der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit und eine Flexibilisierung des Arbeitsvolumens zu beobachten. Als Hauptgründe hierfür galten jedoch weniger Arbeitskräfteengpässe, sondern vielmehr die Senkung der Betriebskosten u.a. zur Stärkung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit.

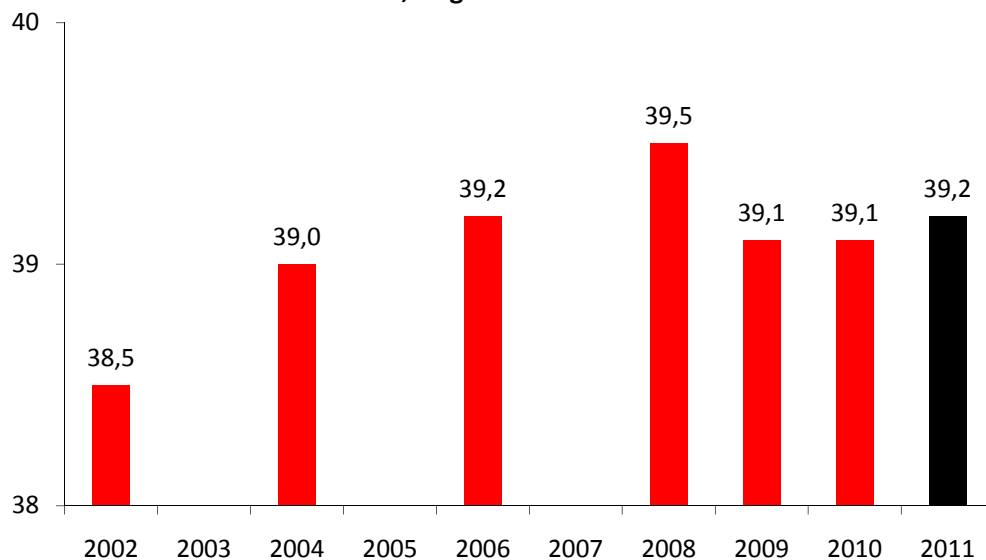
Diese Gründe sind nach wie vor gültig. Sofern in hessischen Betrieben zudem tatsächlich bereits Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fachkräften bestehen sollten, ist davon auszugehen, dass die Wochenarbeitszeiten tendenziell weiter steigen, um die Potentiale der bereits vorhandenen Fachkräfte besser ausschöpfen zu können.

Wochenarbeitszeit steigt nur minimal

Bereits im Vorjahr wurde jedoch konstatiert, dass der Trend zu immer längeren vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten gebrochen scheint. Dies wird mit den aktuellen Daten tendenziell bestätigt: Die Wochenarbeitszeit, die hessische Betriebe mit ihren Vollzeitbeschäftigten

vertraglich vereinbart haben, lag 2011 bei durchschnittlich 39,2 Stunden. Die bedeutet gegenüber den beiden Vorjahren zwar einen leichten Anstieg, liegt aber noch immer um 0,3 Stunden (bzw. 18 Minuten) unter dem Höchstwert des Jahres 2008.

Abb. 2: Durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeiten für Vollbeschäftigte in Hessen 2002-2011*, Angaben in Stunden



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2011, eigene Berechnungen
*Frage wurde 2003, 2005 und 2007 nicht gestellt

Betrachtet man die langfristige Entwicklung, so wird deutlich, dass die durchschnittlichen vertraglichen Arbeitszeiten in etwa auf dem Niveau von Mitte des Jahrzehnts liegen. Somit finden sich bislang

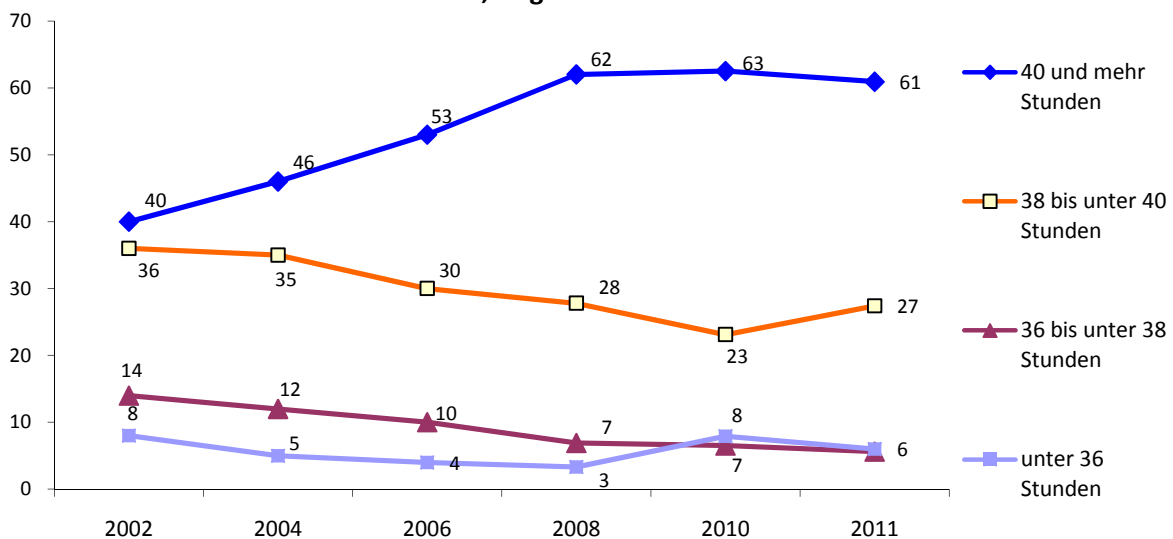
keine Anzeichen dafür, dass der demografische Wandel und der sich abzeichnende Mangel an Fachkräften für einen Anstieg der vertraglich festgelegten Arbeitszeiten sorgen.

Anteil der Betriebe mit hohem Arbeitsvolumen bleibt konstant

Der durchschnittliche Wert allein gibt noch keinen Aufschluss darüber, wie sehr sich die Betriebe hinsichtlich ihrer Wochenarbeitszeit unterscheiden. Die strukturelle Verteilung der Arbeitszeiten wird deutlicher, wenn man die Betriebe anhand ihrer vereinbarten Arbeitszeiten in Kategorien zusammenfasst. Hierbei wird deutlich, dass der vergangene Anstieg der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit vor

allem durch den höheren Anteil der Betriebe verursacht wurde, in denen die vereinbarte Wochenarbeitszeit 40 oder mehr Stunden betrug. Auch diese Zunahme ist gestoppt; in den letzten vier Jahren lag dieser Anteil bei konstant etwas über 60 Prozent. Somit ist auch in der Spitze der Arbeitszeiten kein Indiz für eine sich verschärfende Fachkräftesituation zu finden.

Abb. 3: Durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeiten für Vollbeschäftigte nach Kategorien in Hessen 2002-2011, Angaben in Prozent aller Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2011, eigene Berechnungen

Hauptverantwortlich für die leichte Zunahme der durchschnittlichen vertraglichen Wochenarbeitszeit in 2011 sind vielmehr die Betriebe, in denen zwischen 38 und 40 Stunden gearbeitet wird, und deren Anteil binnen Jahresfrist um vier Prozentpunkte zunahm.

Große Differenzen bei den Arbeitszeiten bestehen zwischen den Wirtschaftszweigen, wobei aber keine Anzeichen für einen Zusammenhang zu aktuellen Fachkräftengpässen gefunden werden kann. Die niedrigste durchschnittliche Wochenarbeitszeit findet sich mit 38,7 Stunden im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen, zu

dem auch die Gesundheits- und Sozialberufe zählen, die höchsten im Baugewerbe (39,5 Stunden) und der Öffentlichen Verwaltung (39,6 Stunden), die beide Fachkräftebedarfe, aber keine besonderen

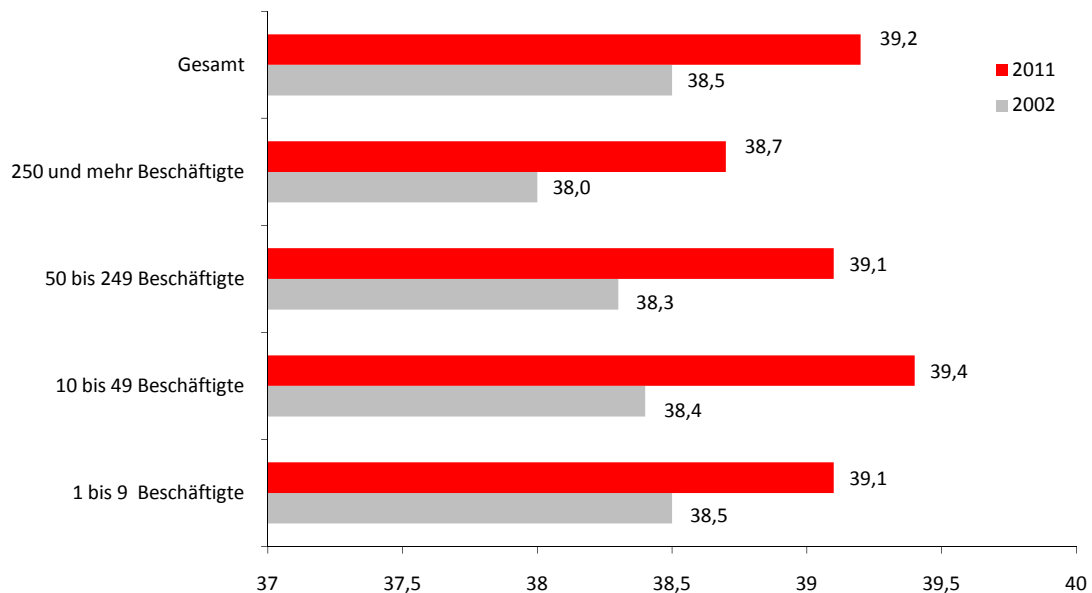
Probleme aufweisen (vgl. Nüchter / Larsen 2012). Maßgeblich scheinen hier vielmehr die tariflichen Verpflichtungen zu sein, die in den letztgenannten Bereichen besonders häufig greifen.

Langfristiger Anstieg in allen Betriebsgrößen

Größere Betriebe haben ein höheres Flexibilitätspotential bei der Gestaltung der Arbeitszeiten, da die Arbeit auf mehr Beschäftigte verteilt werden kann. Zudem haben kleinere Betriebe bereits heute

häufiger Probleme, Stellen für Fachkräfte zu besetzen. Beides ließe erwarten, dass längere Wochenarbeitszeiten sich eher bei den kleineren Betrieben finden lassen.

Abb. 4: Durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeiten für Vollbeschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2002 und 2011



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002 / 2011, eigene Berechnungen

Die Befunde des Jahres 2011 bestätigen dies nur bedingt: Zwar sind die durchschnittlichen Arbeitszeiten in den Großbetrieben mit 38,7 Stunden tatsächlich am niedrigsten, bei Mittel, Klein- und Kleinstbetrieben sind die Differenzen dann aber eher gering.

Zudem zeigt ein Blick auf die langfristige Entwicklung, dass in den letzten zehn Jah-

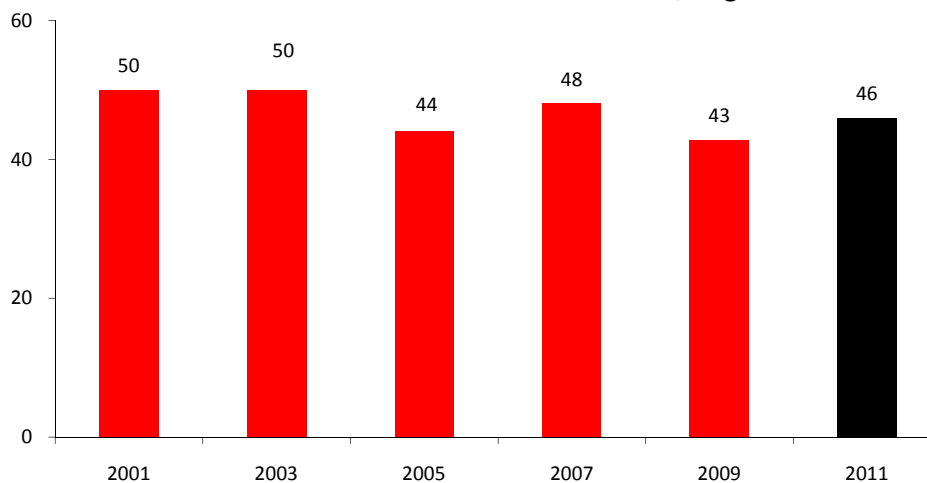
ren in allen Betriebsgrößenklassen ein Anstieg der Wochenarbeitszeit zu beobachten ist, der von 0,6 Stunden (Kleinstbetriebe) bis zu einer Stunde (Kleinbetriebe) reicht. Eine eindeutige Tendenz zu längeren Arbeitszeiten in kleineren Betrieben, die als Reaktion auf bestehende Fachkräfteengpässe gedeutet werden könnte, gibt es demnach nicht.

2011 wieder etwas mehr Betriebe mit Überstunden

Überstunden sind ein traditionelles Mittel der Arbeitszeitflexibilität, um Produktions- und Auftragsschwankungen auszugleichen. Aus der Beschäftigungsperspektive ist ihr dauerhafter Einsatz als problematisch anzusehen, da andernfalls vielleicht neue Arbeitsplätze geschaffen würden. Diese Betrachtung setzt jedoch voraus, dass ausreichend Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Ist dies nicht der Fall, kann der steigende Einsatz von Überstunden – neben konjunkturellen Gründen – ein Indikator für einen wachsenden Fachkräftengpass sein.

Die Zahl der Betriebe, in denen 2009 Überstunden geleistet wurden, lag deutlich niedriger als in den Jahren zuvor. Der Abbau von Überstunden bzw. die Vermeidung derselben bot Betrieben in Zeiten der Krise eine Möglichkeit auf die Unterauslastungen zu reagieren und somit diese als Flexibilitätspuffer einzusetzen. Es ist daher anzunehmen, dass in Hessen die Überstunden in der Folge wieder zunehmen, unabhängig von möglichen weiteren Effekten wie z.B. Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung.

Abb. 5: Betriebe mit Überstunden in Hessen 2001-2011, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2011, eigene Berechnungen

Ein solcher Zuwachs konnte auch verzeichnet werden: Im Jahr 2011 wurden in 46 Prozent der hessischen Betriebe Überstunden geleistet, was drei Prozentpunkte über dem Wert des Krisenjahres liegt. Der langfristige Vergleich zeigt jedoch, dass der aktuelle Wert eher unter dem Vorkrisenniveau liegt. Ein Anhaltspunkt für sich verschärfende Fachkräfteprobleme findet

sich zunächst nicht, allerdings ist bei Betrieben, die aktuell Stellen für Fachkräfte nicht besetzen können, der Anteil mit 56 Prozent deutlich über dem Durchschnitt, was als Reaktion auf den Arbeitskräftemangel gedeutet werden könnte. Einschränkung ist hier generell anzumerken, dass die absolute Zahl der geleisteten Überstunden nicht erfasst ist.

Deutlicher Anstieg vor allem in Mittel- und Großbetrieben

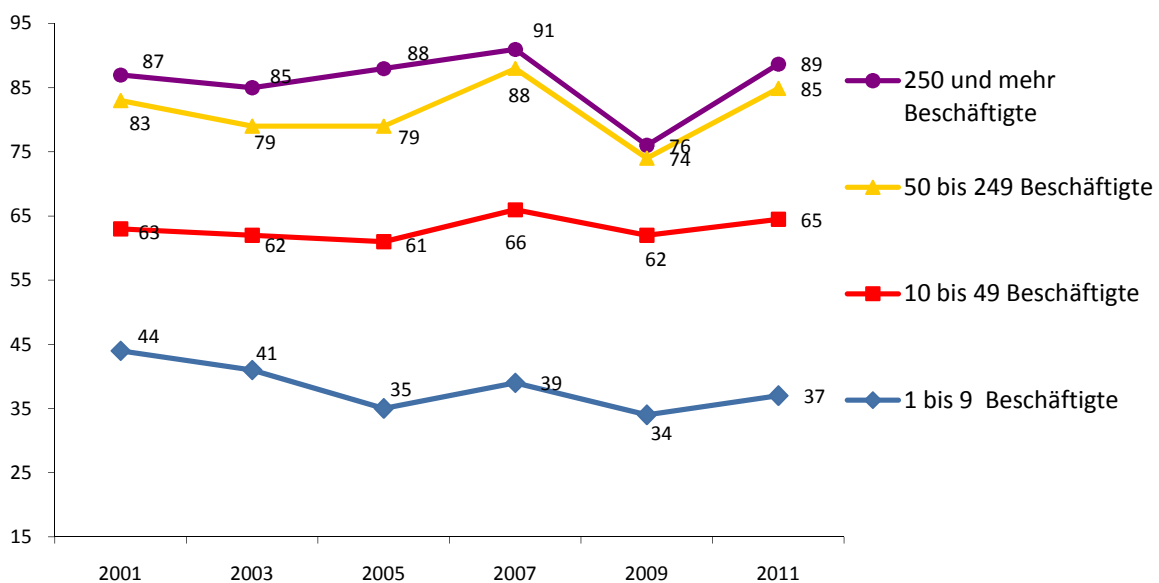
Aufgrund des oben dargestellten Zusammenhangs zwischen dem Anteil der Betriebe, in denen Überstunden geleistet werden, und der konjunkturellen Situation war der Rückgang der Überstunden leistenden Betriebe im Jahr 2009 vor allem bei den größeren exportorientierten Betrieben zu beobachten.

Daher überrascht es nicht, dass der aktuelle Anstieg ebenfalls vor allem bei den Mittel- und Großbetrieben stattfindet, in denen der Anteil der Betriebe mit Überstun-

den um jeweils über zehn Prozentpunkte anstieg, und wieder in etwa das Niveau der Jahre 2001 bis 2007 erreichte.

Ein Grundmuster blieb jedoch auch bei diesen Veränderungen erhalten: Je größer ein Betrieb, desto größer naheliegender Weise auch die Wahrscheinlichkeit, dass bei ihm Überstunden geleistet werden, d.h. dass in Kleinstbetrieben, die aktuell die größten Schwierigkeiten bei der Fachkräfterekrutierung haben, deutlich seltener Überstunden geleistet werden.

Abb. 6: Betriebe mit Überstunden nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2001-2011, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2011, eigene Berechnungen

Speziell in der Öffentlichen Verwaltung sind Überstunden die Regel

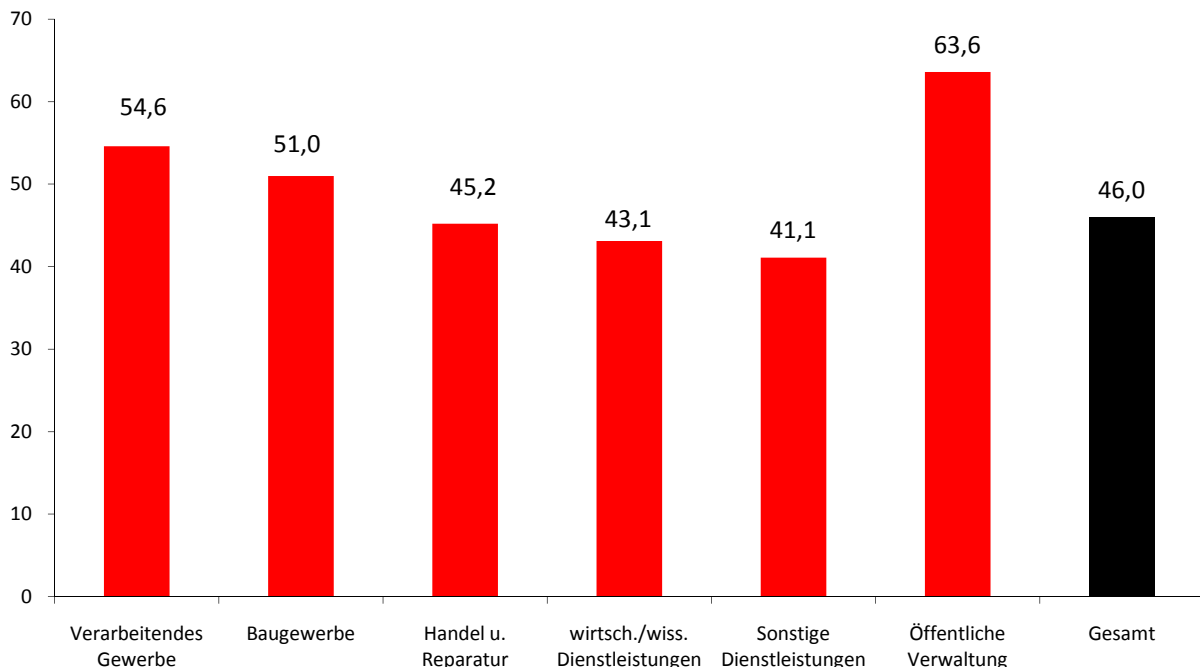
Der Anteil der Betriebe mit Überstunden ist in den einzelnen Wirtschaftszweigen sehr unterschiedlich. Besonders hoch ist er in der Öffentlichen Verwaltung, wo in knapp zwei Drittel der Betriebe auch im Jahr 2011 Überstunden geleistet wurden. Auch im Verarbeitenden Gewerbe und dem Baugewerbe ist deren Anteil über-

durchschnittlich; allerdings wurden in der Vergangenheit in noch deutlich mehr Betrieben Überstunden geleistet, was den Schluss nahe legt, dass die wechselhafte Auftragslage hier besonders durchschlägt. Niedriger ist dagegen der Anteil der Handels- und Dienstleistungsbetriebe, in denen Überstunden geleistet wurden.

Ein Vergleich mit den Vorjahren ist aufgrund der neuen Wirtschaftszweig-Systematik nicht möglich, weshalb die

Frage nach den strukturellen bzw. konjunkturellen Effekten hier nicht beantwortet werden kann.

Abb. 7: Betriebe mit Überstunden nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2011, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

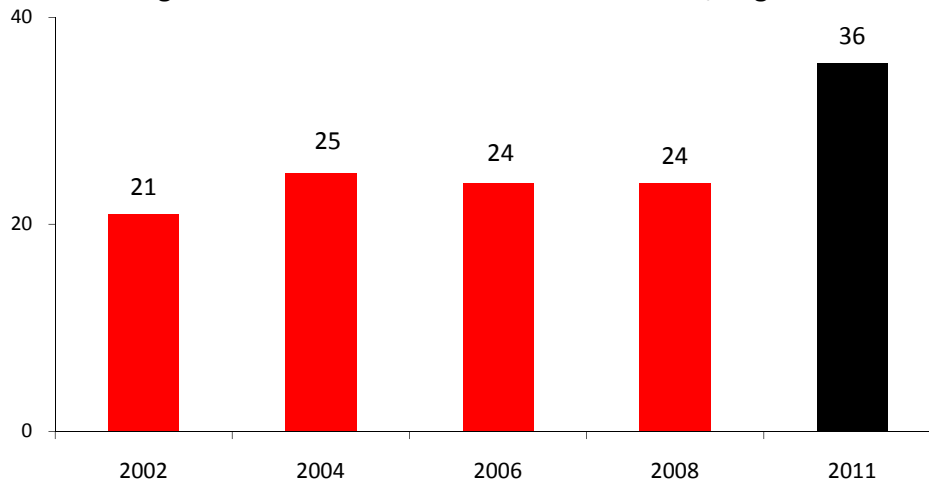
Deutlich mehr Betriebe nutzen Arbeitszeitkonten

Ein neueres und flexibleres Instrument der Arbeitszeitsteuerung sind Arbeitszeitkonten, mittels derer der Arbeitskräfteeinsatz bei Produktions- und Auftragsspitzen gesteuert werden kann, wobei verschiedene Modelle der Ausgestaltung existieren, beispielsweise im Hinblick auf die Ausgleichszeiträume (vgl. Zapf 2012: 14).

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. Es stellt sich die Frage, ob dies angesichts möglicher Schwierigkeiten bei der Fachkräfterekrutierung sich im vergangenen Jahr geändert hat.

Dieser Wert ist nun innerhalb von drei Jahren deutlich gestiegen: Im Jahr 2011 gaben 36 Prozent der hessischen Betriebe an, das Instrument der Arbeitszeitkonten zu nutzen, weitere zwei Prozent planten, dies in naher Zukunft zu tun.

Abb. 8: Nutzung von Arbeitszeitkonten in Hessen 2002-2011, Angaben in Prozent

Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2011, eigene Berechnungen

Auch wenn über die Gründe für diesen kurzfristigen Anstieg keine Angaben gemacht werden können, lässt sich zumindest festhalten, dass sich ein wachsender Teil der hessischen Betriebe Arbeitszeit- und Flexibilitätspolster schafft, die dann auch zum Ausgleich von vorübergehenden Problemen bei der Besetzung von Fachkräftestellen zum Tragen kommen könnten.

Am häufigsten verbreitet waren Arbeitszeitkonten wie schon in den vergangenen Jahren in der Öffentlichen Verwaltung, wo das Instrument in knapp 73 Prozent der Betriebe zum Einsatz kam. In allen anderen Wirtschaftszweigen ist der Anteil hingegen ähnlich hoch und liegt zwischen 31 und 36 Prozent; der Zuwachs verteilt sich ebenso recht ähnlich auf alle Sektoren.

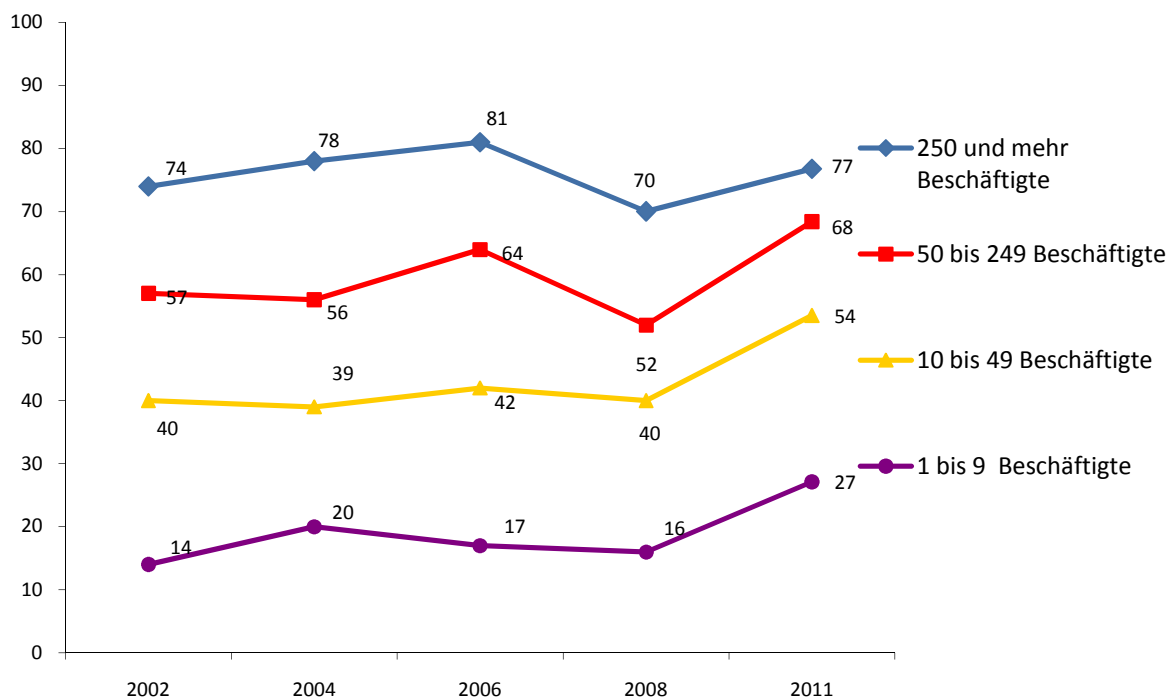
Insbesondere Kleinstbetriebe setzen häufiger Arbeitszeitkonten ein

Etwas anders ist dies, wenn man die Nutzung von Arbeitszeitkonten nach der Beschäftigtenzahl differenziert. Zunächst bestätigt sich die Annahme, dass mit steigender Betriebsgröße vermehrt Arbeitszeitkonten vorhanden sind. So gibt es bspw. nur in etwa 27 Prozent der Kleinstbetriebe Arbeitszeitkonten, jedoch in 77 Prozent der Großbetriebe.

Interessanter als dieser statische Befund ist jedoch die Betrachtung der Entwicklung. In den Großbetrieben ist der Anteil nur leicht angestiegen, weshalb auch die Zahl der insgesamt betroffenen Beschäf-

tigten weniger stark anstieg als der Anteil der Betriebe.

In allen anderen Größenklassen sind deutliche Zuwächse zu beobachten. Insbesondere in den Kleinstbetrieben, die bereits heute überdurchschnittlich viele offene Stellen für Fachkräfte nicht besetzen können, ist der Anteil der Betriebe, die Arbeitszeitkonten nutzen, binnen drei Jahren um über 50 Prozent gestiegen, was als Vergrößerung des Flexibilitätspotentials allgemein, aber auch als Reaktion auf aktuelle Rekrutierungsprobleme gelesen werden kann.

Abb. 9: Nutzung von Arbeitszeitkonten in Hessen 2002-2011 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent

Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2011, eigene Berechnungen

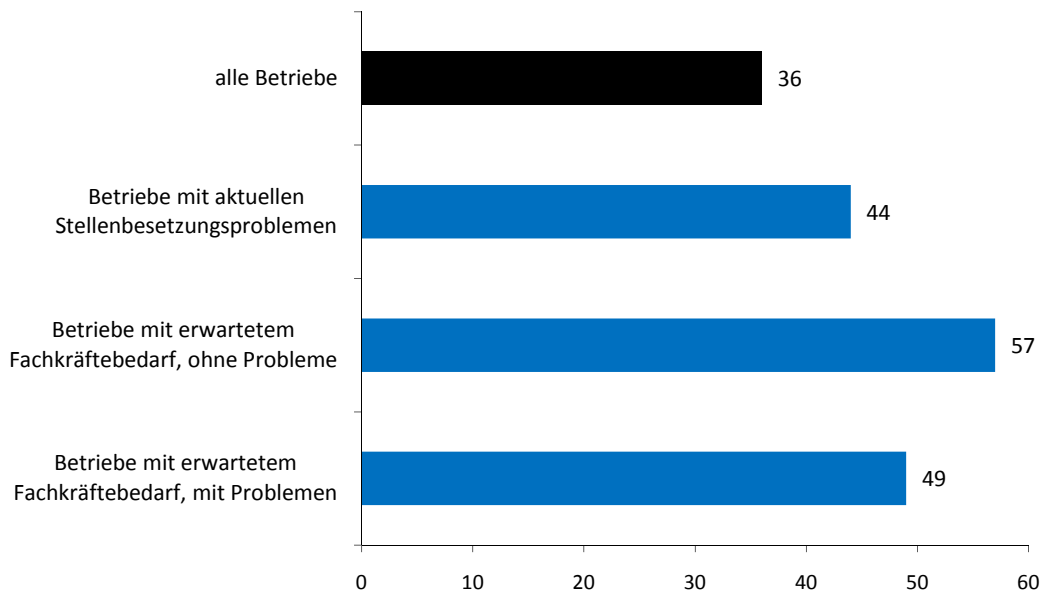
Betriebe mit Fachkräftebedarf nutzen häufiger Arbeitszeitkonten

Eindeutiger wird der Zusammenhang zwischen Fachkräftebedarfen und der Verbreitung von Arbeitszeitkonten, wenn man die hessischen Betriebe hinsichtlich ihrer aktuellen und zukünftigen Bedarfe differenziert. Hierbei zeigt sich zunächst, dass Betriebe, die heute oder in Zukunft Stellen für Fachkräfte besetzen möchten, durchweg häufiger Arbeitszeitkonten nutzen als der Durchschnitt aller Betriebe.

Nur leicht über dem Schnitt finden sich dabei jene Betriebe, die bereits heute beklagen, Stellen für Fachkräfte nicht besetzen zu können. Deutlich häufiger nutzen mit rund 51 Prozent all jene Betriebe Arbeitszeitkonten, die in den nächsten zwei Jahren Fachkraftstellen besetzen müssen.

Interessant ist hier v.a. die Differenzierung nach den erwarteten Problemen: Unter den Betrieben, die Probleme bei der Stellenbesetzung erwarten, nutzt nur knapp die Hälfte Arbeitszeitkonten, Betriebe, die von einer problemlosen Besetzung ausgehen, tun dies zu 57 Prozent. Auch wenn eine direkte Kausalität nicht belegt werden kann, liefert dies doch einen Hinweis, dass Betriebe eher seltener Probleme mit der Deckung ihrer Fachkräftebedarfe erwarten, wenn sie flexible Instrumente zur Arbeitszeitsteuerung einsetzen, und auf diese Weise attraktive Bedingungen für die Beschäftigten bieten.

Abb. 10: Nutzung von Arbeitszeitkonten in Hessen 2011 nach Fachkräftebedarf und Stellenbesetzungsproblemen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Löhne, Gehälter und übertarifliche Entlohnung

Falls Hessens Betriebe bereits heute in größerem Ausmaß Schwierigkeiten hätten, ihren Fachkräftebedarf zu decken, sollte dies neben den Arbeitszeiten auch Auswirkungen auf die gezahlten Löhne und Gehälter haben – aufgrund der Marktlogik müsste die Knappheit der Ware Arbeit zu einem Anstieg ihres Preises führen.

Das IAB-Betriebspanel liefert Informationen zur Höhe der Bruttolohn- und -

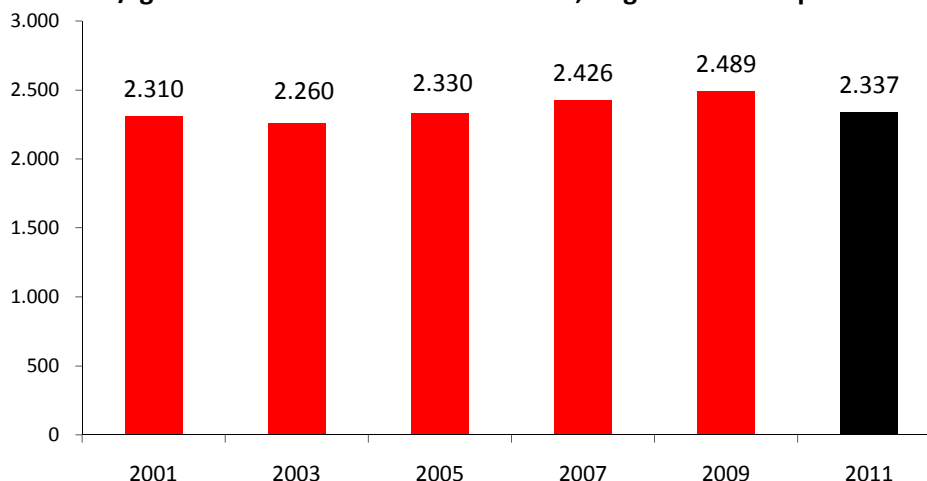
gehaltssumme (ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld) für den Monat Juni des jeweiligen Befragungsjahres. Im Folgenden wird die langjährige Entwicklung dieser Größe nachgezeichnet; anschließend erfolgt eine vertiefte Betrachtung der übertariflichen Entlohnung.

Durchschnittslöhne erstmals wieder gesunken

Die Betriebe gaben für den Juni 2011 in Hessen einen durchschnittlichen Wert von €2.337 pro sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an (Lohnsumme aller Betriebe durch die Summe der Beschäftigten). Dies bedeutet einen Rückgang von etwa 150€ gegenüber dem Jahr 2009, und liegt etwa auf Niveau des Jahres 2005.

Anhaltspunkte für einen knappheitsbedingten Anstieg der Durchschnittslöhne finden sich demnach zunächst nicht; allerdings ist diese Betrachtung aufgrund der unterschiedlichen Arbeitszeitvolumen in den jeweiligen Jahren mit großen Unsicherheiten verbunden.

Abb. 11: Bruttolohn-/gehaltssumme in Hessen 2001-2011, Angaben in Euro pro SVP-Beschäftigten



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2011, eigene Berechnungen

Einschränkend ist zudem anzumerken, dass solche Mehrjahresvergleiche aufgrund der jeweils etwas anderen Stichprobenstruktur nur bedingt aussagekräftig sind; zudem sind Lohn und Gehaltsuntergrenzen aufgrund der eingangs gezeigten

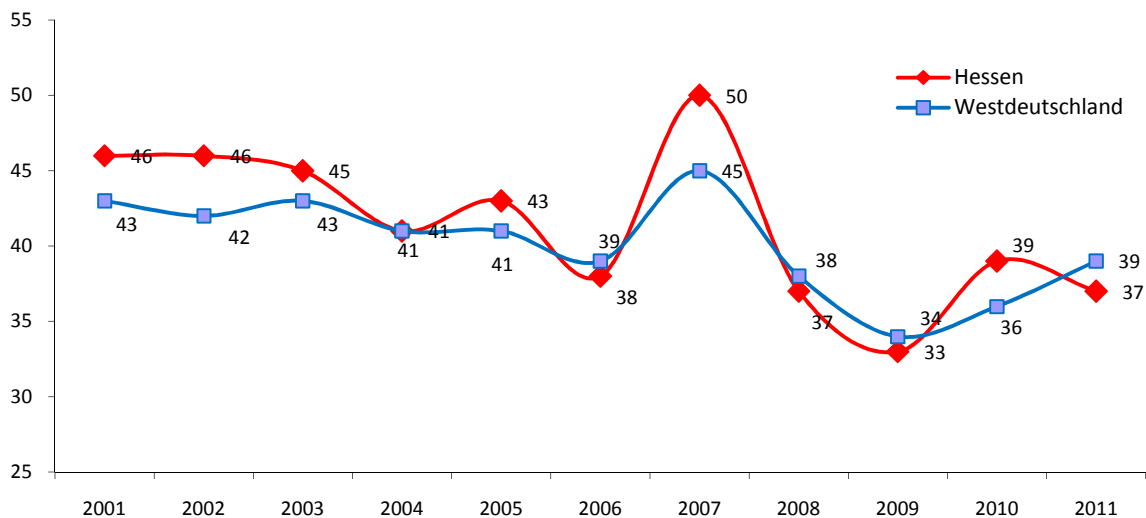
Tarifbindung für den einzelnen Betrieb nicht frei wählbar. Aufschlussreicher ist die Betrachtung der übertariflichen Entlohnung, da diese tatsächlich betriebsindividuelle Spielräume bietet.

Übertarifliche Entlohnung wird seltener eingesetzt

Ein Instrument, um trotz Tarifbindung attraktive Entlohnung zu ermöglichen, ist die Bezahlung übertariflicher Löhne (vgl. Kohaut/Schnabel 2003). Dies wird jedoch von den hessischen Betrieben seltener

genutzt als in der Vergangenheit: 2007 zahlte noch die Hälfte der tarifgebundenen Betriebe in Hessen übertarifliche Entgelte, 2009 war es nur noch ein Drittel.

Abb. 12: Übertarifliche Entlohnung in Hessen und Westdeutschland 2001-2011, Angaben in Prozent aller Betriebe mit Branchen- oder Firmen-/Haustarifvertrag



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2011, eigene Berechnungen

Nachdem im letzten Jahr ein Anstieg zu verzeichnen war, ist 2011 der Anteil erneut leicht zurückgegangen. Die hessischen Betriebe nutzen die Möglichkeit zu höherer Entlohnung demnach vor allem in

konjunkturell stärkeren Zeiten; ein Zusammenhang zu etwaigen Stellenbesetzungsproblemen scheint bei einer Betrachtung der Gesamtwirtschaft nicht gegeben.

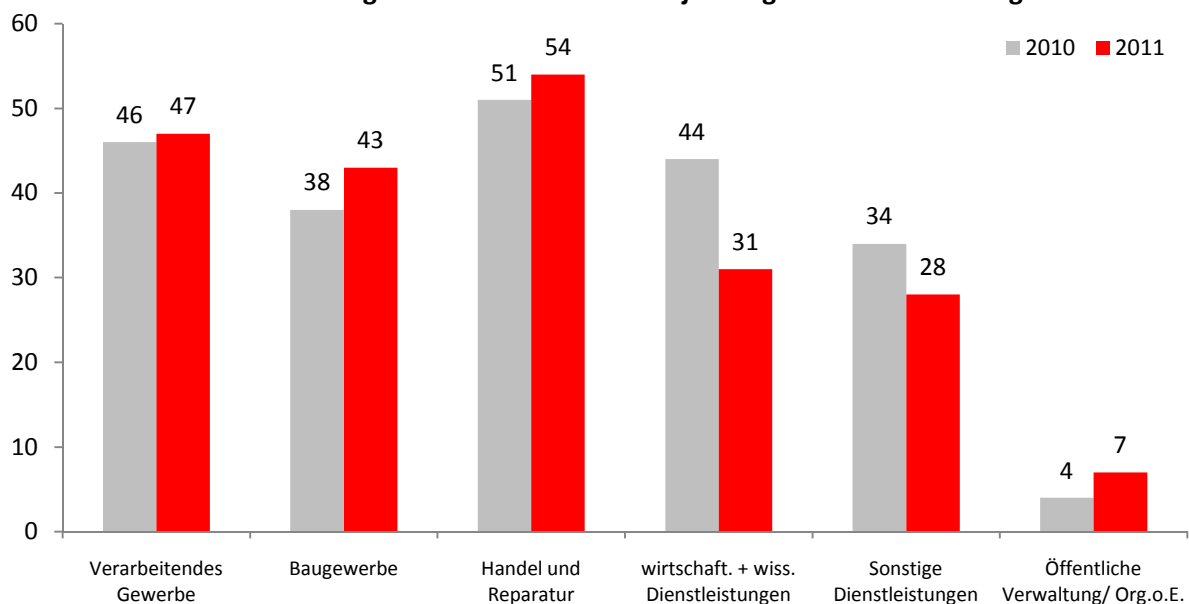
Übertarifliche Entlohnung vor allem im Handel und der Produktion

Besonders hoch ist der Anteil der übertariflich bezahlenden Betriebe im Handel, ebenfalls etwas häufiger wird im Produzierenden Gewerbe (Verarbeitendes und Baugewerbe) übertariflich bezahlt. In allen anderen Wirtschaftszweigen ist der Anteil unterdurchschnittlich; praktisch überhaupt keine Rolle spielt übertarifliche Entlohnung in der Öffentlichen Verwaltung

Inwieweit sich hierin Anreize für die Rekrutierung von Fachkräften abbilden, lässt sich durch die sektorale Betrachtung allein

nicht klären; interessant ist jedoch, dass im Baugewerbe und dem Handel, die beide aktuell recht viele offene Stellen für Fachkräfte haben, der Anteil der übertariflich entlohnenden Betriebe binnen Jahresfrist um fünf bzw. drei Prozentpunkte zunahm. Zugleich sank er jedoch in den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen, die ebenfalls aktuelle Bedarfe melden, um 13 Prozentpunkte, sodass sich kein einheitlicher Trend bestimmen lässt.

Abb. 13: Übertarifliche Entlohnung in Hessen 2010 und 2011 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der tarifgebundenen Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010 / 2011, eigene Berechnungen

In allen Größenklassen wird seltener übertariflich bezahlt

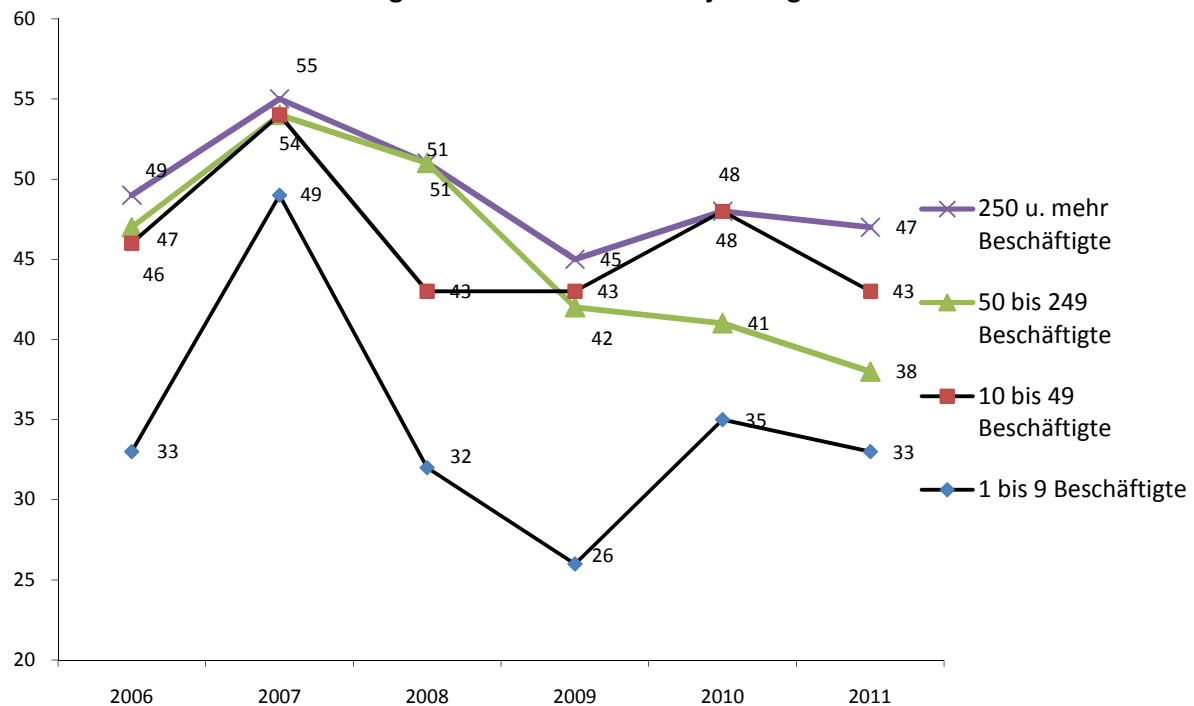
Die übertarifliche Entlohnung unterlag in den vergangenen Jahren bei der Differenzierung nach Betriebsgrößen recht starken Schwankungen, die zumeist konjunkturell erklärt werden konnten. So zahlten im Boomjahr 2007 noch knapp 50 Prozent aller Kleinbetriebe übertarifliche Löhne, im Krisenjahr 2009 nur noch 26 Prozent.

Diese Entwicklung setzt sich 2011 tendenziell fort, wenngleich die Veränderungen gegenüber 2010 zumeist gering sind – bei den Kleinbetrieben ist wie in den anderen Größenklassen auch ein leichter Rückgang übertariflicher Entlohnung zu verzeichnen.

Auch hier ist demnach kein Effekt eines möglichen Fachkräfteengpasses belegbar, vielmehr die etwas schlechtere konjunkt-

relle Situation des Jahres 2011 maßgeblich für die Entwicklung.

Abb. 14: Übertarifliche Entlohnung in Hessen 2006-2011 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der tarifgebundenen Betriebe der jeweiligen Größenklasse



Quelle: IAB-Betriebspanel 2006-2011, eigene Berechnungen

Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen zahlen sehr oft übertariflich

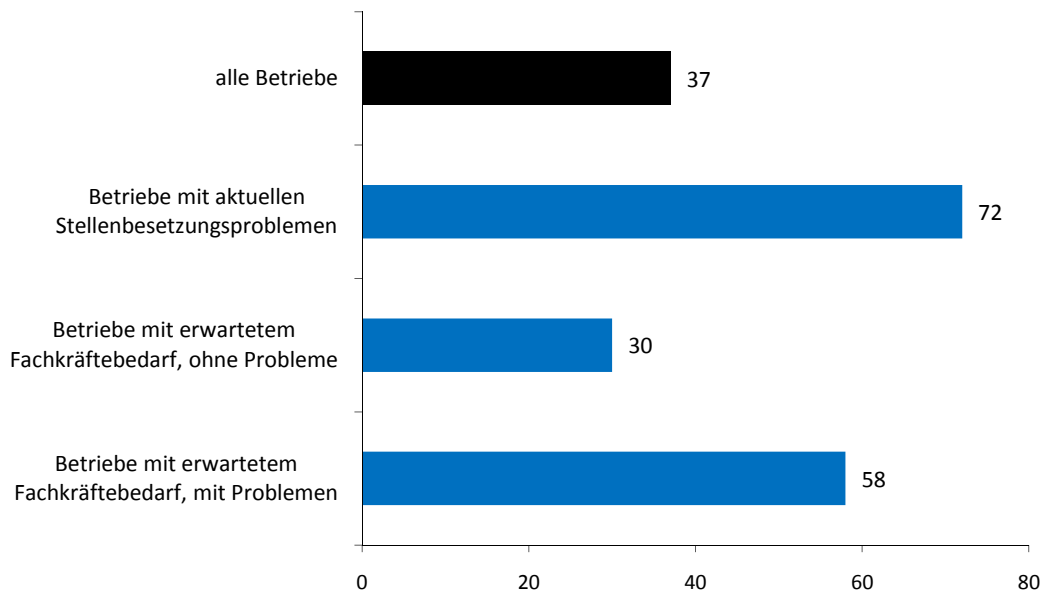
Auch bei der übertariflichen Entlohnung lohnt ein genauerer Blick auf die Betriebe, die derzeit oder zukünftig Fachkräftebedarfe melden. Besonders auffällig ist hier, dass der Anteil der übertariflich zahlenden Betriebe unter jenen, die aktuell Stellen für Fachkräfte nicht besetzen können, doppelt so hoch liegt wie im Durchschnitt aller Betriebe. Dies kann zum Teil mit dem höheren Anteil von Großbetrieben erklärt werden, die sowohl häufiger übertariflich zahlen als auch aktuell zumindest bei einzelnen Stellen Besetzungsprobleme haben, zum Teil kann dies aber auch als Reaktion auf den aktuellen Handlungsbedarf interpretiert werden.

Der Blick in die Zukunft führt dann zu einem überraschenden Befund: Betriebe, die Fachkraftstellen zu besetzen haben und hierbei keine Probleme erwarten, zahlen seltener übertarifliche Löhne und Gehälter als der Durchschnitt der hessischen Betriebe. Möglicherweise sehen sich diese Betriebe so gut aufgestellt, dass auf zusätzliche Anreize bei der Fachkräfte-rekrutierung und -bindung verzichtet werden kann.

Ganz anders stellt sich dies bei den Betrieben dar, die mit Problemen bei der Besetzung ihrer Fachkräftestellen rechnen: Diese zahlen bereits heute zu 58 Prozent übertarifliche Löhne und Gehälter, was als

vorausschauende Strategie gegen etwaige Fachkräfteengpässe gewertet werden kann.

Abb. 15: Übertarifliche Entlohnung in Hessen 2011 nach Fachkräftebedarf und Stellenbesetzungsproblemen, Angaben in Prozent der tarifgebundenen Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Resümee

Arbeitszeitregelungen sowie Löhne und Gehälter sind zentrale personalpolitische Instrumente, und haben dementsprechend eine hohe Bedeutung bei der Fachkräftegewinnung und -bindung. Allerdings bieten die Daten des aktuellen IAB-Betriebspanels nur bedingt Hinweise, dass diese bereits heute im Hinblick auf bestehende oder erwartete Fachkräfteengpässe genutzt werden.

Einzig die etwas häufiger anzutreffende übertarifliche Entlohnung in Betrieben mit aktuellen oder erwarteten Stellenbesetzungsproblemen kann als Indikator betrachtet werden, während die Betrachtung der vergangenen Entwicklung weder bei den vereinbarten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeiten und den geleisteten Überstunden, noch bei den Löhnen und Gehältern Anhaltspunkte für eine verstärkte Nutzung dieser Instrumente zur Abfederung von Fachkräfteengpässen liefert.

Auch die genauere Betrachtung nach von Fachkräfteengpässen besonders betroffenen Wirtschaftszweigen lässt wenig Rückschlüsse auf eine verstärkte Nutzung dieses Instrumentariums zu. In den Branchen, in denen bereits heute Probleme bei der Stellenbesetzung bestehen, wie beispielsweise den Sonstigen Dienstleistungen, zu denen auch die Gesundheits- und Sozialberufe zählen, werden eher niedrigere Ar-

beitsvolumen und niedrigere Löhne als im Durchschnitt verzeichnet. In der Regel sind die Unterschiede und die Veränderungen im Zeitverlauf zudem vergleichsweise gering, und wo dies nicht der Fall ist und deutliche Ausschläge zu verzeichnen sind, hat dies in erster Linie konjunkturelle Gründe.

Die genannten Differenzen bei den Löhnen verweisen jedoch exemplarisch auf den möglichen umgekehrten Zusammenhang zwischen dem Einsatz personalpolitischer Instrumente und möglichen Fachkräfteengpässen: Statt mit höheren Löhnen auf Stellenbesetzungsprobleme zu reagieren, sind die bestehenden oder erwarteten Fachkräfteprobleme vielmehr Folge des Umstands, dass viele Betriebe – aus Wettbewerbs- oder anderen Gründen – keine höheren Löhne zahlen können. Der Mangel an betrieblichen Gestaltungsspielräumen bei den „harten“ Faktoren wie Arbeitszeiten und Löhnen wiederum kann nur kompensiert werden, wenn weiterhin und vermehrt die Flexibilisierungspotentiale genutzt werden. Der recht deutliche Anstieg der Verbreitung von Arbeitszeitkonten zeigt, dass dies zumindest teilweise bereits vollzogen wird, zumal insbesondere Betriebe mit aktuellen und erwarteten Fachkräftebedarfen hiervon Gebrauch machen.

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, was große Vortei-

le gegenüber reinen Querschnittserhebungen bietet.

Der Report zu den personalpolitischen Maßnahmen ist nach dem Report zum betrieblichen Fachkräftebedarf, jenem zum betrieblichen Aus- und Weiterbildungsverhalten und dem Report zu Frauenbeschäftigung in Hessen der vierte aus der Befragungswelle 2011. Die Auswertungen basieren auf der Befragung von 988 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

- Dietz, Martin / Kettner, Anja / Kubis, Alexander / Leber, Ute / Müller, Anne / Stegmaier, Jens (2012): Unvollkommene Ausgleichsprozesse am Arbeitsmarkt. Analysen zur Arbeitskräftenachfrage auf Basis des IAB-Betriebspanels und der IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots, IAB-Forschungsbericht Nr. 08/2012, Nürnberg
- Nüchter, Oliver / Larsen, Christa (2012): Fachkräftebedarf in hessischen Betrieben 2011, unter: <http://doku.iab.de/externe/2012/k120524303.pdf>
- Kohaut, Susanne / Schnabel, Claus (2003): Verbreitung, Ausmaß und Determinanten der übertariflichen Entlohnung, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 36, H. 4. S. 661-671, Nürnberg
- Zapf, Ines (2012): Flexibilität am Arbeitsmarkt durch Überstunden und Arbeitszeitkonten Messkonzepte, Datenquellen und Ergebnisse im Kontext der IAB-Arbeitszeitrechnung, IAB-Forschungsbericht Nr. 03/2012, Nürnberg

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