

Verdrängungseffekte in kleinen Firmen

Eine aktuelle Studie ergibt Hinweise, dass Minijobs reguläre Beschäftigung verdrängen.

Das gilt insbesondere in Kleinbetrieben.

Wer geringfügig beschäftigt ist, bekommt häufig nur einen Niedriglohn und muss eine schlechtere soziale Absicherung in Kauf nehmen. Befürworter sagen, dass Minijobs zusätzlich zu regulären Beschäftigungsverhältnissen entstehen – Kritiker, dass die geringfügigen die sozialversicherungspflichtigen Jobs verdrängen. Welche These zutrifft, haben Forscher des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) anhand von Daten des IAB-Betriebspanels untersucht.*

Unter Berücksichtigung von Charakteristika wie zum Beispiel der Betriebsgröße oder Branche ermittelten sie den Zusammenhang zwischen der Veränderung der Zahl der geringfügig Beschäftigten und der Veränderung der regulären Beschäftigung. Ihr Ergebnis: Insgesamt zeigt sich ein recht kleiner Effekt. „Demzufolge reduzieren Betriebe im Durchschnitt ihre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in geringem Maße, wenn die geringfügige Beschäftigung ausgedehnt wird.“ Weitere Analysen zeigen, dass die Betriebsgröße von entscheidender Bedeutung ist: Vor allem bei kleineren Betrieben mit bis zu 9 Mitarbeitern ergeben sich deutliche Hinweise, dass Minijobs reguläre Arbeitsplätze verdrängen. Auch bei Betrieben mit 10 bis 99 Beschäftigten finden die Forscher Anhaltspunkte, dass geringfügige die reguläre Beschäftigung ersetzt. Erst in größeren Betrieben können mehr

Minijobs weit verbreitet

Von allen Beschäftigten haben einen Minijob in der Branche ...

Gastgewerbe	34 %
Einzelhandel	23 %
Land- und Forstwirtschaft	17 %
Nahrungs- und Genussmittel	16 %
Wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen	14 %
Gesundheits- und Sozialwesen	12 %

Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2012 | © Hans-Böckler-Stiftung 2013

Minijobs im Einklang mit mehr sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung entstehen.

Über fast alle Branchen hinweg gilt: In Kleinbetrieben „gehen der Aufbau von Minijobs und die Reduktion der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung Hand in Hand“. Im Einzelhandel und Gastgewerbe, die intensiv Minijobber einsetzen, zeigen die Daten ausgeprägt negative Zusammenhänge. Auch im Gesundheits- und Sozialwesen legen die Rechenergebnisse starke Verdrängungseffekte nahe. ◀

* Quelle: Christian Hohendanner, Jens Stegmaier: Geringfügige Beschäftigung in deutschen Betrieben: Umstrittene Minijobs, IAB-Kurzbericht 24/2012
Link zur Studie unter boecklerimpuls.de

MITBESTIMMUNG

Mehr Qualifizierung mit Betriebsrat

Betriebsräte sorgen für mehr betriebliche Weiterbildung.

Besonders groß ist der Effekt bei kleinen und mittleren Unternehmen.

Die zunehmende Bedeutung von Wissen und Qualifikation in der Arbeitswelt mache betriebliche Weiterbildung immer wichtiger, schreibt Jens Stegmaier vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Doch nicht alle Betriebe bilden ihre Mitarbeiter weiter. Der Sozialwissenschaftler hat untersucht, welche Rolle betriebliche Mitbestimmung in diesem Zusammenhang spielt.* Das Ergebnis seiner Analyse: Betriebsräte haben einen positiven Einfluss auf die Weiterbildungsaktivitäten privater Unternehmen. Das gilt vor allem in der Gruppe der kleinen und mittleren Betriebe. Dass mitbestimmte Betriebe mehr für die Weiterbildung ihrer Beschäftigten tun, legen dem IAB-Wissenschaftler zufolge diverse Befunde der Mitbestimmungsforschung nahe. Betriebsräte tragen demnach zu mehr Kommunikation und Vertrauen zwischen Management und Belegschaft bei und ermöglichen so langfristige Kooperationsbeziehungen. Das mache Investitionen in die Qualifikation der Beschäftigten attraktiver. Große Betriebe hätten generell mehr Möglichkeiten, Personalfuktuation zu verhindern – beispielsweise durch interne

Arbeitsmärkte oder höhere Löhne. Daher sei zu erwarten, dass Betriebsräte für Weiterbildung in kleinen Firmen wichtiger sind als in Großunternehmen.

Empirisch überprüft hat Stegmaier seine Hypothesen mit Hilfe des IAB-Betriebspanels. Seinen Berechnungen zufolge bieten mitbestimmte Betriebe tatsächlich häufiger Weiterbildungsmaßnahmen an als Betriebe ohne Betriebsrat. Auch der Anteil der Arbeitnehmer, die an solchen Maßnahmen teilnehmen, ist größer, wenn es einen Betriebsrat gibt. Was das Angebot von Weiterbildung angeht, ist der Betriebsrats-Effekt bei Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten stärker ausgeprägt als bei den größeren Unternehmen. Die Ergebnisse bleiben auch dann stabil, wenn Kontrollvariable wie der Anteil der befristet Beschäftigten, die Qualifikationsstruktur der Belegschaft oder die Branche herausgerechnet werden. ◀

* Quelle: Jens Stegmaier: Effects of Works Councils on Firm-Provided Further Training in Germany, in: British Journal of Industrial Relations 4/2012