

*Die Vielfalt der Beschäftigungsformen in Deutschland wird auch mit Hilfe des Begriffspaares der „Normalarbeitsverhältnisse“ einerseits und der „atypischen“ Beschäftigungsverhältnisse andererseits charakterisiert. An den typisierten Beschäftigungsformen hat sich in den vergangenen Jahren eine Debatte über qualitative Aspekte von Arbeitsverhältnissen entzündet. So werden in der öffentlichen und wissenschaftlichen Diskussion die Begriffe atypische und prekäre Beschäftigung gelegentlich im Zusammenhang verwendet. Atypische Beschäftigungen sind jedoch nicht mit prekärer Beschäftigung und mit zwangsläufig für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hohen sozialen Risiken gleichzusetzen. Insofern dient die Typisierung an dieser Stelle systematischen, nicht wertenden Analyse Zwecken.*

*Die Verdienststrukturerhebung 2014 bietet die Möglichkeit, Struktur- und Verdienstunterschiede in Normalarbeitsverhältnissen und atypischen Beschäftigungsverhältnissen differenziert zu betrachten. Der folgende Beitrag untersucht diese Fragestellung mit Hilfe von Daten zu Beschäftigungsverhältnissen in Hamburg und Schleswig-Holstein.*

*Ulrich Wiemann*

## Normalarbeitsverhältnisse und atypische Beschäftigungen: Struktur- und Verdienstunterschiede in Hamburg und Schleswig-Holstein

### Definitionen und Abgrenzungen

Die Ausführungen beziehen sich auf abhängig Beschäftigte, eingegrenzt auf Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren, die nicht in einem betrieblichen Ausbildungsverhältnis stehen. Atypische Beschäftigungen sind in der Regel mit zeitlicher Begrenzung des Arbeitsverhältnisses verbunden, sei es in Form einer stark reduzierten wöchentlichen Arbeitszeit, einer Befristung des Arbeitsverhältnisses, wechselnder, zeitlich begrenzter Tätigkeit in den Betrieben (Zeitarbeit) oder einer als geringfügig eingestuft Beschäftigung. Als „atypisch“ werden abhängige Beschäftigungsverhältnisse von Erwerbstätigen abgegrenzt, auf die mindestens eines der folgenden Kriterien zutrifft:

- Befristung des Arbeitsvertrags,
- Teilzeitbeschäftigung mit normalerweise 20 oder weniger Arbeitsstunden pro Woche,
- Zeitarbeitsverhältnis,
- geringfügige Beschäftigung.

Als Normalarbeitsverhältnisse gelten alle abhängigen Beschäftigungen, die keines der genannten Merkmale erfüllen.

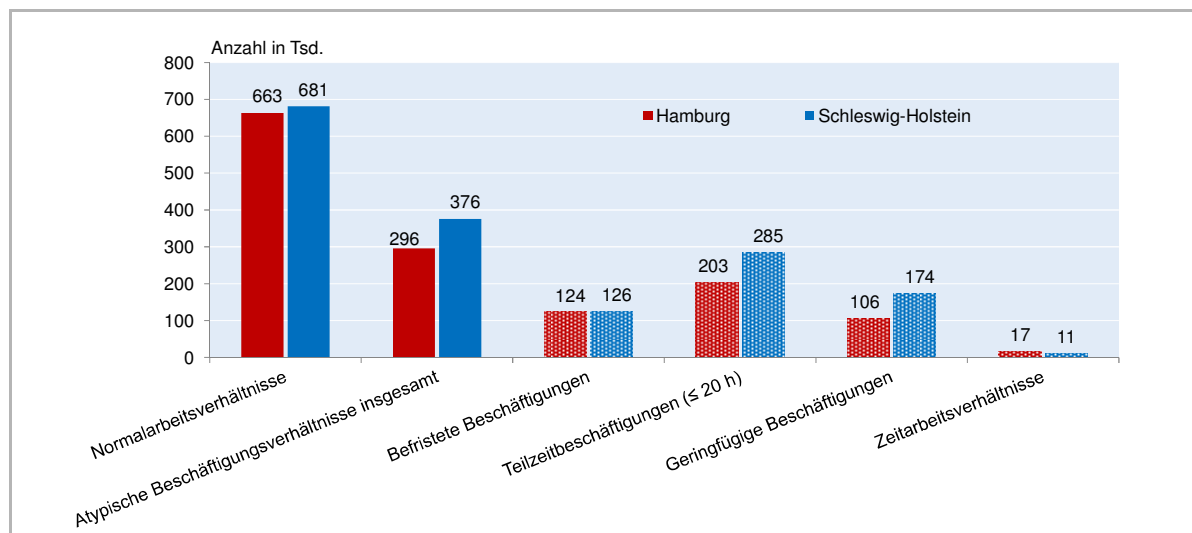
Im Unterschied zum Mikrozensus, der ebenfalls Informationen zur atypischen Beschäftigung bietet, nimmt die Verdienststrukturerhebung Bezug auf die bei den Arbeitgebern und -geberinnen bestehenden Beschäftigungsverhältnisse und nicht auf die Personen in Beschäftigung. Schülerinnen und Schüler, Studentinnen und Studenten, Rentnerinnen und Rentner sowie Pensionierte mit Hinzuverdienst können in der Verdienststrukturerhebung nicht erkannt und damit auch nicht aus den Erwerbstätigen ausgeschlossen werden. Grundsätzlich kann die Verdienststrukturerhebung nicht auf Haupttätigkeiten eingegrenzt werden, Nebenjobs werden mitgezählt.

## Datengrundlage

Datenquelle für die dargestellten Ergebnisse ist die Verdienststrukturerhebung (VSE). Im Rahmen dieser alle vier Jahre durchgeführten Stichprobenerhebung wurden Beschäftigungsverhältnisse unter anderem nach Angaben über Verdienste, Arbeitszeiten, Geschlecht, Alter und über Beruf der Beschäftigten für den Monat April und das Jahr 2014 erfasst und ausgewertet. Diese Angaben können zum Beispiel nach Wirtschaftszweigen und der Größe des Unternehmens gegliedert dargestellt werden. Im Unterschied zu früheren Verdienststrukturerhebungen wurden 2014 erstmals Kleinbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten sowie Betriebe des Wirtschaftsabschnitts A<sup>1</sup> „Land- und Forstwirtschaft“ in die Erhebung einbezogen, so dass mit den Ergebnissen die Gesamtwirtschaft nahezu vollständig abgebildet werden kann.

In Hamburg wurden für die Erhebung 2014 die von den Betrieben übermittelten Angaben zu 46 000 abhängigen Beschäftigungsverhältnissen ausgewertet; in Schleswig-Holstein waren es 45 000 abhängige Beschäftigungsverhältnisse. Nach Hochrechnung belief sich die Gesamtzahl aller Beschäftigungsverhältnisse (einschließlich der Auszubildenden) auf 1,02 Mio. in Hamburg und 1,14 Mio. in Schleswig-Holstein.

Abbildung 1:  
**Normalarbeitsverhältnisse und atypische Beschäftigungsverhältnisse<sup>1</sup> in Hamburg und Schleswig-Holstein 2014**



<sup>1</sup> Bei den atypischen Beschäftigungsformen sind Kombinationen und daher Mehrfachzählungen möglich.

## Ein Drittel atypische Beschäftigungsverhältnisse

Bei etwa einem Drittel der Arbeitsverhältnisse (Hamburg: 31 Prozent; Schleswig-Holstein: 36 Prozent) handelte es sich um atypische Beschäftigungsformen im Sinne der oben genannten Definition. Insgesamt gab es in Schleswig-Holstein 376 000 und in Hamburg 296 000 atypische Beschäftigungsverhältnisse.

**Tabelle 1:**  
**Beschäftigungsverhältnisse in Hamburg**  
**nach Strukturmerkmalen der Beschäftigten 2014**

Merkmale	Beschäftigungsverhältnisse insgesamt	Normalarbeitsverhältnisse	Atypische Beschäftigungsverhältnisse zusammen	Und zwar <sup>1</sup>		
				Befristet	Teilzeit (≤20h)	Geringfügig
	%	Anteil an den Beschäftigungsverhältnissen insgesamt in %				
Insgesamt	100	69	31	13	21	11
Frauen	48	61	39	14	29	14
Männer	52	77	23	11	14	(8)
<b>Alter von ... bis ... Jahre</b>						
bis 24	(6)	(29)	71	(36)	(51)	(41)
25 - 29	11	57	43	28	(21)	(11)
30 - 34	13	71	29	(17)	(15)	/
35 - 39	12	72	28	(12)	(18)	(9)
40 - 44	12	73	27	(9)	(20)	(8)
45 - 49	15	77	23	(7)	(18)	(8)
50 - 54	14	78	22	(6)	(17)	(9)
55 - 59	10	75	(25)	/	(20)	(10)
60 - 64	6	66	(34)	/	(31)	(13)
<b>Schulabschluss (Tätigkeitsschlüssel 2010)</b>						
1 Ohne Schulabschluss	(2)	(41)	(59)	/	(43)	(28)
2 Haupt-/Volksschulabschluss	17	62	38	(15)	(27)	(16)
3 Mittlere Reife oder gleichwertiger Abschluss	34	70	30	(11)	20	(11)
4 Abitur/Fachabitur	47	72	28	13	19	(8)
<b>Beruflicher Ausbildungsabschluss (Tätigkeitsschlüssel 2010)</b>						
1 Ohne beruflichen Ausbildungsabschluss	13	39	61	(24)	48	(33)
2 Anerkannter Berufsabschluss	58	71	29	11	19	9
3 Meister-/Techniker-/Fachschulabschluss	(3)	(77)	/	/	/	/
4 Bachelor	(3)	(64)	(36)	(29)	(19)	/
5 Diplom/Magister/Master/Staatsexamen	21	81	19	(10)	12	/
6 Promotion/Habilitation	/	/	/	/	/	/
<b>Anforderungsniveau (KldB 2010)</b>						
1 Helfer	14	37	63	(22)	51	(37)
2 Fachkraft	49	69	31	13	21	(10)
3 Spezialist	19	82	(18)	(9)	(10)	/
4 Experte	18	82	18	(11)	(10)	/
<b>Tarifbindung des Arbeitgebers</b>						
tarifgebunden	45	74	26	(14)	15	(5)
nicht tarifgebunden	55	65	35	(12)	26	16
<b>Unternehmen mit ... bis ... Beschäftigten</b>						
1 - 9	13	52	48	(6)	46	(27)
10 - 49	22	68	(32)	(12)	(24)	(15)
50 - 99	(9)	(70)	/	/	/	/
100 - 249	(12)	(69)	(31)	/	/	/
250 - 499	(9)	(64)	/	/	/	/
500 - 999	(7)	(71)	/	/	/	/
1 000 und mehr	29	79	21	11	14	(4)
<b>Unternehmenszugehörigkeit von ... bis ... Jahren</b>						
bis unter 1	(8)	(34)	(66)	(38)	(40)	(29)
1 - 2	24	47	53	28	32	21
3 - 5	17	68	32	13	(21)	(11)
6 - 10	17	80	20	(4)	(18)	(8)
11 - 15	11	87	(13)	/	(11)	/
16 - 20	6	88	(12)	/	(11)	/
21 - 25	6	88	(12)	/	(11)	/
26 - 30	4	91	(9)	/	(9)	/
31 und mehr	7	87	(13)	/	(12)	-

<sup>1</sup> Mehrfachzählungen möglich  
/ keine Angaben, da Zahlenwert nicht sicher genug  
( ) Aussagewert eingeschränkt, da der Zahlenwert statistisch relativ unsicher ist

**Tabelle 2:**  
**Beschäftigungsverhältnisse in Schleswig-Holstein**  
**nach Strukturmerkmalen der Beschäftigten 2014**

Merkmale	Beschäftigungsverhältnisse insgesamt	Normalarbeitsverhältnisse	Atypische Beschäftigungsverhältnisse zusammen	Und zwar <sup>1</sup>		
				Befristet	Teilzeit (≤20h)	Geringfügig
	%	Anteil an den Beschäftigungsverhältnissen insgesamt in %				
Insgesamt	100	64	36	12	27	16
Frauen	50	54	46	(13)	39	22
Männer	50	75	25	11	15	11
<b>Alter von ... bis ... Jahre</b>						
bis 24	7	(35)	65	(31)	(46)	(41)
25 - 29	10	57	43	(25)	(23)	(16)
30 - 34	10	65	35	(17)	(20)	(12)
35 - 39	10	66	(34)	(12)	(24)	(13)
40 - 44	12	68	32	(9)	(26)	(12)
45 - 49	18	69	31	(6)	26	(15)
50 - 54	15	71	29	(7)	(24)	(15)
55 - 59	11	71	(29)	/	(25)	(14)
60 - 64	7	59	(41)	/	(39)	(22)
<b>Schulabschluss (Tätigkeitsschlüssel 2010)</b>						
1 Ohne Schulabschluss	3	/	(69)	/	(64)	(55)
2 Haupt-/Volksschulabschluss	30	62	38	(12)	28	18
3 Mittlere Reife oder gleichwertiger Abschluss	40	65	35	(11)	27	15
4 Abitur/Fachabitur	28	69	31	(12)	23	(13)
<b>Beruflicher Ausbildungsabschluss (Tätigkeitsschlüssel 2010)</b>						
1 Ohne beruflichen Ausbildungsabschluss	14	39	61	(20)	50	(37)
2 Anerkannter Berufsabschluss	68	66	34	10	25	15
3 Meister-/Techniker-/Fachschulabschluss	3	(78)	/	/	/	/
4 Bachelor	2	(60)	(40)	(22)	/	/
5 Diplom/Magister/Master/Staatsexamen	12	79	(21)	(10)	(14)	/
6 Promotion/Habilitation	1	64	/	/	/	/
<b>Anforderungsniveau (KldB 2010)</b>						
1 Helfer	20	36	64	(18)	54	40
2 Fachkraft	57	68	32	11	24	13
3 Spezialist	12	82	(18)	(6)	(13)	/
4 Experte	12	78	(22)	(13)	(12)	/
<b>Tarifbindung des Arbeitgebers</b>						
tarifgebunden	44	71	29	14	(18)	(7)
nicht tarifgebunden	56	59	41	(11)	34	24
<b>Unternehmen mit ... bis ... Beschäftigten</b>						
1 - 9	18	46	54	/	51	36
10 - 49	25	65	35	/	(29)	(20)
50 - 99	9	(70)	/	/	/	/
100 - 249	10	(69)	(31)	/	/	/
250 - 499	7	/	/	/	/	/
500 - 999	5	(67)	/	/	/	/
1 000 und mehr	25	73	27	15	(17)	/
<b>Unternehmenszugehörigkeit von ... bis ... Jahren</b>						
bis unter 1	8	(38)	(62)	(31)	(40)	(31)
1 - 2	23	43	57	25	41	32
3 - 5	18	58	42	(13)	31	(19)
6 - 10	17	71	(29)	(6)	(23)	(13)
11 - 15	11	79	(21)	(2)	(18)	/
16 - 20	7	86	(14)	/	/	/
21 - 25	6	88	(12)	/	(11)	/
26 - 30	4	89	(11)	/	/	/
31 und mehr	7	86	(14)	/	(14)	/

<sup>1</sup> Mehrfachzählungen möglich

/ keine Angaben, da Zahlenwert nicht sicher genug

( ) Aussagewert eingeschränkt, da der Zahlenwert statistisch relativ unsicher ist

Während befristete Beschäftigungen in beiden Ländern etwa gleich häufig auftraten, waren Teilzeitbeschäftigungen bis 20 Stunden Wochenarbeitszeit und geringfügige Beschäftigungen in Schleswig-Holstein weitaus zahlreicher als in Hamburg (s. Abbildung 1).

Am häufigsten gingen atypisch Beschäftigte einer Teilzeittätigkeit mit einem wöchentlichen Stundenumfang von bis zu 20 Stunden nach. Dies traf in Hamburg auf 21 Prozent und in Schleswig-Holstein auf 27 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse zu (vgl. Tabelle 1, Tabelle 2). 13 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse (Schleswig-Holstein: zwölf Prozent) waren befristet und in elf Prozent (Schleswig-Holstein: 16 Prozent) arbeiteten geringfügig Beschäftigte. Zeitarbeit machte weniger als zwei Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse aus.<sup>2</sup> Da die Hochrechnung der Stichprobenergebnisse aufgrund der geringen Zahl von erfassten Zeitarbeitnehmern und -nehmerinnen in Hamburg und Schleswig-Holstein nur bedingt verlässlich ist, wird diese Gruppe in der folgenden Darstellung nicht differenziert betrachtet.

## Verbreitung von atypischen Beschäftigungsverhältnissen

Atypische Beschäftigung kommt in Kleinunternehmen (bis neun Beschäftigte) sehr viel häufiger vor als in mittleren und großen Unternehmen (vgl. Tabelle 1, Tabelle 2) und umfasst dort rund die Hälfte aller Beschäftigungsverhältnisse. Mit steigender Betriebsgröße sinkt der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse. Sie treten in stärkerem Maße bei nicht-tarifgebundenen und nicht-öffentlichen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern auf. Nach dem Anforderungsniveau der Stellen sind die atypisch Beschäftigten erwartungsgemäß meist als Hilfskräfte eingesetzt. Besonders in den Berufsbereichen „Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit“ sowie „kaufmännische Dienstleistungen, Handel Vertrieb und Tourismus“ bestehen viele dieser Beschäftigungsverhältnisse.

Neben Gemeinsamkeiten bestehen aber auch prägnante Unterschiede in der Verbreitung der einzelnen atypischen Beschäftigungsformen, die teils über eigene, spezifische Profile verfügen:

- Befristete Beschäftigungsverhältnisse sind in mittleren und größeren Unternehmen, bei öffentlichen und tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen stärker verbreitet. Sie weisen in dieser Hinsicht ein Verteilungsmuster auf, das demjenigen von Normalarbeitsverhältnissen ähnelt. Sie sind darüber hinaus – ebenso wie Teilzeitbeschäftigungen mit geringer Stundenzahl – in Gesundheits- und Sozialberufen sowie in Lehre und Erziehung relativ häufig.
- Demgegenüber sind Beschäftigungsverhältnisse mit geringen Wochenarbeitszeiten und geringfügige Beschäftigungen bei Kleinstbetrieben, nicht-öffentlichen und nicht-tarifgebundenen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern erheblich zahlreicher.

## Viele Frauen und Geringqualifizierte in atypischen Beschäftigungsverhältnissen

Frauen arbeiten weitaus häufiger in atypischen Beschäftigungsverhältnissen als Männer; von den Arbeitnehmerinnen in Hamburg waren es 39 Prozent, in Schleswig-Holstein sogar 46 Prozent. Nur 23 Prozent der Arbeitnehmer in Hamburg und 25 Prozent der Arbeitnehmer in Schleswig-Holstein waren hingegen atypisch beschäftigt. Gut 60 Prozent der atypisch Beschäftigten sind Frauen. In sämtlichen Formen atypischer Beschäftigung (mit Ausnahme der Zeitarbeit) sind Frauen überrepräsentiert. Besonders betrifft dies Teilzeitarbeit mit geringer Stundenzahl und geringfügige Beschäftigungen.

Geringqualifizierte Erwerbstätige sind häufiger atypisch beschäftigt als Personen, die über eine höhere Qualifikation verfügen. In Hamburg hatten 26 Prozent der Personen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen entweder keinen Schulabschluss oder als höchste schulische Qualifikation einen Hauptschulabschluss; in Schleswig-Holstein waren es 37 Prozent. 26 Prozent (Hamburg) bzw. 23 Prozent (Schleswig-Holstein) der atypisch Beschäftigten hatten (noch) keinen beruflichen Ausbildungsabschluss.

## Überwiegend junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind atypisch beschäftigt

Auch im Hinblick auf das Alter der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zeigen die atypischen Beschäftigungsverhältnisse in Hamburg und Schleswig-Holstein strukturelle Besonderheiten. Der Anteil dieser Beschäftigungsart ist bei Personen unter 25 Jahren am höchsten und macht mehr als zwei Drittel der Beschäftigungsverhältnisse aus. Das ist zugleich die Altersgruppe, in der sich viele Personen noch in Schul- oder Hochschulbildung befinden, so dass zu vermuten ist, dass die Tätigkeit häufig begleitend zum Schul- oder Hochschulbesuch ausgeübt wird. Hierauf lässt auch das teilweise geringere Ausbildungsniveau der atypisch Beschäftigten schließen. Überwiegend handelt es sich bei den mit Jüngeren geschlossenen atypischen Arbeitsverhältnissen um geringfügige Beschäftigungen und Teilzeittätigkeiten mit kurzen Wochenarbeitszeiten.

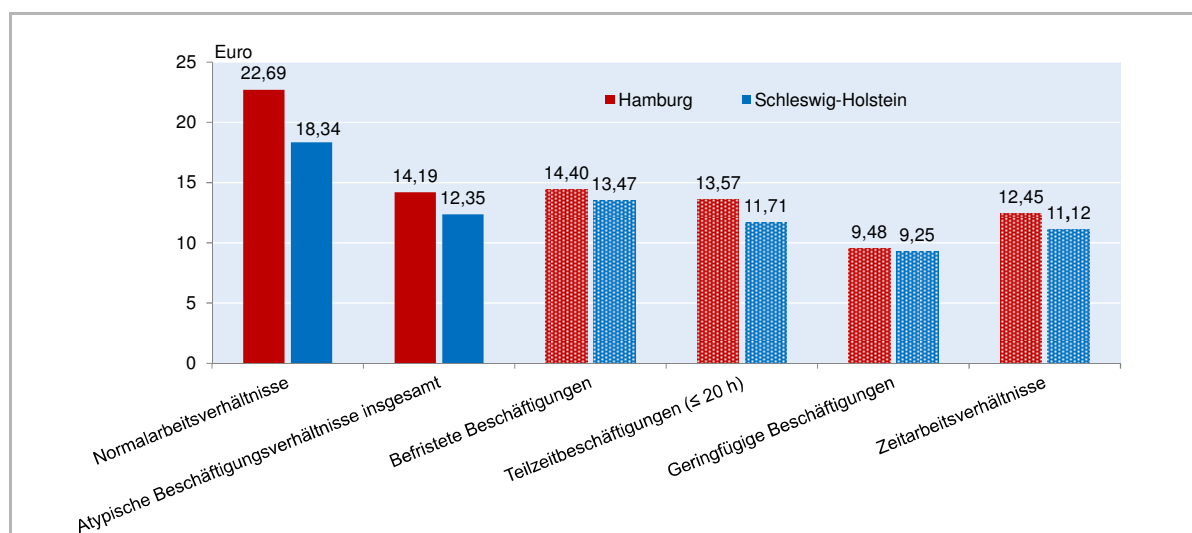
Während diese Beschäftigungsverhältnisse in den mittleren Altersjahrgängen, in denen die Erwerbstätigenquoten am höchsten sind, seltener auftreten, sind sie gegen Ende der Erwerbsphase wieder häufiger, möglicherweise als Hinzuverdienst bei schon eingetretener Verrentung. Anders als bei Männern sind atypische Beschäftigungsverhältnisse allerdings bei Frauen aller Altersgruppen stärker verbreitet. In den mittleren Altersjahrgängen der 40- bis unter 60-Jährigen sind sieben von zehn atypisch Beschäftigten Frauen.

Atypisch Beschäftigte sind in der Regel nur kurz im Unternehmen tätig, jede(r) Zweite arbeitet dort weniger als zwei Jahre. Bei den länger im Unternehmen atypisch Beschäftigten handelt es sich zumeist um Frauen.

## Atypisch Beschäftigte verdienen weniger . . .

Für den Vergleich der Erwerbseinkommen der Beschäftigten in unterschiedlichen Arbeitsverhältnissen wird im Folgenden der Bruttostundenverdienst herangezogen (s. Abbildung 2). Er ist am besten geeignet, da so festgestellte Verdienstunterschiede nicht durch die – bei Normalarbeitnehmern und -nehmerinnen sowie atypisch Beschäftigten – meist sehr unterschiedlichen Arbeitszeiten hervorgerufen werden und darüber hinaus keine Einflüsse von Steuern und Abgaben auftreten können.

Abbildung 2:  
**Bruttostundenverdienste in Normalarbeitsverhältnissen und atypischen Beschäftigungsverhältnissen in Hamburg und Schleswig-Holstein 2014**



**Tabelle 3:**  
**Bruttostundenverdienste in Hamburg**  
**nach Strukturmerkmalen der Beschäftigten 2014**

Merkmale	Normal- arbeits- verhältnisse	Atypische Beschäftigungs- verhältnisse	Und zwar <sup>1</sup>			
			Befristet	Teilzeit (≤20h)	Gering- fügig	
			Euro		in % des Normalarbeitsverdienstes	
Insgesamt	22,69	14,19	63	63	60	42
Frauen	19,99	13,91	70	69	68	49
Männer	24,70	14,63	59	61	55	37
<b>Alter von ... bis ... Jahre</b>						
bis 24	13,48	9,85	73	81	66	62
25 - 29	16,69	12,98	78	83	69	58
30 - 34	20,31	14,76	73	82	60	46
35 - 39	22,69	14,81	65	72	60	44
40 - 44	23,98	14,68	61	59	60	42
45 - 49	25,11	14,48	58	60	55	40
50 - 54	24,36	14,12	58	61	56	40
55 - 59	24,46	15,40	63	(62)	(62)	41
60 - 64	23,86	20,88	88	/	89	40
<b>Schulabschluss (Tätigkeitsschlüssel 2010)</b>						
1 Ohne Schulabschluss	13,28	10,01	75	76	75	66
2 Haupt-/Volksschulabschluss	17,00	11,33	67	66	65	54
3 Mittlere Reife oder gleichwertiger Abschluss	19,11	13,31	70	69	69	50
4 Abitur/Fachabitur	27,22	16,78	62	62	58	36
<b>Beruflicher Ausbildungsabschluss (Tätigkeitsschlüssel 2010)</b>						
1 Ohne beruflichen Ausbildungsabschluss	15,41	10,02	65	66	64	57
2 Anerkannter Berufsabschluss	20,01	13,97	70	67	70	50
3 Meister-/Techniker- /Fachschulabschluss	25,70	14,48	56	(61)	(47)	35
4 Bachelor	21,96	14,33	65	67	55	46
5 Diplom/Magister/Master/ Staatsexamen	30,43	22,61	74	75	70	37
6 Promotion/Habilitation	(39,08)	/	/	(70)	/	(20)
<b>Anforderungsniveau (KldB 2010)</b>						
1 Helfer	13,76	10,02	73	73	72	66
2 Fachkraft	18,53	13,15	71	70	70	51
3 Spezialist	24,96	19,02	76	67	80	46
4 Experte	33,10	25,63	77	70	78	(37)
<b>Tarifbindung des Arbeitgebers</b>						
tarifgebunden	24,43	16,91	69	61	73	40
nicht tarifgebunden	21,07	12,51	59	66	55	44
<b>Unternehmen mit ... bis ... Beschäftigten</b>						
1 - 9	16,97	11,90	70	(83)	68	57
10 - 49	19,76	12,29	62	66	59	46
50 - 99	21,19	12,30	58	62	53	43
100 - 249	23,85	13,94	58	57	(60)	39
250 - 499	23,59	14,16	60	60	(55)	40
500 - 999	26,26	(15,41)	59	(55)	(56)	37
1 000 und mehr	25,24	19,29	76	66	77	39
<b>Unternehmenszugehörigkeit von ... bis ... Jahren</b>						
bis unter 1	17,31	11,42	66	(70)	59	52
1 - 2	19,73	12,24	62	(70)	53	47
3 - 5	20,28	14,20	70	(84)	62	48
6 - 10	21,78	15,11	69	/	65	46
11 - 15	25,10	17,58	70	/	69	45
16 - 20	25,94	19,09	74	/	73	(43)
21 - 25	26,15	22,84	87	/	88	47
26 - 30	27,08	27,18	(100)	/	(100)	40
31 und mehr	24,81	32,60	(131)	/	(134)	38

<sup>1</sup> Mehrfachzählungen möglich

/ keine Angaben, da Zahlenwert nicht sicher genug

( ) Aussagewert eingeschränkt, da der Zahlenwert statistisch relativ unsicher ist

**Tabelle 4:**  
**Bruttostundenverdienste in Schleswig-Holstein**  
**nach Strukturmerkmalen der Beschäftigten 2014**

Merkmale	Normal- arbeits- verhältnisse	Atypische Beschäftigungs- verhältnisse	Und zwar <sup>1</sup>			
			Befristet	Teilzeit (≤20h)	Gering- fügig	
	Euro		in % des Normalarbeitsverdienstes			
Insgesamt	18,34	12,35	67	73	64	50
Frauen	16,65	12,12	73	78	70	56
Männer	19,59	12,78	65	72	59	47
<b>Alter von ... bis ... Jahre</b>						
bis 24	11,99	9,67	81	91	72	69
25 - 29	14,34	12,07	84	95	71	61
30 - 34	16,85	13,26	79	97	64	54
35 - 39	18,15	13,45	74	(86)	69	53
40 - 44	18,60	12,76	69	78	65	50
45 - 49	19,48	12,32	63	67	62	50
50 - 54	19,63	11,85	60	61	59	50
55 - 59	19,66	12,08	61	63	60	47
60 - 64	20,10	15,11	75	(60)	75	47
<b>Schulabschluss (Tätigkeitsschlüssel 2010)</b>						
1 Ohne Schulabschluss	(12,68)	8,65	68	73	67	64
2 Haupt-/Volksschulabschluss	14,64	10,77	74	77	71	62
3 Mittlere Reife oder gleichwertiger Abschluss	16,88	12,15	72	74	70	56
4 Abitur/Fachabitur	24,13	15,49	64	72	58	39
<b>Beruflicher Ausbildungsabschluss (Tätigkeitsschlüssel 2010)</b>						
1 Ohne beruflichen Ausbildungsabschluss	13,59	9,71	71	76	70	62
2 Anerkannter Berufsabschluss	16,54	12,05	73	76	71	57
3 Meister-/Techniker- /Fachschulabschluss	22,78	(15,93)	70	(70)	(68)	(47)
4 Bachelor	21,11	13,11	62	70	(55)	42
5 Diplom/Magister/Master/ Staatsexamen	27,03	19,95	74	79	67	40
6 Promotion/Habilitation	(37,86)	/	/	/	/	/
<b>Anforderungsniveau (KldB 2010)</b>						
1 Helfer	12,59	9,59	76	79	75	69
2 Fachkraft	15,86	12,20	77	79	75	59
3 Spezialist	22,17	16,88	76	79	75	55
4 Experte	29,18	23,41	80	81	(77)	(46)
<b>Tarifbindung des Arbeitgebers</b>						
tarifgebunden	20,85	15,24	73	71	72	48
nicht tarifgebunden	15,92	10,75	68	76	65	57
<b>Unternehmen mit ... bis ... Beschäftigten</b>						
1 - 9	14,02	10,56	75	(76)	75	68
10 - 49	15,25	10,82	71	81	68	59
50 - 99	16,77	(12,09)	72	73	(70)	(57)
100 - 249	20,15	12,32	61	64	(58)	43
250 - 499	20,94	(13,96)	67	68	(64)	42
500 - 999	21,49	13,34	62	(61)	(61)	42
1 000 und mehr	21,74	16,25	75	71	73	42
<b>Unternehmenszugehörigkeit von ... bis ... Jahren</b>						
bis unter 1	13,70	10,82	79	87	72	66
1 - 2	15,24	10,92	72	81	65	60
3 - 5	16,00	12,22	76	98	69	58
6 - 10	17,79	12,44	70	92	65	53
11 - 15	19,41	14,01	72	89	70	52
16 - 20	20,58	17,16	83	88	83	(52)
21 - 25	21,51	19,00	88	87	88	(46)
26 - 30	22,51	18,55	(82)	80	82	/
31 und mehr	21,80	22,47	(103)	79	104	/

<sup>1</sup> Mehrfachzählungen möglich

/ keine Angaben, da Zahlenwert nicht sicher genug

( ) Aussagewert eingeschränkt, da der Zahlenwert statistisch relativ unsicher ist



Atypisch Beschäftigte verdienen im Mittel deutlich weniger als Normalarbeitnehmer und -nehmerinnen (vgl. Tabelle 3, Tabelle 4). 2014 waren es in Schleswig-Holstein 12,35 Euro in der Stunde, ein Drittel weniger als Normalarbeitnehmer und -nehmerinnen, die im Schnitt 18,34 Euro erhielten. Noch größer war der Verdienstabstand in Hamburg, mit 14,19 Euro Bruttostundenverdienst für atypisch Beschäftigte betrug der Abstand zum Verdienst der Normalarbeitnehmer und -nehmerinnen (22,69 Euro) 37 Prozent.

Zwischen den einzelnen Formen atypischer Beschäftigung gab es hinsichtlich des Bruttostundenverdienstes große Unterschiede: Geringfügig Beschäftigte erhielten knapp halb so viel Stundenlohn (Hamburg: 42 Prozent; Schleswig-Holstein: 50 Prozent) wie Normalbeschäftigte. Teilzeitbeschäftigte mit 20 und weniger Wochenarbeitsstunden verdienten im Schnitt gut 60 Prozent und befristet Beschäftigte etwa 73 Prozent (Schleswig-Holstein) bzw. 63 Prozent (Hamburg) des Stundenverdienstes eines Normalarbeitnehmers bzw. einer Normalarbeitnehmerin.

Für die Verdiensthöhe ist nicht unbedingt die Erwerbsform entscheidend. Wie bereits dargestellt, weisen die einzelnen Formen atypischer Beschäftigung unterschiedliche Alters- und Qualifikationsprofile der jeweils Beschäftigten auf, die zu den festgestellten Verdienstunterschieden beitragen können.

### **. . . auch bei guter Qualifikation**

Die Qualifikation ist ein bedeutender Faktor, der die Verdiensthöhe beeinflusst. Je besser die schulische und berufliche Qualifikation, desto höher ist der Durchschnittsverdienst. Dieser Zusammenhang findet sich grundsätzlich auch in atypischen Beschäftigungsformen, wenn auch nicht für alle Beschäftigungsarten gleich stark ausgeprägt. Trotz steigender Verdienste bei höheren Bildungsabschlüssen verringert sich der Abstand zu den Verdiensten der Normalarbeitnehmer und -nehmerinnen nicht, sondern wird eher größer. Dies gilt in erster Linie für Teilzeitbeschäftigte und für befristet Beschäftigte. Einzig bei längerer Unternehmenszugehörigkeit nähern sich die Verdienste von Normalarbeitnehmern und -nehmerinnen und atypisch Beschäftigten an. Die höchsten Bruttostundenentgelte werden in Berufsbereichen mit hohem Anteil von Akademikerberufen gezahlt, insbesondere im Bereich „Naturwissenschaften, Geografie, Informatik“, das gilt sowohl für Normalarbeitnehmer und -nehmerinnen wie für atypisch Beschäftigte.

Geringfügige Beschäftigung ist eher mit geringen Qualifikationsanforderungen und einer niedrigen Bezahlung verbunden. Minijobs bieten angesichts des begrenzten Beschäftigungsumfangs im allgemeinen wenig Perspektive auf Qualifizierung und Aufstieg im Beruf bzw. im Unternehmen und damit auf Gehaltszuwächse. Vorzugsweise werden sie in bestimmten Lebensphasen, zum Beispiel in der Ausbildung oder nach Renteneintritt, begleitend oder übergangsweise ausgeübt. Bei dieser Beschäftigungsform erscheint der Verdienst relativ statisch und ist vermutlich an der gesetzlich bestimmten Obergrenze für den Monatsverdienst ausgerichtet; die Verdienstunterschiede zwischen weniger gut qualifizierten und besser ausgebildeten Arbeitnehmern und -nehmerinnen sind am geringsten. Eine bessere Qualifikation zahlt sich aufgrund des im allgemeinen geringen Anforderungsniveaus der Minijobs, die häufig wenig Spezialkenntnisse und Berufserfahrung erfordern, kaum aus. Sofern ein höheres Ausbildungsniveau vorhanden ist, dürfte diese Qualifikation für die ausgeübte geringfügige Tätigkeit nicht unbedingt entscheidend sein und wird daher kaum honoriert. Bei besserer Qualifikation und höherem Anforderungsniveau steigt infolgedessen der Verdienstabstand der geringfügig Beschäftigten zu den Normalarbeitnehmern und -nehmerinnen. Dies gilt auch bei längerer Unternehmenszugehörigkeit.

Mit dem Alter steigt in der Regel der Verdienst. Auch dies lässt sich für atypische Beschäftigungsformen ebenso wie für die Normalbeschäftigung bestätigen, wiederum allerdings mit der Einschränkung, dass dieser Zusammenhang für geringfügig Beschäftigte nur wenig ausgeprägt ist.

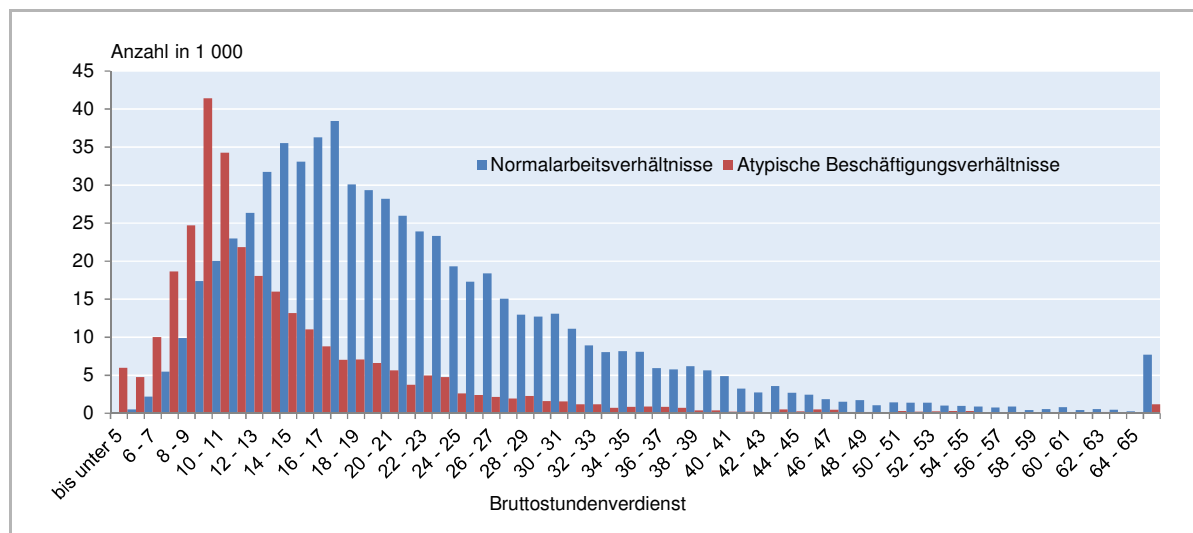
Auch bei Betrachtung der Stundenverdienste nach betrieblichen Merkmalen zeigen sich für Arbeitnehmer und -nehmerinnen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen ähnliche Unterschiede wie in Normalarbeitsverhältnissen, allerdings auf dem generell niedrigeren Verdienstniveau. Wie bei den „Normalarbeitnehmern und -nehmerinnen“ steigen die Verdienste mit der Unternehmensgröße. Sie sind bei tarifgebundenen Arbeitgebern und -geberinnen im Schnitt höher als in Unternehmen, die ihre Löhne und Gehälter nach freier Vereinbarung zahlen.

Der Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen ist in atypischen Beschäftigungsverhältnissen weitaus geringer als in Normalarbeitsverhältnissen. Bei atypisch Beschäftigten beträgt er rund fünf Prozent gegenüber 15 Prozent bei den normal Beschäftigten in Schleswig-Holstein bzw. 20 Prozent in Hamburg. Dies lässt angesichts des großen Anteils atypisch beschäftigter Frauen darauf schließen, dass die Art des Beschäftigungsverhältnisses ein wesentlicher Faktor ist, der das in den Durchschnittsverdiensten festzustellende Verdienstgefälle zwischen Männern und Frauen („unbereinigter Gender Pay Gap“) maßgeblich mitbestimmt.

### Starke Streuung der Verdienste

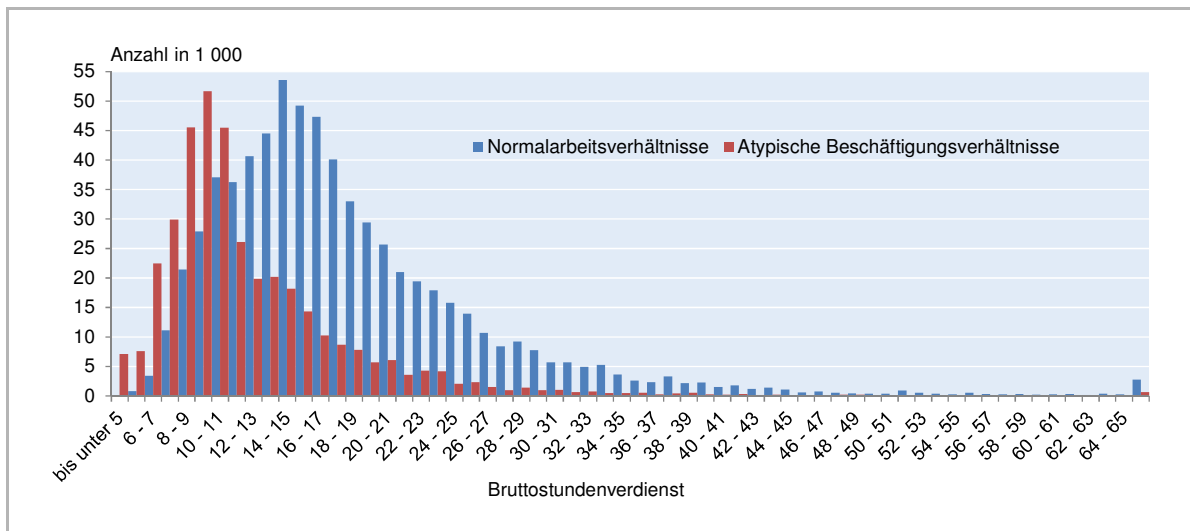
Die Höhe der Arbeitsentgelte weist sowohl bei den in Normalarbeitsverhältnissen wie auch bei den atypisch Beschäftigten eine breite Streuung auf. Um festzustellen, wie groß der Abstand zwischen Gering- und Besserverdienenden ist, wird oft das Dezilsverhältnis herangezogen. Hierzu werden zwei Verdienstschwel len zueinander ins Verhältnis gesetzt: eine Schwelle zur Abgrenzung besonders geringer Verdienste (unter der genau zehn Prozent aller Beschäftigten liegen) und eine Schwelle für besonders hohe Verdienste (über der zehn Prozent der Beschäftigten verdienen). Das Dezilsverhältnis sagt aus, wievielm al höher der Verdienst der so abgegrenzten Besserverdienenden zu den Geringverdienern ist.

Abbildung 3:  
**Normalarbeitsverhältnisse und atypische Beschäftigungsverhältnisse in Hamburg 2014 nach Bruttostundenverdienst**



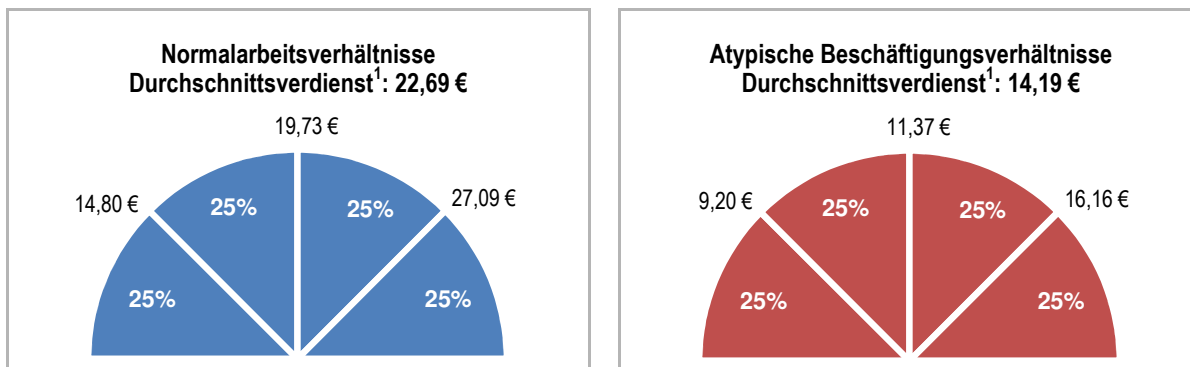
Für Normalarbeitsverhältnisse lag der Wert des Dezilsverhältnisses in Hamburg bei 3,17 und in Schleswig-Holstein bei 2,85. Der Abstand zwischen Gering- und Besserverdienenden ist – gemessen an den beschriebenen Schwellenwerten – also in Hamburg spürbar größer als in Schleswig-Holstein.

Abbildung 4:  
**Normalarbeitsverhältnisse und atypische Beschäftigungsverhältnisse  
in Schleswig-Holstein 2014 nach Bruttostundenverdienst**



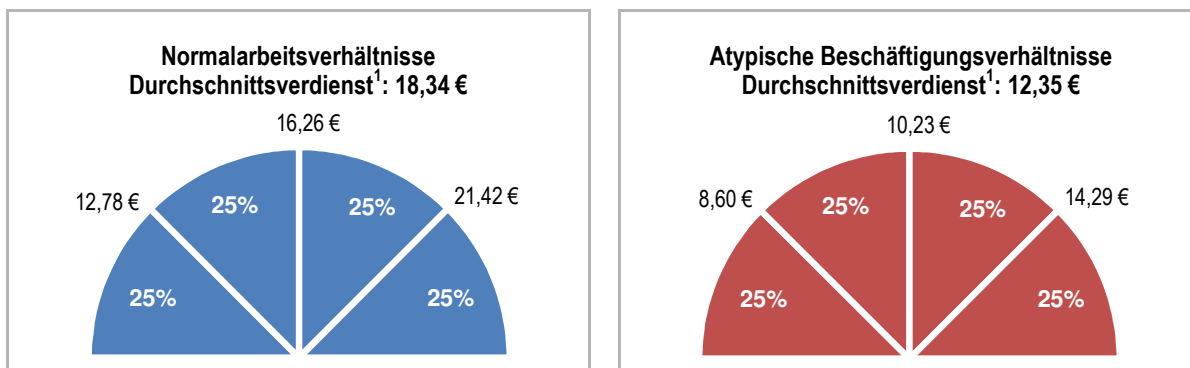
Die Streuung der Verdienste der atypisch Beschäftigten ist etwas geringer als bei Normalarbeitnehmern und -nehmerinnen. Das Dezilsverhältnis beträgt 3,13 in Hamburg und 2,82 in Schleswig-Holstein. Eine mögliche Erklärung für die relativ geringen Unterschiede ist in der heterogenen Zusammensetzung der atypischen Beschäftigungsverhältnisse zu sehen.

Abbildung 5:  
**Normalarbeitsverhältnisse und atypische Beschäftigungsverhältnisse  
in Hamburg 2014 nach Bruttostundenverdienst**



<sup>1</sup> Arithmetisches Mittel

Abbildung 6:  
**Normalarbeitsverhältnisse und atypische Beschäftigungsverhältnisse  
in Schleswig-Holstein 2014 nach Bruttostundenverdienst**



<sup>1</sup> Arithmetisches Mittel

Ähnlich verhält es sich bei dem Quartilsabstand. Er stellt die Differenz zwischen dem Verdienst, der von 25 Prozent der Beschäftigten erreicht wird, und dem Verdienst, den 75 Prozent der Beschäftigten erreichen, dar. Ein Viertel verdient mehr als die so berechnete Spanne und ein Viertel verdient weniger.

Die Verdienste der „inneren“ 50 Prozent der atypisch Beschäftigten in Hamburg umfasste im April 2014 die Spanne zwischen 9,20 Euro und 16,16 Euro Stundenverdienst, in Schleswig-Holstein lagen die entsprechenden Verdienstgrenzen bei 8,60 Euro und 14,29 Euro. Bei den Normalarbeitnehmern und -nehmerinnen war die entsprechende Spanne mit Verdiensten zwischen 14,80 Euro und 27,09 Euro in Hamburg (bzw. 12,78 Euro und 21,42 Euro in Schleswig-Holstein) deutlich größer.

Verdienste und Einkommen sind in der Regel nicht symmetrisch sondern rechtsschief verteilt, das heißt, es gibt verhältnismäßig wenige Personen mit extrem hohem Einkommen und mehr Personen mit eher niedrigem Verdienst. Wie für Normalarbeitnehmer und -nehmerinnen lässt sich dieser Sachverhalt auch für atypisch Beschäftigte feststellen, aufgrund der heterogenen Zusammensetzung dieser Gruppe sogar in verstärkter Form, weil vermutlich die große Zahl von geringfügig Beschäftigten mit niedrigen Stundenlöhnen die Verdienstverteilung beeinflusst. Bei – verglichen mit anderen Beschäftigtengruppen – geringer Streuung der Stundenverdienste der geringfügig Beschäftigten, sind diese – im Unterschied zu der bei den anderen Beschäftigtengruppen festgestellten Verdienstverteilung – linksschief verteilt, d. h. durch extrem niedrige Verdienste beeinflusst.<sup>3</sup> Andererseits sind hohe Stundenverdienste bei befristet Beschäftigten und Personen mit geringem Beschäftigungsumfang nicht ausgeschlossen, allerdings sind sie sehr viel seltener als bei Normalarbeitnehmern und -nehmerinnen.

Für rechtsschiefe Verteilungen ist es kennzeichnend, dass das arithmetische Mittel der Verdienste bei Normalarbeitnehmern und -nehmerinnen und atypisch Beschäftigten über dem Zentralwert (Median) liegt. Der Median halbiert dabei exakt die Verdienstverteilung; 50 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verdienen mehr, 50 Prozent weniger. Der mittlere Bruttostundenverdienst, der von gleich vielen Beschäftigten über- wie unterschritten wird, belief sich 2014 bei Normalarbeitnehmern und -nehmerinnen in Hamburg auf 19,73 Euro und in Schleswig-Holstein auf 16,26 Euro und lag somit um 13 Prozent (Hamburg) bzw. elf Prozent (Schleswig-Holstein) unter dem im arithmetischen Mittel ausgedrückten Durchschnittsverdienst. Das bedeutet zugleich, dass etwa 60 Prozent der Normalarbeitnehmer und -nehmerinnen weniger als den Durchschnittsverdienst erhalten. Bei atypisch Beschäftigten betrug der Medianverdienst 11,37 Euro (Hamburg) bzw. 10,23 Euro (Schleswig-Holstein).

## Atypische Beschäftigung und Niedriglohn

Nach international einheitlicher Definition liegt die Niedriglohnschwelle bei zwei Dritteln des Medianverdienstes der einbezogenen abhängigen Beschäftigungsverhältnisse. Aus den Daten der Verdienststrukturerhebung errechnet sich für Deutschland bezogen auf den Bruttostundenlohn ein Medianverdienst von 15,00 Euro und hiervon ausgehend für den Niedriglohn ein Schwellenwert von 10,00 Euro.<sup>4</sup> Die folgenden Ergebnisse für Hamburg und Schleswig-Holstein wurden auf Grundlage der für Deutschland aus der Verdienststrukturerhebung 2014 berechneten Niedriglohnschwelle von 10,00 Euro ermittelt.

Atypisch Beschäftigte arbeiten weit häufiger im Niedriglohnbereich als Normalarbeitnehmer und -nehmerinnen (s. Tabelle 5). Nahezu drei Viertel der Niedriglohnbezieherinnen und -bezieher in Hamburg und Schleswig-Holstein sind in einem atypischen Arbeitsverhältnis beschäftigt. Mit Abstand am häufigsten handelt es sich um Teilzeitbeschäftigten mit weniger als 20 Stunden wöchentlicher Arbeitszeit und geringfügige Beschäftigungen. Etwa zwei Drittel der geringfügig Beschäftigten, die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten mit geringer Stundenzahl und ein Drittel der befristet Beschäftigten arbeiten für einen Niedriglohn.

Tabelle 5:

**Anteil der Beschäftigungsverhältnisse<sup>1</sup> mit Niedriglohn an den jeweiligen Beschäftigungsverhältnissen in Hamburg und Schleswig-Holstein 2014**

Land — Geschlecht	Insgesamt	Normalarbeits- verhältnisse	Atypische Beschäftigungs- verhältnisse	Und zwar		
				Befristet	Teilzeit (≤ 20 h)	Geringfügig
%						
<b>Hamburg</b>						
Beschäftigte insgesamt	15	5	36	29	43	62
Frauen	17	6	35	30	39	60
Männer	12	5	37	27	51	66
<b>Schleswig-Holstein</b>						
Beschäftigte insgesamt	22	9	44	34	50	67
Frauen	28	13	45	40	48	68
Männer	15	7	41	26	54	64

<sup>1</sup> Beschäftigungsverhältnisse von Erwerbstätigen im Alter von 15 bis unter 65 Jahre, ohne Auszubildende

Die durchschnittlich geringere Bezahlung von Frauen gegenüber Männern („Gender Pay Gap“) spiegelt sich auch in einem höheren Anteil niedrig entlohnter Frauen wider. Dieser ist mit 28 Prozent in Schleswig-Holstein bzw. 17 Prozent in Hamburg weitaus größer als bei den Männern (Schleswig-Holstein: 15 Prozent; Hamburg: zwölf Prozent). Von den atypisch beschäftigten Frauen erhalten in Schleswig-Holstein 45 Prozent und in Hamburg 35 Prozent Niedriglöhne.

Zwar ist der Anteil der Niedriglohnbezieher unter den atypisch Beschäftigten deutlich höher als unter den Normalbeschäftigten, das bedeutet jedoch nicht, dass Niedriglöhne sich auf atypische Beschäftigung beschränken. In Hamburg bezog von den Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen jeder 20., in Schleswig-Holstein etwa jeder zehnte einen Niedriglohn. In Schleswig-Holstein erhalten deutlich mehr Frauen als Männer in Normalarbeitsverhältnissen Niedriglöhne, immerhin 13 Prozent der Arbeitnehmerinnen und damit fast doppelt so viele Frauen wie Männer sind hiervon betroffen.

## Fazit

Die Unterscheidung von Normalarbeitsverhältnissen und atypischen Beschäftigungsverhältnissen liefert einige ergänzende Erkenntnisse zu Verdienstniveaus und Verdienststreuung, zum Beispiel auch hinsichtlich der Verbreitung von Niedriglöhnen. Obwohl diese keineswegs auf atypische Beschäftigungsverhältnisse beschränkt sind, korrespondieren sie doch stark mit bestimmten Formen atypischer Beschäftigung, insbesondere zeitlich stark reduzierter bzw. geringfügiger Tätigkeit.

Bei der „atypischen“ Beschäftigung handelt es sich um eine Sammelkategorie verschiedenartiger Beschäftigungsverhältnisse, die neben strukturellen Gemeinsamkeiten und dem durchgehend festzustellenden Verdienstabstand zu den Normalarbeitsverhältnissen jeweils eigene Profile aufweisen. Zeitlich reduzierte Beschäftigungen erfordern häufig weniger fachliche Kenntnisse und berufliche Erfahrungen und können den (Wieder-)Einstieg speziell für Jüngere oder nach Erwerbspausen erleichtern. Derartige Beschäftigungsformen können von den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen durchaus bewusst, auch temporär und/oder ergänzend zu anderen Tätigkeiten gewählt sein, weil sich beispielsweise für den Einzelnen dadurch berufliche, familiäre und persönliche Erfordernisse und Interessen besser kombinieren lassen. Nicht nur übergangsweise sondern auf Dauer ausgeübt bieten sie allerdings deutlich geminderte Verdienstchancen gegenüber Normalarbeitsverhältnissen.

Im Hinblick auf die Erwerbsbiographien stellt atypische Beschäftigung besonders bei Männern vermutlich häufig nur eine kurze Übergangsphase im Erwerbsleben dar. Anders als bei den Frauen sind atypische Beschäftigungen bei Männern in der Mitte ihrer Erwerbsphase wenig verbreitet; auch die Kombination von atypischer Beschäftigung und längere Unternehmenszugehörigkeit ist selten. Andererseits deuten der große Verdienstabstand zwischen normal und atypisch beschäftigten Männern und die verhältnismäßig geringen Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern bei den atypisch Beschäftigten darauf hin, dass beruflicher Aufstieg und nachhaltige Verdienststeigerungen zuallererst in Normalarbeitsverhältnissen realisiert werden können und Frauen hieran weniger partizipieren. Bei Frauen ist häufiger mit unterbrochenen Erwerbsverläufen und längerem Verbleib in atypischen Beschäftigungsverhältnissen zu rechnen – mit entsprechend geminderten Aufstiegs- und Verdienstchancen.

Rückschlüsse auf Einkommensverhältnisse der Betroffenen sind unter anderem deshalb nicht direkt zu ziehen, weil dabei die Sonderstellung bestimmter Arbeitsverhältnisse bei den Abgaben ausgeblendet wird. Dies trifft hauptsächlich auf Minijobs zu, für die die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den meisten Fällen keine Steuern und Sozialabgaben zahlen müssen; der Bruttolohn entspricht in diesen Fällen also dem Nettolohn. Speziell bei begrenzten Beschäftigungen wie Minijobs und Teilzeitbeschäftigungen mit geringer Stundenzahl ermöglichen die Verdienste kaum Schlussfolgerungen auf die Gesamteinkommenssituation, da diese durchaus mit anderen Tätigkeiten (z. B. einer Ausbildung), weiteren Beschäftigungsverhältnissen oder anderen Einkommensbezügen und Transferleistungen kombiniert sein können. Vor diesem Hintergrund muss eine Tätigkeit mit einem niedrigen Bruttostundenverdienst nicht zwangsläufig mit einem niedrigen Haushaltseinkommen oder Armutsgefährdung verbunden sein. Es ist allerdings anzunehmen, dass atypische Beschäftigung als alleinige Einkommensquelle häufig nicht ausreicht, den eigenen Unterhalt vollständig und dauerhaft zu finanzieren.

## Anmerkungen

- <sup>1</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt, 2008: Klassifikationen. Gliederung der Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 2008).
- <sup>2</sup> Bei der Aufgliederung auf die verschiedenen atypischer Beschäftigungsformen ist zu berücksichtigen, dass diese auch in Kombination auftreten können und es daher zu Doppelzählungen kommt.
- <sup>3</sup> Zu berücksichtigen ist, dass die Ergebnisse der Verdienststrukturerhebung 2014 für den Berichtsmonat April erhoben wurden, gut ein halbes Jahr vor Einführung des gesetzlichen Mindestlohns.
- <sup>4</sup> Deutscher Bundestag (18. Wahlperiode), Drucksache 18/10582: Niedriglöhne in der Bundesrepublik Deutschland

### Ulrich Wiemann

Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein

20457 Hamburg, Steckelhörn 12

E-Mail: ulrich.wiemann@statistik-nord.de

In der Reihe „Statistische Analysen“ veröffentlicht das Statistikamt Nord wissenschaftliche Einzelbeiträge von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie externen Autoren zu fachstatistischen Themen, Problemen und Erkenntnissen der Amtlichen Statistik.

Bisher in dieser Reihe erschienen sind:

- Nr. 1 Hartmann, Adriane:  
Haushalte in Hamburg
  
- Nr. 2 Heinze, Sanna / Vogel, Alexander:  
Zur Dynamik der Entwicklung des ökologischen Landbaus in Schleswig-Holstein
  
- Nr. 3 Münzenmaier, Werner:  
Materieller und immaterieller Wohlstand
  
- Nr. 4. Heinze, Sanna / Haffmans, Cora:  
Zum Greening der Gemeinsamen Agrarpolitik der EU – Auswirkungen der Anbaudiversifizierung auf die landwirtschaftlichen Betriebe Schleswig-Holsteins
  
- Nr. 5 Wohlfahrt, Sven u. a.:  
Verflechtungen zwischen Hamburg und Schleswig-Holstein im Spiegel der amtlichen Statistik
  
- Nr. 6 Hartmann, Adriane / Jackisch, Annett:  
Hamburger Bevölkerung mit Migrationshintergrund
  
- Nr. 7 Vogel, Alexander:  
Zum Zusammenspiel von Export und Import in Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes mit Sitz in Hamburg und Schleswig-Holstein 2006 bis 2010
  
- Nr. 8 Münzenmaier, Werner:  
Wirtschaftskraft und Einkommen in Hamburg und in anderen Großstädten sowie in ihren Regionen
  
- Nr. 9 Grocholski-Plescher, Bernd:  
Unternehmensgründungen von Frauen und Männern in Hamburg
  
- Nr. 01/2014  
Vuckovic, Edward / Zschoche, Christin:  
Ergebnisse zur Einwohnerzahlermittlung für die Gemeinden Schleswig-Holsteins im Rahmen des Zensus 2011
  
- Nr. 02/2014  
Herrmann, Henrike:  
Das Deutschlandstipendium
  
- Nr. 03/2014  
Wiemann, Ulrich:  
Frauen und Männer in leitenden Positionen:  
Ihre Struktur und Verdienste in Hamburg und Schleswig-Holstein
  
- Nr. 04/2014  
Kunte, Laura / Jakubzig, Nicole:  
Die Zentrale Produktionssteuerung im Statistikamt Nord – ein Werkstattbericht
  
- Nr. 05/2014  
Grocholski-Plescher, Bernd:  
Das Handwerk in Schleswig-Holstein im Spiegel der amtlichen Statistik

Nr. 06/2014

Kalkreuter, Rainer / Mausfeld, Juliana / Mundzeck, Corinna:  
Der Einsatz von Geoinformationssystemen im Statistikamt Nord

Nr. 01/2015

Vorwig, Wolfgang / Wiemann, Ulrich / Kobbe, Wolfgang / Gabka, Dieter:  
Seeschifffahrt und Häfen in Norddeutschland

Nr. 02/2015

Heinze, Sanna / Vogel, Alexander:  
Zur Rückumstellung von Ökobetrieben in Schleswig-Holstein:  
Ergebnisse einer Ereignisanalyse

Nr. 03/2015

Grocholski-Plescher, Bernd:  
Die Eurozone als Absatzmarkt für Industriebetriebe in Schleswig-Holstein –  
Ergebnisse der Konjunkturstatistik 2005 bis 2013

Nr. 04/2015

Eppmann, Helmut  
Nach dem Zensus 2011 – Perspektiven  
Kurzfassung eines Vortrages auf der Statistischen Woche 2015 in Hamburg

Nr. 01/2016

Alexander Vogel  
Landwirtschaftliche Betriebsleiterinnen in Schleswig-Holstein - Ein Überblick  
auf Basis der Landwirtschaftszählung 2010

Nr. 02/2016

Bernd Grocholski-Plescher  
Die Investitionstätigkeit der Industriebetriebe in Schleswig-Holstein  
im langfristigen Vergleich

Nr. 03/2016

Wagner, Alexander  
Volkszählungen in anderen Staaten –  
Alternative Wege für einen zukünftigen Zensus in Deutschland?

Sämtliche Veröffentlichungen dieser Reihe können auf den Internetseiten des Statistikamtes Nord ([www.statistik-nord.de](http://www.statistik-nord.de)) kostenlos heruntergeladen werden.