

# IAB-Betriebspanel Report Rheinland-Pfalz

## Betriebliche Arbeitszeiten in Rheinland-Pfalz 2004

Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel – Rheinland-Pfalz 2004

**Dipl.-Soz. Susanne Dera**  
**Prof. Dr. Alfons Schmid**

August 2005



# Betriebliche Arbeitszeiten in Rheinland-Pfalz 2004

## Einleitung

Seit 1993 führt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) in Zusammenarbeit mit der TNS Infratest Sozialforschung GmbH eine repräsentative Betriebsbefragung in Deutschland durch. Durch die Beteiligung der Bundesländer konnte die Zahl der befragten Betriebe soweit aufgestockt werden, dass gesonderte Auswertungen auch auf Länderebene möglich sind. Die Unterstützung des rheinland-pfälzischen Ministeriums für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit ermöglicht seit 2000 eine derartige Auswertung auch für Rheinland-Pfalz.

Ziel dieses erweiterten Panels ist es, Informationen und Erkenntnisse über die wirtschaftliche Situation, die Entwicklung des Arbeitsmarktes sowie das betriebliche Beschäftigungsverhalten in Rheinland-Pfalz zu gewinnen. Die daraus ableitbaren Erkenntnisse bieten regionalen wie auch lokalen Akteuren eine fundierte Basis für problemadäquates Handeln.

Das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) ist mit der Auswertung dieses

Panels für Rheinland-Pfalz betraut. In Zusammenarbeit mit dem Ministerium berichtet es in Form von Kurzreports über die zentralen Ergebnisse der Befragung. Diese werden in regelmäßigen Abständen herausgegeben.<sup>1</sup>

Der vorliegende Report ist der dritte aus der Befragungswelle 2004 und beschäftigt sich mit den betrieblichen Arbeitszeiten in Rheinland-Pfalz. Gerade mit Blick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kommt der Flexibilisierung der betrieblichen Arbeitszeiten eine besondere Bedeutung zu. Dabei spielt insbesondere der Ausbau von Teilzeitarbeit eine wichtige Rolle. Aber auch die Einrichtung von Arbeitszeitkonten sowie der Abbau von Überstunden können für eine bessere Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Anforderungen genutzt werden.

Die folgenden Ausführungen basieren auf der mündlichen Befragung von 813 Betrieben in Rheinland-Pfalz. Die Ergebnisse wurden auf alle rheinland-pfälzischen Betriebe hochgerechnet und sind repräsentativ.

## Immer häufiger steigen die Arbeitszeiten auf über 40 Stunden pro Woche

Eine Reaktion auf die immer noch schwierige wirtschaftliche Situation ist die Erhöhung der betrieblichen Arbeitszeiten. Auf diese Weise können sich die Unternehmen zum Teil flexibler an die betriebliche Lage anpassen als bei der Neueinstellung

von Beschäftigten. Außerdem lassen sich so betriebliche Schwankungen ohne großen finanziellen Aufwand ausgleichen bzw. auffangen. Allerdings ist festzuhalten, dass die Länge der Arbeitszeiten zum Teil

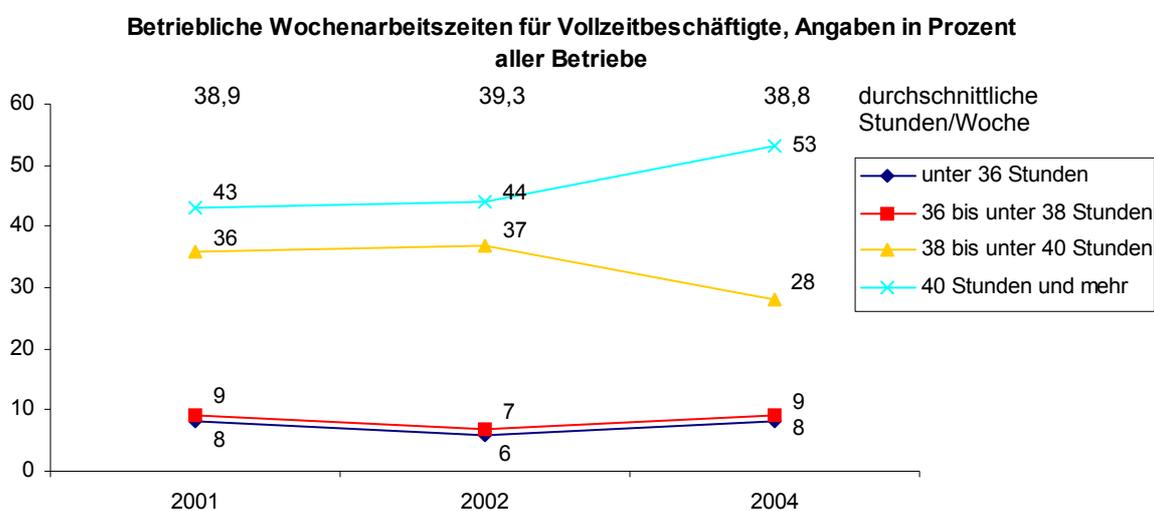
<sup>1</sup> Bisher sind bereits Reports zum Innovationsverhalten der rheinland-pfälzischen Betriebe sowie zur betrieblichen Ausbildung. Diese

sind ebenso wie der vorliegende und die noch folgenden Reports zusätzlich zur Printversion unter [www.iwak-frankfurt.de](http://www.iwak-frankfurt.de) abrufbar.

auch abhängig davon ist, in wie fern andere Flexibilisierungsformen der Arbeitszeit wie bspw. Sabbatical oder Langzeiturlaube zur Anwendung kommen.

Im ersten Halbjahr 2004 betrug die durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Rheinland-Pfalz laut der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 38,8 Stunden und entsprach damit in etwa der in Westdeutschland (38,9 Stunden/Woche). Verglichen mit 2002 ist die durchschnittliche Arbeits-

zeit pro Woche damit in rheinland-pfälzischen Betrieben etwas gesunken (2002: 39,3 Stunden/Woche). Allerdings ist der Anteil der Betriebe, in denen die Beschäftigten 40 Stunden oder mehr arbeiten, in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen. So arbeiteten zum Befragungszeitpunkt in über der Hälfte aller rheinland-pfälzischen Unternehmen die Beschäftigten 40 Stunden oder mehr. Diese Entwicklung gilt auch für die alten Bundesländer.



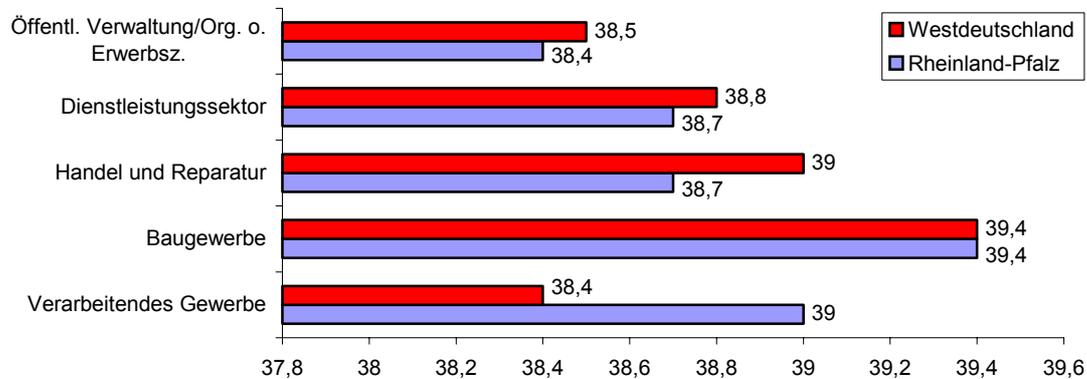
Die durchschnittlich kürzeste Wochenarbeitszeit hatten die Betriebe der Öffentlichen Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck (38,4 Stunden). In den Betrieben aller anderen Sektoren betrug sie 2004 zwischen 38,7 Stunden (Dienstleistungssektor sowie Handel/Reparatur) und 39,4 Stunden (Verarbeitendes Gewerbe) pro Woche. Das entspricht einem Unterschied zwischen den Wirtschaftszweigen von bis zu einer Stunde, womit im Vergleich zu den Vorjahren eine deutliche Annäherung zwischen den Sektoren feststellbar ist. So ließ sich 2002 noch ein Unterschied zwischen den verschiedenen

Branchen von bis zu 2,7 Stunden ausmachen. Die vereinbarte Wochenarbeitszeit lag 2004 damit in Rheinland-Pfalz in fast allen Sektoren etwas unter der der alten Bundesländer. Auch die Differenzen zwischen den einzelnen Branchen waren entsprechend in den alten Bundesländern etwas geringer als in Rheinland-Pfalz. Lediglich im Verarbeitenden Gewerbe lag die durchschnittliche Wochenarbeitszeit mit 39,0 Stunden pro Woche für Vollbeschäftigte in Rheinland-Pfalz höher als in Westdeutschland (Westdeutschland: 38,4 Stunden/Woche). 2002 ließ sich hingegen noch das umgekehrte Bild feststellen: Damals

arbeiteten die Beschäftigten in Rheinland-Pfalz im Vergleich mit Westdeutschland in

fast allen Branchen länger.

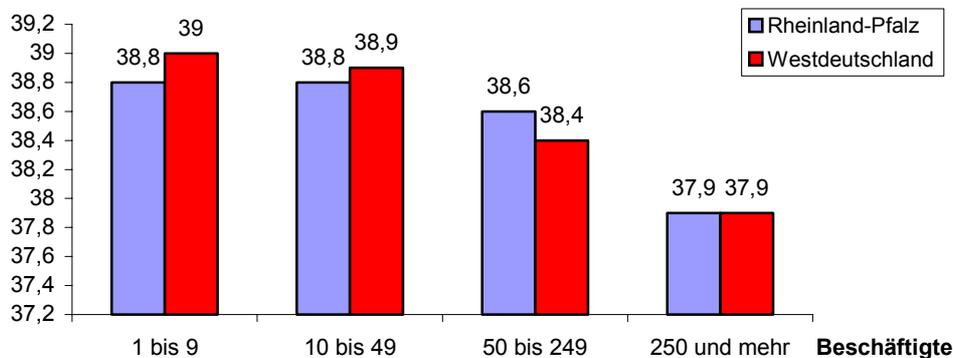
**Durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollbeschäftigte nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Stunden**



Differenziert nach Betriebsgröße lässt sich feststellen, dass die durchschnittliche Wochenarbeitszeit mit zunehmender Beschäftigtenzahl sinkt. Lag sie Mitte 2004 bei den Kleinstbetrieben noch bei 38,8 Stunden,

nahm sie bei den Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten bis auf 37,9 Stunden ab. Diese Tendenz gilt auch für Westdeutschland und ist über die letzten Jahre stabil.

**Durchschnittliche Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte nach Betriebsgröße, Angaben in Stunden**



### Arbeitszeitverlängerungen fanden vor allem im Öffentlichen Sektor statt

Auch wenn im Vergleich zu 2002 zur Jahresmitte 2004 deutlich mehr Betriebe angaben, ihre Beschäftigten arbeiteten durchschnittlich 40 Stunden und mehr, gaben insgesamt lediglich 2% der Betriebe

an, dass sich ihre Arbeitszeit im Gegensatz zum Vorjahr verlängert hätte.<sup>2</sup> Bei weiteren 2% hat sich die durchschnittliche Arbeitszeit verringert und in etwa 96%

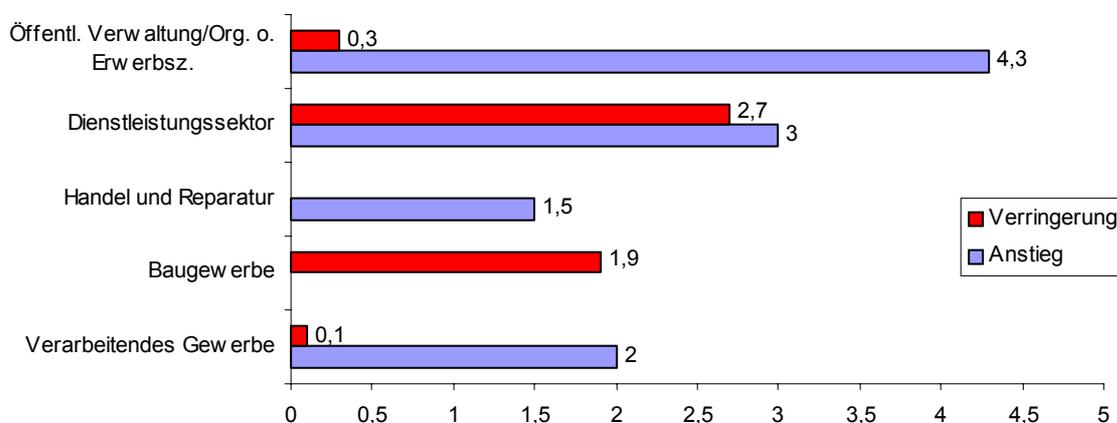
<sup>2</sup> Für 2003 liegen keine Daten darüber vorliegen, in wie vielen Betriebe die Arbeitszeiten auf über 40 Stunden und mehr angestiegen sind. Aus diesem

Grund ist es gut möglich, dass gegenüber 2003 tatsächlich in nur 2% der Betriebe eine Verlängerung der Arbeitszeiten stattgefunden hat.

aller Betriebe ist laut IAB-Betriebspanel die Arbeitszeit gleich geblieben. Die stärksten Veränderungen diesbezüglich sind im Öffentlichen Sektor und im Dienstleistungssektor bemerkbar. Im Dienstleistungsbereich gaben mit knapp 6% anteilig die meisten Unternehmen an, im Vergleich zum Vorjahr Veränderungen in der Länge der Wochenarbeitszeit vorgenommen zu

haben. Dabei verlängerten bzw. verkürzten je 3% der Betriebe dieses Sektors ihre durchschnittliche Wochenarbeitszeit. Im Bereich der Öffentlichen Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck erhöhten etwa 4% der Betriebe ihre Arbeitszeiten. Insgesamt wurden die Arbeitszeiten häufiger verlängert als verringert.

**Veränderung der Länge der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit 2004 im Vergleich zum Vorjahr, Angaben in Prozent aller Betriebe je Sektor**

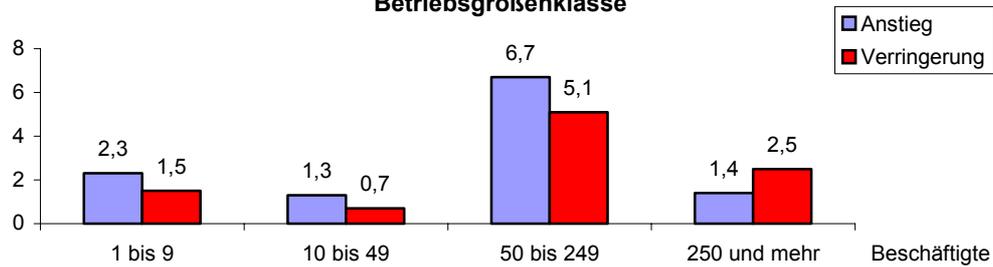


Diese Entwicklung gilt auch für Westdeutschland, wobei hier durchgängig stärkere Veränderungen feststellbar waren. So haben insgesamt etwa 3% der westdeutschen Betriebe ihre durchschnittliche Wochenarbeitszeit erhöht. Der Anteil der Betriebe, bei denen die Beschäftigten 2004 länger arbeiteten als im Vorjahr, fiel innerhalb aller Sektoren durchgängig höher aus als in Rheinland-Pfalz.

Differenziert nach Betriebsgrößenklassen lässt sich keine eindeutige Tendenz ablesen. Laut der Ergebnisse des IAB-

Betriebspanels haben die Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten am häufigsten Veränderungen bezüglich der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit vorgenommen. Etwa 7% der rheinland-pfälzischen Unternehmen haben ihre Arbeitszeiten verlängert, etwa 5% verringert. Die Veränderungen in den anderen Größenklassen fallen hingegen durchgängig deutlich geringer aus. Ähnliches gilt auch für Westdeutschland, wobei hier auch Großbetriebe mit 250 und mehr Beschäftigten häufiger ihre Arbeitszeiten erhöht haben (5%).

**Veränderung der Länge der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit  
2004 im Vergleich zum Vorjahr, Angaben in Prozent der Betriebe je  
Betriebsgrößenklasse**

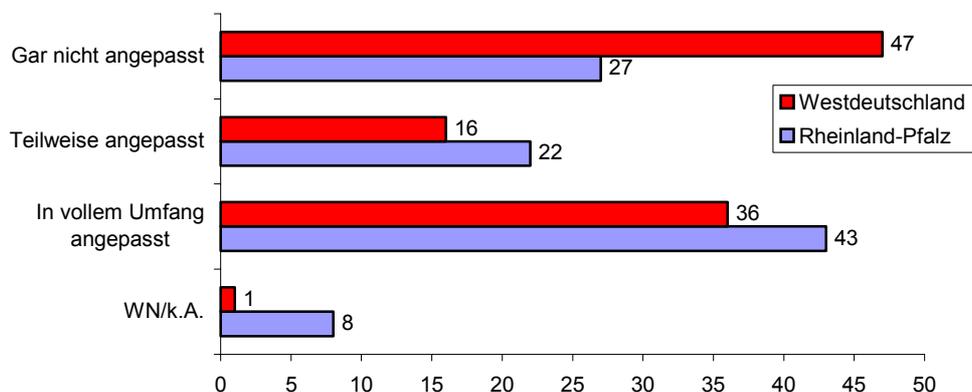


**Vergleichsweise häufige Anpassung der Entlohnung an die  
Veränderungen der Arbeitszeiten**

Die Betriebe, in denen sich die Arbeitszeit verändert hat, wurden im Rahmen des IAB-Betriebspanels zudem dazu befragt, ob die monatliche Entlohnung der Veränderung der Arbeitszeit angepasst wurde. In etwa 43% der rheinland-pfälzischen Betriebe wurde eine derartige Anpassung in vollem Umfang, in etwa 22% teilweise vorgenommen. Rund 27% der Unternehmen führten eine Erhöhung bzw. Verringerung der Arbeitszeiten durch, ohne den Lohn daran anzugleichen. Damit fand in Rheinland-Pfalz anteilig deutlich häufiger eine Anpassung der Entlohnung an verän-

derte Arbeitszeiten statt als durchschnittlich in den alten Bundesländern. Hier passten lediglich 36% der Betriebe die monatliche Entlohnung in vollem Umfang an die neuen Wochenarbeitszeiten an, etwa 16% taten dies teilweise. Entsprechend erfolgte in etwa 47% der westdeutschen Betriebe eine Veränderung der Arbeitszeiten ohne Anpassung der Löhne. Aufgrund geringer Fallzahlen müssen die Daten für Rheinland-Pfalz jedoch vorsichtig interpretiert werden und lassen sich lediglich als Tendenzangabe verstehen.

**Anpassung der monatlichen Entlohnung an Veränderungen der  
Arbeitszeiten, Angaben in Prozent der Betriebe, die Veränderungen  
der Arbeitszeit vorgenommen haben**



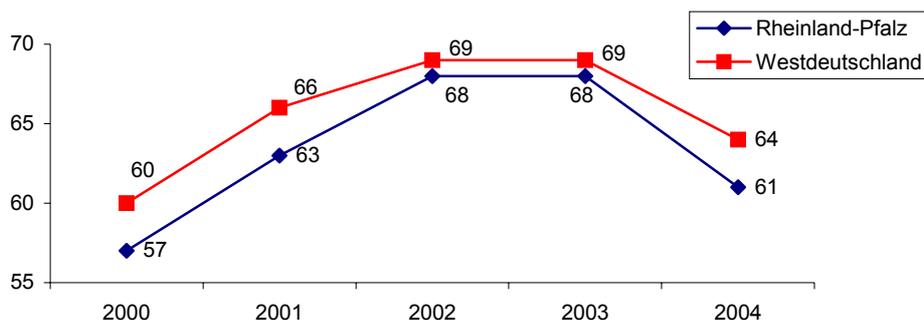
## Teilzeitbeschäftigung weiterhin Domäne der Frauen

Die dem IAB-Betriebspanel zugrunde liegende Definition von Teilzeitarbeit bezeichnet alle diejenigen Beschäftigten als Teilzeitarbeitskräfte, deren Arbeitszeit unter der betrieblich vereinbarten (Voll-)Arbeitszeit liegt. Dabei spielt es keine Rolle, ob diese Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind oder nicht. Damit sind die Zahlen des IAB-Betriebspanels nicht mit denen der offiziellen Statistik der Bundesagentur für Arbeit vergleichbar. Dort werden nur jene Beschäftigte als Teilzeitarbeitskräfte eingestuft, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind und 15 oder mehr Wochenstunden, aber weniger als die volle tarifliche Stundenzahl arbeiten. Arbeitskräfte, die weniger als 15 Wochenstunden beschäftigt sind, werden demnach in der amtlichen Statistik der Bundesagentur nicht zu den Teilzeitkräften gezählt. Im

Betriebspanel fließen sie jedoch in die Betrachtung mit ein, weshalb die Zahlen von der amtlichen Statistik abweichen (können).

Gemäß der Definition des IAB-Betriebspanels beschäftigten im 1. Halbjahr 2004 etwa 61% der rheinland-pfälzischen Betriebe Teilzeitarbeitskräfte (Westdeutschland 64%). Es zeigt sich, dass über die Jahre Teilzeitarbeit für die Betriebe in Rheinland-Pfalz tendenziell an Bedeutung gewonnen hat. Sowohl in Rheinland-Pfalz als auch in Westdeutschland ist im 1. Halbjahr 2004 jedoch der Anteil der Betriebe, der Teilzeitarbeitskräfte beschäftigt, nach einem Anstieg in den Jahren 2002 und 2003 wieder stark abgesunken. Dieser Verlauf deutet darauf hin, dass Betriebe der Einsatz von Teilzeitarbeitskräften als Flexibilisierungsinstrument nutzen.

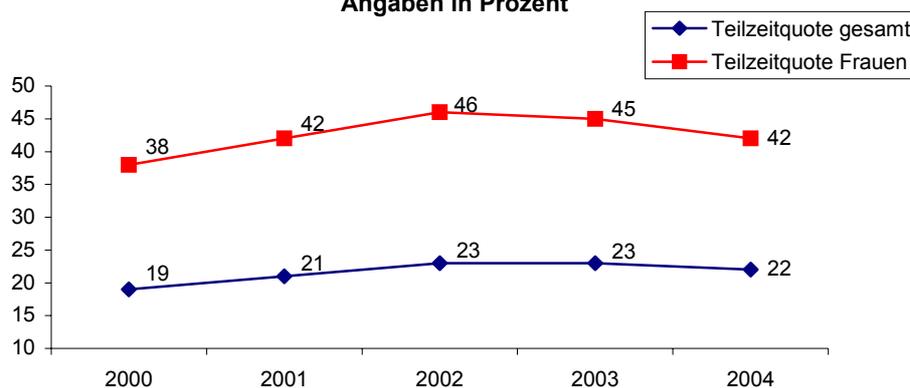
Anteil Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten, Angaben in Prozent aller Betriebe



Die Anzahl der Teilzeitkräfte belief sich Mitte 2004 in Rheinland-Pfalz insgesamt auf ca. 321.100 und ist im Vergleich zum Vorjahr gesunken (2003: 352.900). Damit arbeiteten etwa 22% der Gesamtbeschäftigten als Teilzeitarbeitskräfte. Von den Teilzeitbeschäftigten waren etwa 291.000

Frauen. Das kommt einer Frauenquote an den Teilzeitkräften von etwa 84% gleich (Vorjahr 83%). Entsprechend sind etwa 42% aller weiblichen Arbeitskräfte in Teilzeitarbeitsverhältnissen beschäftigt. Damit ist die Teilzeitarbeitsquote im Vergleich zu den beiden Vorjahren leicht gesunken.

**Anteil der Teilzeitarbeitskräfte an den Gesamtbeschäftigten,  
Angaben in Prozent**



Durchschnittlich waren Mitte 2004 pro Betrieb, der Teilzeitkräfte beschäftigt, etwa 5,3 Mitarbeiter/innen in dieser Form der Erwerbsarbeit zu finden. Davon entfielen 4,4 Stellen auf Frauen. Damit lag Rheinland-Pfalz etwas hinter Westdeutschland zurück: In den alten Bundesländern wurden im Schnitt 5,7 Teilzeitstellen pro Betrieb besetzt, davon 4,7 mit Frauen. Verglichen mit den Vorjahren lässt sich bezüglich der Stellenanzahl für Teilzeitarbeitskräfte weder für Rheinland-Pfalz noch für Westdeutschland ein gravierender Un-

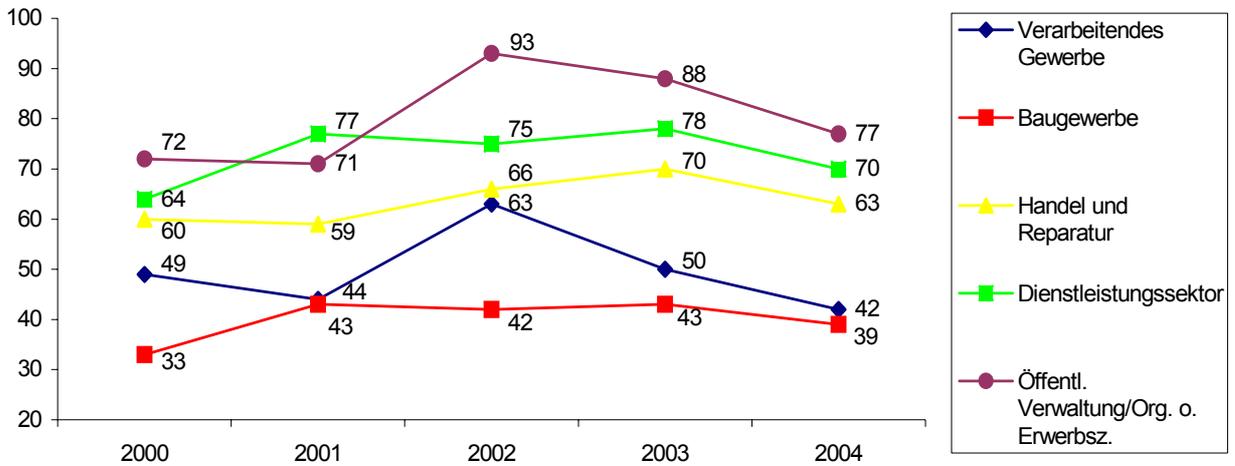
terschied ausmachen. Es ist jedoch zu beachten, dass der Anteil der Betriebe, die Teilzeitkräfte beschäftigen, über die Jahre tendenziell angestiegen ist und entsprechend insgesamt wahrscheinlich auch mehr Stellen für Teilzeitarbeitskräfte geschaffen wurden. Wie bereits erwähnt blieb jedoch trotz der Zunahme der Teilzeitstellen das Verhältnis von weiblichen zu männlichen Teilzeitkräften relativ konstant: Teilzeit ist und bleibt eine Domäne der Frauen.

### **Beschäftigung von Teilzeitarbeitskräften variiert stark nach Sektoren und Betriebsgrößenklassen**

Der Anteil der Betriebe, die Teilzeitarbeitskräfte beschäftigen, variiert sektoral zum Teil erheblich. So ist bspw. im Verarbeitenden Gewerbe der Anteil der Betriebe, die Teilzeitkräfte beschäftigen, seit 2000 insgesamt zurückgegangen. Die Betriebe des Baugewerbes beschäftigten durchgängig am seltensten Teilzeitkräfte. In

diesem Sektor wie auch in den Bereichen Öffentliche Verwaltung, Handel und Reparatur sowie im Dienstleistungssektor ist der Anteil der Betriebe mit Teilzeitkräften angestiegen. Am häufigsten finden sich Teilzeitkräfte im Öffentlichen Sektor (77%).

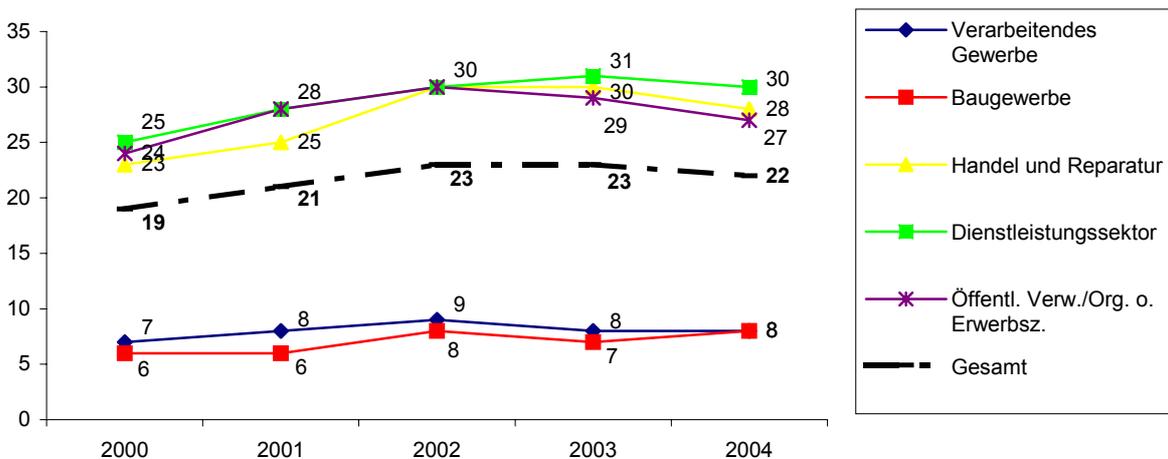
**Anteil der Betriebe mit Teilzeitarbeitskräften nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor**



Auch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten unterscheidet sich sektoral zum Teil deutlich. So war in der Baubranche und im Verarbeitenden Gewerbe der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten seit 2000 deutlich unterdurchschnittlich (je 8%). In diesen Branchen ist über die Jahre auch keine nennenswerte Veränderung bezüglich der Teilzeitkräfte zu verzeichnen. In

den Bereichen Handel/Reparatur, Dienstleistungen sowie im Öffentlichen Sektor lag der Anteil der Teilzeitkräfte an allen Beschäftigten in allen Jahren über dem rheinland-pfälzischen Durchschnitt. Hier lässt sich auch eine tendenzielle Zunahme an Teilzeitarbeitskräften gemessen an den Gesamtbeschäftigten feststellen. Auch hier sind innerhalb der Sektoren keine starken Schwankungen festzustellen.

**Anteil der Teilzeitarbeitskräfte an den Gesamtbeschäftigten nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten**



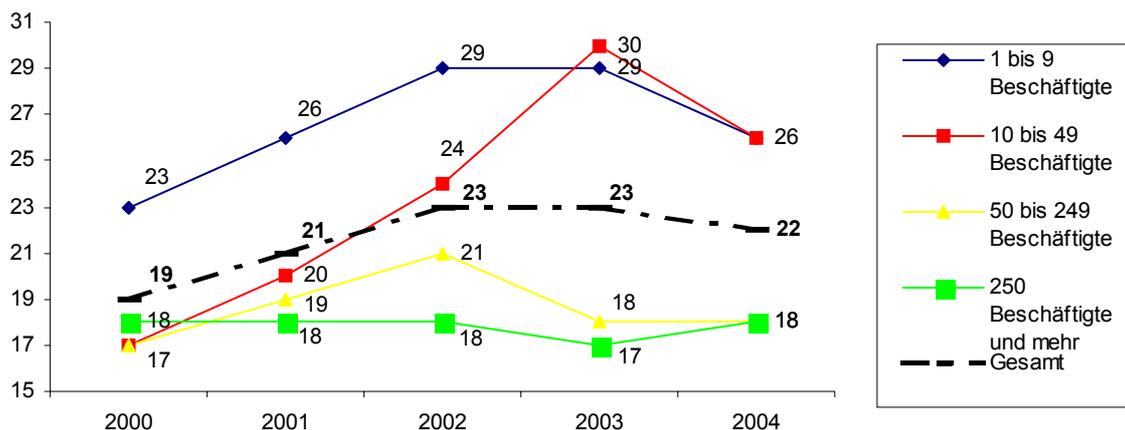
Differenziert nach Betriebsgrößenklassen erhöht sich mit zunehmender Anzahl der Beschäftigten erwartungsgemäß der Anteil der Betriebe, die Teilzeitkräfte beschäfti-

gen. So fanden sich 2004 in fast allen rheinland-pfälzischen Großbetrieben Teilzeitarbeitskräfte, jedoch nur in 54% der Kleinstbetriebe. Diese Tendenz lässt sich

auch für die Vorjahre feststellen. Generell ist jedoch in allen Betriebsgrößenklassen eine Zunahme des Anteils der Betriebe mit Teilzeitarbeitskräften ausmachen. Mit zunehmender Betriebsgröße sinkt tendenziell allerdings der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten. Wie der folgenden Graphik zu entnehmen ist, lag der Teilzeitanteil an allen Beschäftigten Mitte 2004 in Klein- und Kleinstbetrieben bei 26%, in mittleren und Großbetrieben hingegen nur bei ca. 18%. Im Vergleich zu den Vorjahren sind jedoch deutliche Veränderungen innerhalb der Betriebsgrößenklassen erkennbar. So ist der

Anteil der Teilzeitkräfte an den Gesamtbeschäftigten bei den kleineren Betrieben seit 2000 deutlich angestiegen. Besonders starke Zunahmen gab es bei den Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten. Betrug hier der Anteil der Teilzeitkräfte an allen Beschäftigten Mitte 2000 lediglich 17%, ist er bis Mitte 2004 um 9 Prozentpunkte angestiegen. Das verdeutlicht die weiterhin zunehmende Bedeutung der Teilzeitarbeit als flexibles Arbeitszeitinstrument gerade in kleineren Unternehmen. Bei den mittleren und größeren Betrieben ist der Anteil der Teilzeitkräfte an allen Beschäftigten hingegen relativ konstant.

**Anteil der Teilzeitarbeitskräfte an den Gesamtbeschäftigten nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten**



### **Kaum Auswirkungen durch Teilzeit- und Befristungsgesetz**

Anhand der dargestellten Ergebnisse lässt sich für Rheinland-Pfalz sagen, dass die mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz von 2001 angestrebte Ausweitung der Teilzeitarbeit nur zum Teil erreicht wurde. Dies gilt vor allem für kleinere Betriebe, da gerade diese in den letzten Jahren ihren Anteil der Teilzeitarbeitskräfte an den Gesamtbeschäftigten deutlich erhöht haben. Mit Hilfe des Gesetzes von 2001 soll neben der Verbesserung des Diskriminierungs-

schutztes der Teilzeitbeschäftigten eine größere Transparenz der Teilzeitarbeitsmöglichkeiten sowie die Förderung der Teilzeitarbeit durch Ausweitung der Arbeitnehmerrechte erreicht werden. Das impliziert einen leichteren Wechsel von Voll- auf Teilzeitarbeit, was gerade mit Blick auf eine Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Interesse ist. Ein Wechsel von Teilzeit auf Vollzeit kann jedoch auf zwei Weisen initiiert werden:

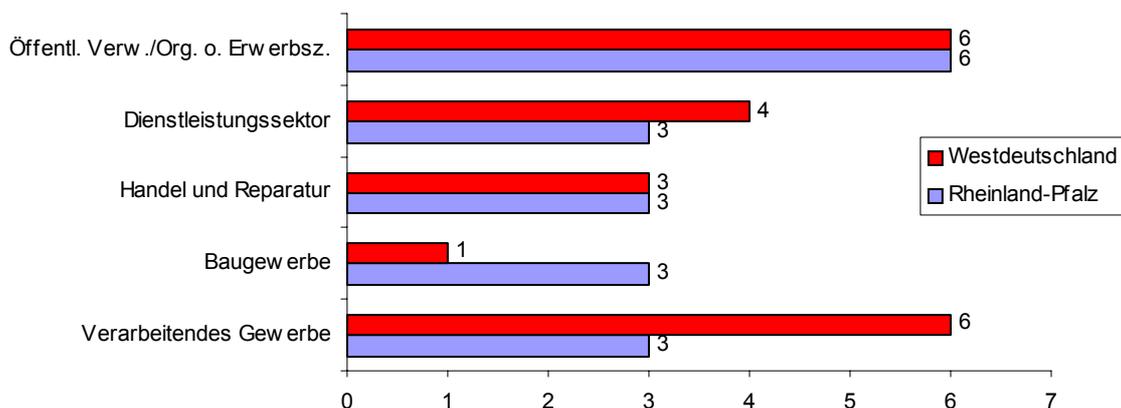
Zum einen besteht die Möglichkeit, dass die Beschäftigten selbst den Wunsch haben, ihre Arbeitszeit zu verkürzen. Dies ist vor allem denkbar in Phasen der Kindererziehung, in denen eine Reduktion der Arbeitszeit zum Teil notwendig erscheint. Zum anderen können Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit jedoch auch von betrieblicher Seite initiiert werden, bspw. wenn es die Auftragslage verlangt.

Laut der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels fand in lediglich 3% aller rheinland-pfälzischen Betriebe ein Wechsel von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung statt (Westdeutschland 4%). Insgesamt haben in Rheinland-Pfalz im ersten Halbjahr 2004 etwa 4.500 Beschäftigte ihre Arbeitszeit von Voll- auf Teilzeit reduziert. Davon waren etwa 3.300 Frauen, was einem Frauenanteil von 73% entspricht.

Etwa 3% der Reduzierungen wären nach Angabe der rheinland-pfälzischen Betriebe ohne das Teilzeit- und Befristungsgesetz nicht stattgegeben worden (Westdeutschland: 3%). In weiteren 2% der Betriebe konnte dem Wunsch auf Reduzierung der Arbeitszeit nicht entsprochen werden (Westdeutschland: 3%).

Sektoral zeigt sich, dass in Rheinland-Pfalz am häufigsten in den Betrieben des Öffentlichen Sektors (6%) Wechsel von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung stattfanden. In den anderen Sektoren hingegen wurde jeweils in 3% der Betriebe die Arbeitszeit reduziert. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch für Westdeutschland, wobei in Rheinland-Pfalz im Baugewerbe anteilig häufiger von der Möglichkeit der Reduzierung der Arbeitszeit Gebrauch gemacht wurde. Dafür wurde sie im Verarbeitenden Gewerbe seltener genutzt.

**Betriebe, in denen Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit stattgefunden hat, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Sektor**



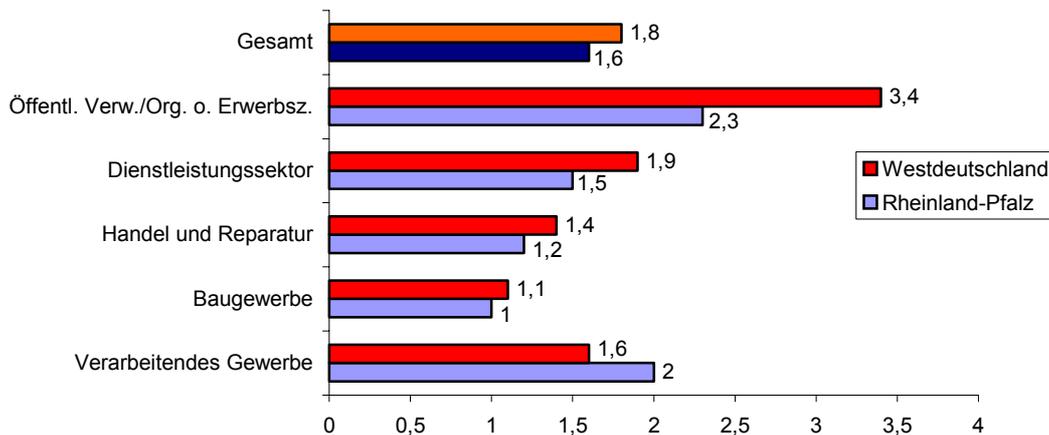
Durchschnittlich reduzierten in diesen Betrieben etwa 1,6 Personen ihre Arbeitszeit, wobei auch hier sektorale Unterschiede feststellbar sind: Im Öffentlichen Sektor wechselten durchschnittlich 2,3 Personen von Voll- auf Teilzeitarbeit. Hier war mit 2,2 Personen der Frauenanteil an den Wechslern besonders hoch. Auch im Ver-

arbeitenden Gewerbe machten noch überdurchschnittlich viele Beschäftigte von dieser Möglichkeit Gebrauch (2,0 Personen). Im Baugewerbe hingegen reduzierte im Schnitt nur 1 Person ihre Arbeitszeit (davon Frauen 0,2). In Westdeutschland zeigt sich ein tendenziell ähnliches Bild. Allerdings reduzierten hier in allen Bran-

chen außer dem Verarbeitenden Gewerbe durchschnittlich mehr Personen ihre Arbeitszeit. Es ist jedoch darauf zu achten, dass die Daten für Rheinland-Pfalz auf-

grund geringer Fallzahlen lediglich als Tendenzangabe interpretiert werden können.

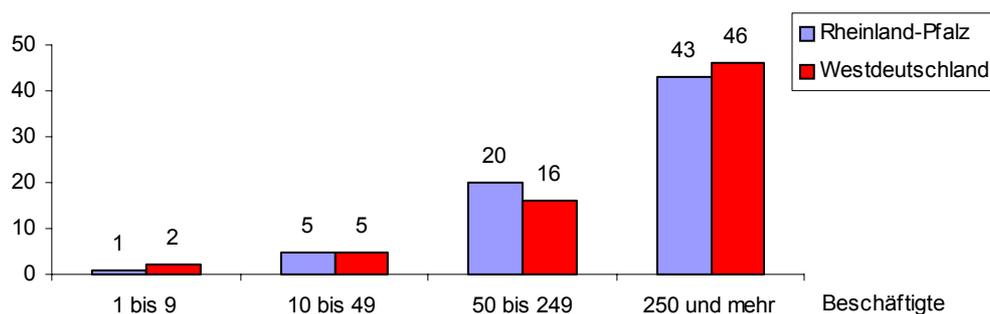
**Durchschnittliche Anzahl der Personen, die von Vollzeit auf Teilzeit gewechselt haben, nach Wirtschaftszweigen**



Differenziert nach Betriebsgröße zeigen sich deutlich stärkere Unterschiede bezüglich des tatsächlich vollzogenen Wechsels von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung. Wie erwartet steigt der Anteil der Betriebe, in denen ein derartiger Wechsel stattgefunden hat, mit zunehmender Beschäftig-

tenanzahl an. In lediglich 1% der Kleinunternehmen wurde diese Möglichkeit zur Arbeitszeitflexibilisierung genutzt. Hingegen verzeichneten 43% der Großbetriebe eine derartige Verschiebung. Diese Tendenz zeigt sich genauso in Westdeutschland.

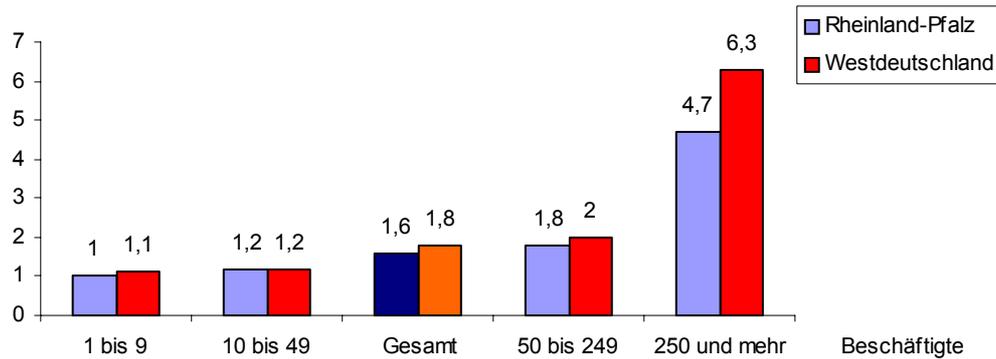
**Betriebe, in denen ein Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit stattgefunden hat, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent aller Betriebe je Größenklasse**



Die zunehmende Nutzung von Teilzeitarbeit in großen Betrieben bestätigt sich bei der Betrachtung der Anzahl der Personen, die durchschnittlich ihre Arbeitszeit reduziert haben. War es in Kleinbetrieben mit bis zu 9 Beschäftigten lediglich 1 Person,

wechselten in Großunternehmen durchschnittlich 4,7 Personen von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung. Dies lässt sich auch für die alten Bundesländer bestätigen, wobei hier die Anzahl der Wechsler in fast allen Größenklassen höher ist.

**Durchschnittliche Anzahl der Personen, die von Vollzeit auf Teilzeit gewechselt haben, nach Betriebsgrößenklassen**



**Wechsel von Teil- auf Vollzeit findet vergleichsweise nur selten statt**

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz sieht auch vor, dass der Wechsel von Teilzeitarbeit in Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse erleichtert werden soll. Dies ist gerade mit Blick auf die Rückkehr von Elternteilen aus der Familienphase von Interesse. Insgesamt wurde laut IAB-Betriebspanel lediglich in 2% der rheinland-pfälzischen Betriebe einer Ausweitung der Arbeitszeiten auf eine Vollzeitbeschäftigung entsprochen (Westdeutschland: 2%). Etwa 2.800 Personen wechselten aus Teilzeitarbeit in ein Arbeitsverhältnis mit der vollen Wochenarbeitszeit im selben Betrieb. Pro Betrieb, in denen ein derartiger Wechsel stattfand, verlängerten durchschnittlich etwa 1,4 Personen ihre Arbeitszeit (Westdeutschland: 1,5). Aufgrund zu geringer Fallzahlen lassen sich für Rheinland-Pfalz keine belastbaren Aussagen nach Sektoren und Betriebsgrößen vornehmen. Anhand der Ergebnisse für Westdeutschland

lässt sich jedoch vermuten, dass auch bei dem Wechsel von Teil- auf Vollzeit der Öffentliche Sektor sowie das Verarbeitende Gewerbe diesem Wunsch am häufigsten nachkamen und eine Verlängerung der Arbeitszeiten vor allem in den Großbetrieben stattgefunden hat.

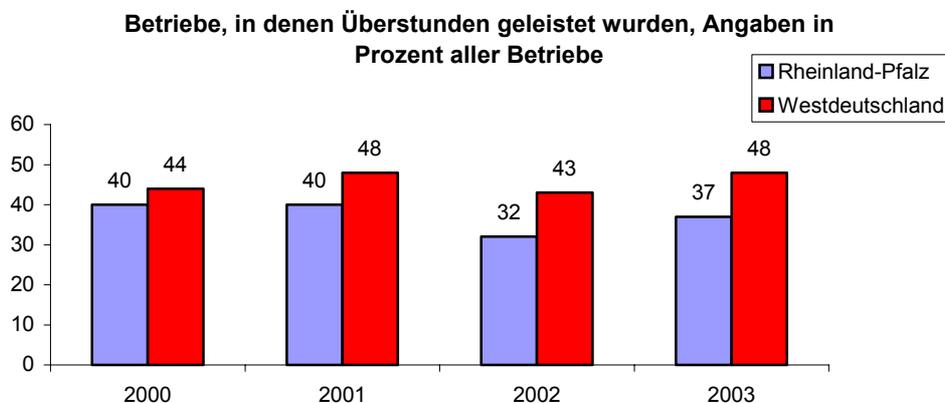
Generell lässt sich anhand der Ergebnisse festhalten, dass die Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, die mittels des Teilzeit- und Befristungsgesetzes 2001 angestrebt wurden, bisher nur teilweise ausgeschöpft worden sind. Zwar ist in Rheinland-Pfalz der Anteil der Teilzeitarbeitskräfte an den Gesamtbeschäftigten gegenüber 2000 tendenziell gestiegen, jedoch ist davon nur ein Teil auf die Neuregelungen des Gesetzes zurückzuführen. Allerdings gaben immerhin 3% der Betriebe an, dass sie einem Wechsel von Voll- auf Teilzeitbeschäftigung ohne das genannte Gesetz nicht zugestimmt hätten.

## Überstunden vor allem im Baugewerbe und in Großbetrieben

Aus beschäftigungspolitischer Sicht ist der Umfang der geleisteten Überstunden als ambivalent einzuschätzen. Einerseits bietet dieses Arbeitszeitinstrument Unternehmen einen gewissen Flexibilitätspuffer bei betrieblichen und konjunkturellen Schwankungen. Der Umfang dessen ist jedoch objektiv nur schwer festlegbar. Andererseits haben Überstunden auch für Beschäftigte einen nicht zu unterschätzenden Nutzen, da sie sich auf diese Weise entweder finanziell besser stellen oder ein Mehr an variablen freien Tagen erwirtschaften können. Entsprechend sind Überstunden sowohl als Flexibilitätsinstrument der Betriebe als auch der Arbeitskräfte anzusehen. Zudem ist der Umgang mit Überstunden auch abhängig von der gelebten kulturellen Praxis in den Be-

trieben. So ist das Verarbeitende Gewerbe mit seinen ausgeprägten Produktionsschwankungen im Umgang mit Überstunden geübter als bspw. der Öffentliche Sektor oder der Bereich Handel und Reparatur, in denen stärker andere Flexibilisierungsinstrumente greifen.

Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels wurden 2003 in 37% aller rheinland-pfälzischen Betriebe Überstunden geleistet (Westdeutschland 48%). Damit ist der Anteil der Betriebe, in denen Überstunden angefallen, in Rheinland-Pfalz seit 2000 leicht zurückgegangen. Im Vergleich zu Westdeutschland zeigt sich zudem, dass in rheinland-pfälzischen Betrieben durchgängig seltener länger als die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit gearbeitet wurde.



Differenziert nach Sektoren zeigt sich in Rheinland-Pfalz, dass Überstunden vor allem in der Baubranche eine große Rolle spielen. In diesem Sektor fielen 2003 in 53% der rheinland-pfälzischen Betriebe Überstunden an. Am seltensten arbeiteten die Beschäftigten im Bereich Handel und Reparatur länger als vertraglich vereinbart (27%).

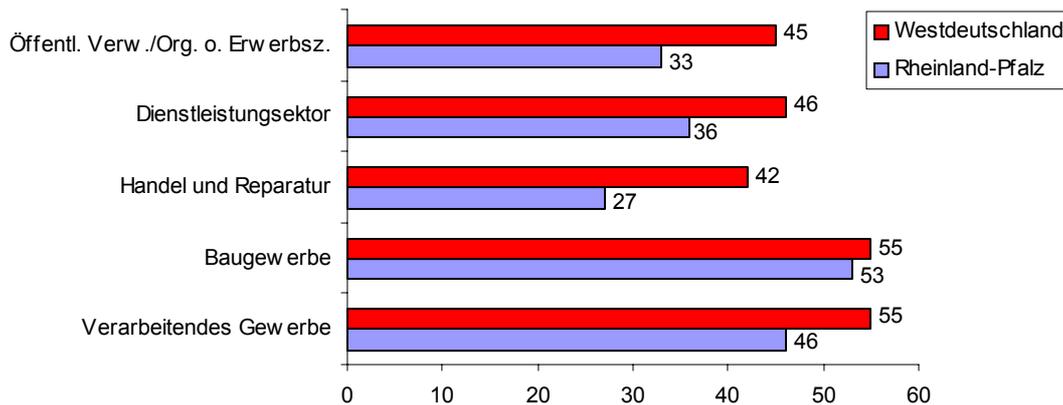
In Westdeutschland fallen die sektoralen Unterschiede etwas geringer aus: Am häu-

figsten wird hier im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Bausektor auf Überstunden zurückgegriffen (je 55%). Am seltensten wurde auch in den alten Bundesländern im Bereich Handel und Reparatur länger gearbeitet (42%). Wie die folgende Graphik zeigt, bestehen demnach die größten Unterschiede zwischen Rheinland-Pfalz und Westdeutschland bezüglich der Überstunden im Bereich Handel und Reparatur sowie im Öffentlichen Sektor.

Allerdings werden in Rheinland-Pfalz in allen Branchen seltener Überstunden gemacht als durchschnittlich in den alten Bundesländern. Eine mögliche Erklärung hierfür kann in der spezifischen Betriebsgrößenstruktur von Rheinland-Pfalz liegen,

da die hier überwiegende Mehrheit der Unternehmen Kleinst- und Kleinbetriebe sind. In diesen fallen jedoch vergleichsweise weniger häufig Überstunden an als in größeren Unternehmen.

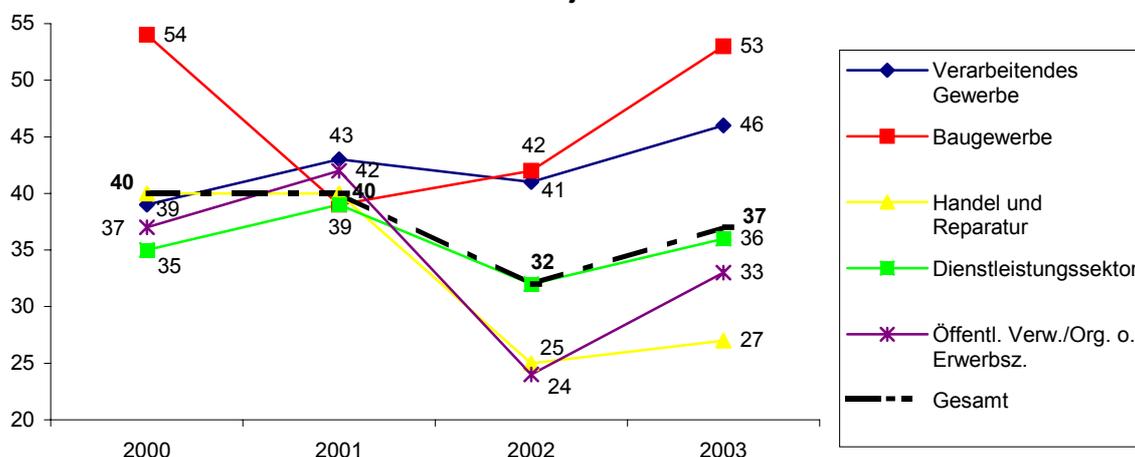
**Betriebe, in denen 2003 Überstunden geleistet wurden, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor**



Im Jahresvergleich zeigt sich, dass auch innerhalb der einzelnen Sektoren zum Teil deutliche Schwankungen bzgl. des Anfalls von Überstunden bestehen. Grundsätzlich ist im Vergleich zum Vorjahr jedoch in allen Branchen ein Anstieg der Betriebe mit Überstunden zu verzeichnen. Im Jahresvergleich waren besonders starke Schwankungen im Öffentlichen Sektor zu verzeichnen: 2001 wurde hier im Vergleich zu anderen Branchen mit am häufigsten

länger als die vereinbarte Wochenarbeitszeit gearbeitet. 2002 leisteten die Beschäftigten hier hingegen am seltensten Überstunden. Große Unterschiede lassen sich auch im Baugewerbe feststellen. Die starken Veränderungen in allen Branchen sprechen dafür, dass Überstunden vor allem als Mittel zum Ausgleich von betrieblichen Schwankungen herangezogen werden.

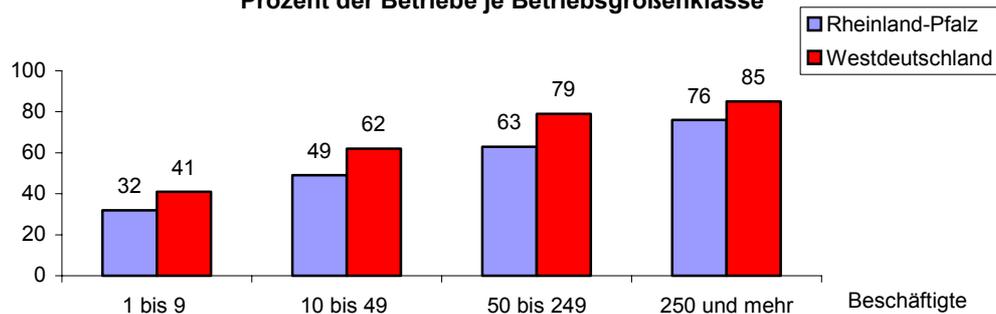
**Betriebe, in denen Überstunden geleistet wurden, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor**



Differenziert nach Betriebsgrößenklassen lässt sich feststellen, dass Überstunden vor allem in größeren Betrieben anfallen. Arbeiteten 2003 lediglich in 32% aller Kleinstbetriebe die Beschäftigten zum Teil länger als die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit, fielen Überstunden in

76% der Großbetriebe an. Die gleiche Tendenz zeigt sich in Westdeutschland und bestätigt damit den Trend der Vorjahre. Allerdings zeigt sich auch in den alten Bundesländern eine wieder größere Bedeutung von Überstunden.

**Betriebe, in denen 2003 Überstunden geleistet wurden, Angaben in Prozent der Betriebe je Betriebsgrößenklasse**



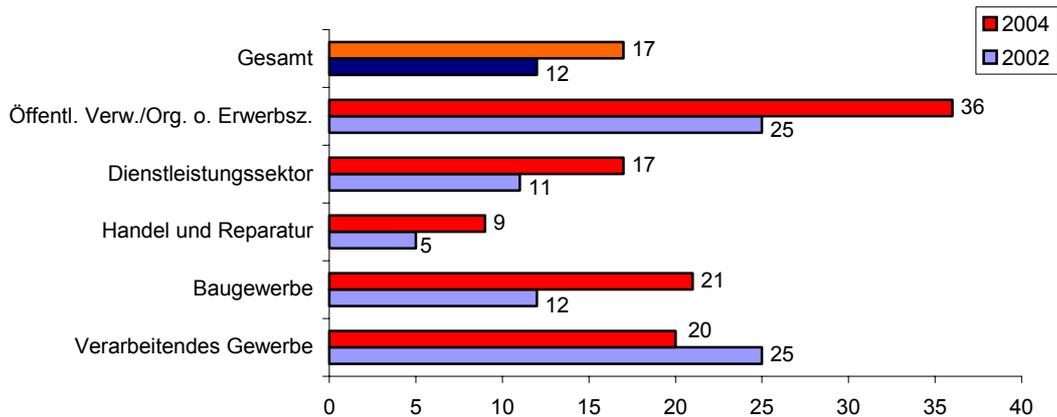
### Immer mehr Betriebe nutzen Arbeitszeitkonten

Arbeitszeitkonten sind eine Möglichkeit, die angefallenen Überstunden und andere Zeitelemente flexibel zu verbuchen und auszugleichen. In Rheinland-Pfalz hatten zur Jahresmitte 2004 etwa 17% aller Betriebe derartige Regelungen, die von der Gleitzeit bis hin zu Jahresarbeitszeitvereinbarungen reichen. Weitere 2% planten solche Einrichtungen. Damit liegt Rheinland-Pfalz – wie in den Vorjahren auch – bezüglich der Nutzung von Arbeitszeitkonten etwas hinter Westdeutschland zurück (Westdeutschland 21%).

Am häufigsten verbreitet waren Arbeits-

zeitkonten Mitte 2004 im Öffentlichen Sektor (36%), am geringsten in der Branche Handel und Reparatur (9%). Die Mehrheit der Betriebe in allen Wirtschaftszweigen hatte jedoch keine Arbeitszeitkonten. Damit ist der Anteil der Betriebe mit Arbeitszeitkonten verglichen mit 2002 in fast allen Branchen deutlich angestiegen. Besonders große Anstiege waren im Öffentlichen Sektor und im Baugewerbe zu verzeichnen (je 9 Prozentpunkte). Lediglich die Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes verfügten 2004 seltener über Arbeitszeitkonten als zwei Jahre zuvor.

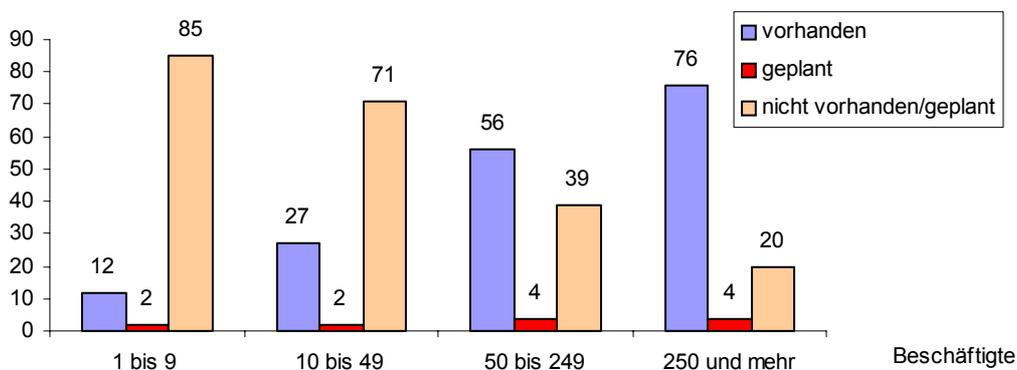
**Betriebe mit Arbeitszeitkonten nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Sektor**



Differenziert nach der Anzahl der Beschäftigten bestätigt sich die Annahme, dass mit steigender Betriebsgröße sowohl bereits vermehrt Arbeitszeitkonten vorhanden sind als auch deren Einführung geplant ist. So gibt es bspw. nur in etwa 12%

der Kleinbetriebe Arbeitszeitkonten (geplant 2%), jedoch in 76% der Großbetriebe (geplant 4%). Diese Tendenz besteht in der Form auch in Westdeutschland und ist über die Jahre konstant.

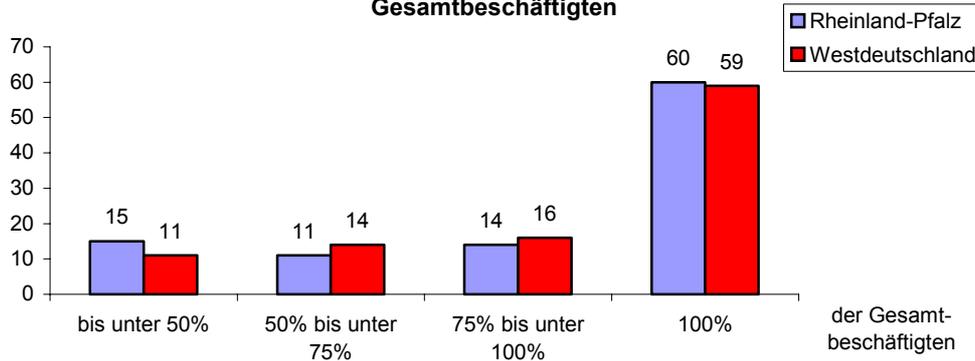
**Arbeitszeitkonten in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Größenklasse**



Die Regelungen zu Arbeitszeitkonten betrafen in Rheinland-Pfalz etwa 561.000 Beschäftigte, was einem Anteil an den Gesamtbeschäftigten von 37% entspricht (Westdeutschland 42%). Dabei galten diese Regelungen bei 60% der rheinland-pfälzischen Betriebe für die gesamte Be-

legschaft. In weiteren 14% der Unternehmen hatten mehr als drei Viertel der Beschäftigten die Möglichkeit zur Nutzung von Arbeitszeitkonten. Diese Verteilung findet sich tendenziell auch in Westdeutschland.

**Anteil der Beschäftigten, für die die Regelungen der Arbeitszeitkonten gelten, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten**

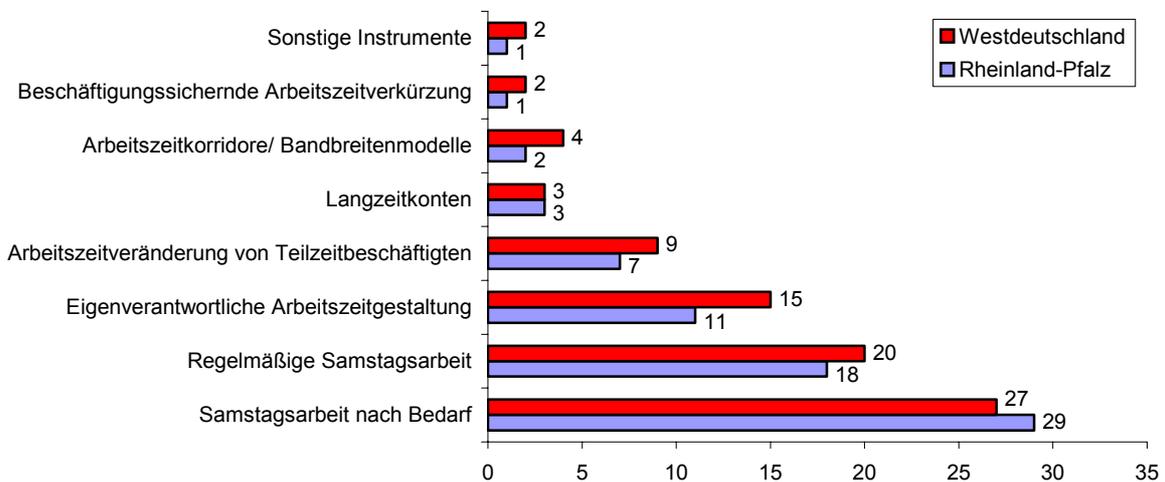


### **Als weiteres Instrument der Arbeitszeitflexibilisierung spielt vor allem Samstagsarbeit eine Rolle**

Neben den genannten Instrumenten der Arbeitszeitflexibilisierung gibt es noch andere Maßnahmen, die in einigen Betrieben angewendet werden. Dabei wird in rheinland-pfälzischen Betrieben vor allem auf bedarfsabhängige Samstagsarbeit zurückgegriffen. In etwa 29% der rheinland-pfälzischen Betriebe findet dieses Instrument Anwendung. In etwa 18% der Unternehmen wird regelmäßig samstags gearbeitet. Darüber hinaus spielt die eigenverantwortliche Arbeitszeitgestaltung und die

Veränderung der Dauer der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten eine relativ große Rolle. Die Reihenfolge der Nutzung dieser Instrumente entspricht damit in etwa der von Westdeutschland. Allerdings nutzen die westdeutschen Betriebe fast alle Instrumente häufiger als die rheinland-pfälzischen. Etwa 47% der rheinland-pfälzischen Unternehmen greifen auf keines dieser Instrumente zur Arbeitszeitsteuerung zurück (Westdeutschland 42%).

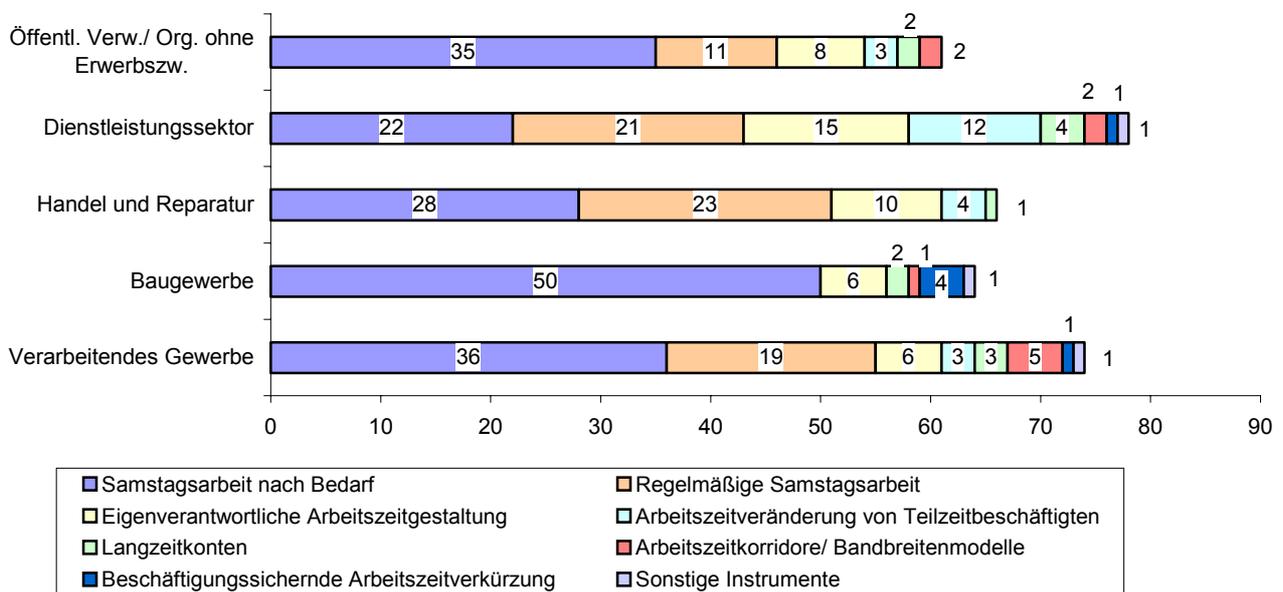
**Instrumente der Arbeitszeitflexibilisierung, Anteil der Betriebe, die diese nutzen, Angaben in Prozent aller Betriebe, Mehrfachantworten möglich**



Sektoral betrachtet ergeben sich bei der Nutzung der dargestellten Instrumente zur Arbeitszeitsteuerung zum Teil deutliche Unterschiede. Der Einsatz von Samstagsarbeit nach Bedarf spielt dabei durchgängig in allen Branchen eine große Rolle. Im Baugewerbe greift bspw. sogar die Hälfte aller Betriebe darauf zurück. Wie zu erwarten war, ist der Anteil der Betriebe, in de-

nen regelmäßige Samstagsarbeit anfällt, in den Bereichen Handel/Reparatur (23%) und in der Dienstleistungsbranche (21%) vergleichsweise am höchsten. Auch die eigenverantwortliche Arbeitszeitgestaltung spielt über alle Branchen hinweg eine vergleichsweise große Rolle. Diese Verteilung findet sich ähnlich auch in Westdeutschland.

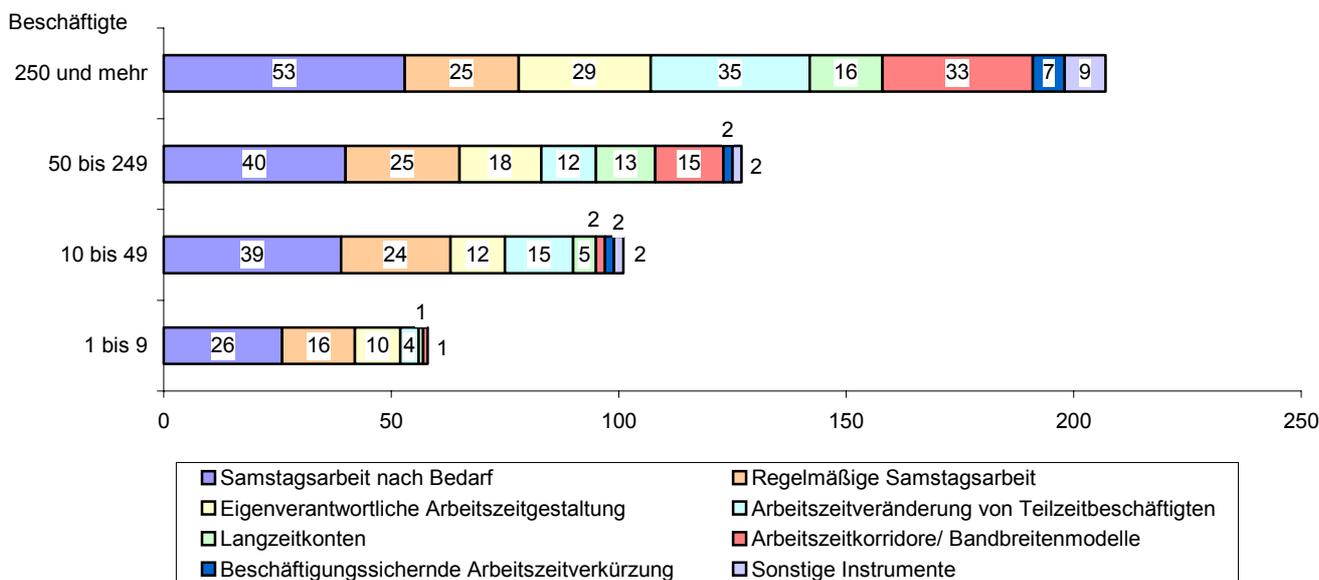
**Instrumente der Arbeitszeitflexibilisierung nach Sektoren, Angaben in Prozent der Betriebe, die diese nutzen, an allen Betrieben je Sektor, Mehrfachnennungen möglich**



Wie die folgende Graphik zeigt, werden fast alle Instrumente zur Arbeitszeitflexibilisierung mit steigender Beschäftigtenzahl häufiger eingesetzt. So nutzten bspw. nur etwa 26% der Kleinstbetriebe bei Bedarf Samstagsarbeit, hingegen jedoch über die Hälfte aller Großunternehmen. Ähnliches

gilt für die eigenverantwortliche Arbeitszeitgestaltung und die Arbeitszeitveränderung von Teilzeitbeschäftigten. Besonders groß ist der Unterschied bei der Nutzung von Arbeitszeitkorridoren bzw. Bandbreitenmodellen.

**Instrumente der Arbeitszeitflexibilisierung nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe, die sie nutzen an allen Betrieben je Größenklasse**



## Fazit

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit betrug im Jahr 2004 in Rheinland-Pfalz 38,8 Stunden und variierte zwischen 38,4 Stunden im Öffentlichen Sektor sowie dem Verarbeitenden Gewerbe und 39,4 Stunden in der Baubranche. Allerdings ist der Anteil der Betriebe, in denen durchschnittlich 40 Stunden und mehr gearbeitet wird, gegenüber 2002 deutlich angestiegen. Im Vergleich zum Vorjahr gaben jedoch lediglich 2% der Betriebe an, ihre betriebliche Arbeitszeit verlängert zu haben. Dies ging allerdings bei deutlich mehr Unternehmen mit einer Anpassung der monatlichen Bezüge einher als in Westdeutschland.

Mit Blick auf wirtschaftliche Schwankungen und betriebliche Anpassungsnotwendigkeiten ist Teilzeitarbeit ein Instrument, flexibel auf diese zu reagieren. Darüber hinaus ist Teilzeitbeschäftigung gerade für Personen in Familienzeiten eine Möglichkeit, Familie und Beruf besser miteinander

zu vereinbaren. Entsprechend ist Teilzeitarbeit noch immer eine Domäne weiblicher Beschäftigter: Rund 84% der Teilzeitkräfte sind Frauen. Insgesamt waren etwa 22% der rheinland-pfälzischen Beschäftigten Teilzeitarbeitskräfte, wobei deutliche sektorale Unterschiede feststellbar sind. Betriebe des Produzierenden Gewerbes setzten zur Jahresmitte 2004 zu einem erheblich geringeren Anteil Teilzeitkräfte ein als Unternehmen der dienstleistungsnahen Branchen. Insgesamt ist jedoch die Bedeutung der Teilzeitarbeit in Rheinland-Pfalz gestiegen, was allerdings nur zu einem geringen Teil dem Teilzeit- und Befristungsgesetz von 2001 zugeschrieben werden kann.

Überstunden wurden 2003 in etwa 37% aller rheinland-pfälzischen Betriebe geleistet, womit Rheinland-Pfalz etwas unter dem westdeutschen Durchschnitt lag (48%). Dabei spielten Überstunden vor

allem in der Baubranche und im Verarbeitenden Gewerbe eine Rolle sowie bei größeren Unternehmen.

Auch weitere Instrumente der Arbeitszeitsteuerung fanden in Rheinland-Pfalz Anwendung. So verfügten etwa 17% der rheinland-pfälzischen Betriebe über Arbeitszeitkonten zur flexiblen Verbuchung von Überstunden und anderen Zeitelementen. Diese Arbeitszeitkonten betrafen etwa 37% der Beschäftigten. Relativ häufig wurde darüber hinaus auf Samstagsarbeit zurückgegriffen (regelmäßig und/oder nach Bedarf). Auch der eigenverantwortli-

chen Arbeitszeitgestaltung und den Arbeitszeitveränderungen von Teilzeitbeschäftigten kam eine größere Bedeutung zu.

Insgesamt lässt sich zusammenfassen, dass die in rheinland-pfälzischen Betrieben im Rahmen des Teilzeit- und Befristungsgesetz geschaffenen Möglichkeiten zur flexibleren Anpassung der Arbeitszeiten bei weitem noch nicht ausgeschöpft sind. Gerade mit Blick auf die Verbesserung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf bestehen noch etliche Handlungsmöglichkeiten.