



IWAK
Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

IAB-Betriebspanel Report Rheinland-Pfalz

Arbeitszeitflexibilität in Rheinland-Pfalz

Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel – Rheinland-Pfalz 2003

Dipl. Soz. Susanne Dera

Prof. Dr. Alfons Schmid

August 2004



Arbeitszeitflexibilität in Rheinland-Pfalz

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 auch gesonderte Auswertungen 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 Kurzreporten über zentrale Ergebnisse der Befragung. Diese werden in regelmäßigen Abständen herausgegeben.¹

Der vorliegende Report ist der dritte aus

¹ Die bisher (2004) erschienenen Reporte beschäftigen sich mit Beschäftigungsdynamik sowie dem Weiterbildungsverhalten rheinland-pfälzischer Betriebe und sind ebenso wie der aktuell vorliegende Report zusätzlich zur Printversion unter www.iwak-frankfurt.de zum Download bereitgestellt.

der Befragungswelle 2003 und beschäftigt sich mit der Arbeitszeitflexibilität² der rheinland-pfälzischen Betriebe. Darunter fallen primär Instrumente der internen Flexibilität³ wie bspw. Teilzeitbeschäftigung, Überstunden und Kurzarbeit aber auch Mini- und Midi-Jobs⁴. Durch den Einsatz dieser Maßnahmen haben die Betriebe einen „flexiblen“ Zugriff auf die Arbeitszeit ihrer Beschäftigten und können diese an die betrieblichen Notwendigkeiten anpassen und somit variabel auf Veränderungen reagieren.

Im Folgenden wird auf verschiedene Instrumente der Arbeitszeitflexibilität eingegangen und näher betrachtet, welche davon in rheinland-pfälzischen Betrieben am häufigsten eingesetzt werden. Zudem wird untersucht, ob Betriebe, die ausgeprägten Schwankungen in der Geschäftstätigkeit unterliegen, häufiger von diesen Instrumenten Gebrauch machen als solche, bei denen derartige Schwankungen nicht vorkommen. Außerdem wird untersucht, ob Tarifbindung bei der Häufigkeit der Nutzung derartiger Instrumente zur Flexibilisierung der Arbeitszeit eine Rolle spielt.

² Zur Arbeitszeitflexibilität vgl. exemplarisch Ganßmann, Heiner und Michael Haas (1999): Arbeitsmärkte im Vergleich. Rigidität und Flexibilität auf den Arbeitsmärkten der USA, Japans und der BRD. Marburg, Schüren, S. 15ff.

³ Mit interner Flexibilität sind Anpassungsmaßnahmen innerhalb eines Betriebes gemeint, durch die die Arbeitskraft der Beschäftigten flexibler eingesetzt werden kann. Externe bzw. numerische Flexibilität ist hingegen ein Maß für die Häufigkeit von Einstellungen und Entlassungen von Arbeitskräften durch Unternehmen.

⁴ Mini- und Midi-Jobs können zusätzlich auch als Instrumente der numerischen/externen Flexibilität gefasst werden, wenn diese Beschäftigungsverhältnisse neu geschaffen wurden.

Die Ausführungen basieren auf einer mündlichen Befragung von 810 Betrieben im Herbst 2003. Die Ergebnisse wurden

auf alle Betriebe in Rheinland-Pfalz hochgerechnet und sind damit repräsentativ.

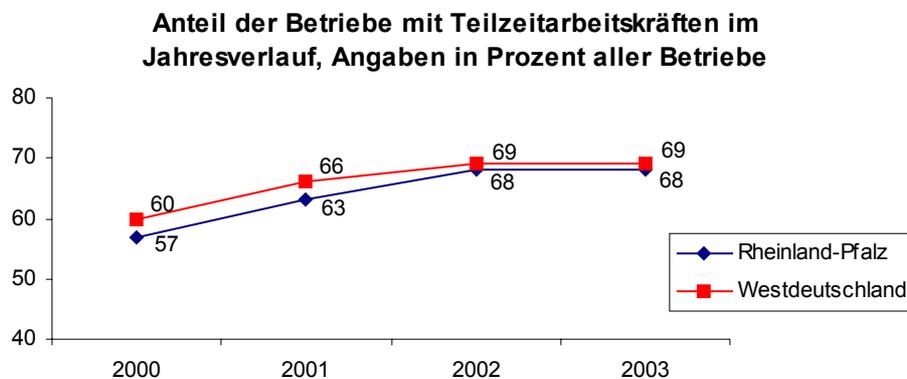
Teilzeitbeschäftigung hat über die Jahre an Bedeutung gewonnen

Ein Instrument der Arbeitszeitflexibilisierung ist die Teilzeitarbeit. Für Betriebe liegen die Vorteile davon vor allem in der erhöhten Flexibilität des Einsatzes der Arbeitskräfte, einer genaueren Anpassung derselben an die betriebliche Auslastung sowie der Kostenersparnis durch effektivere Arbeit.

Die dem IAB-Betriebspanel zugrunde liegende Definition von Teilzeitarbeit bezeichnet alle diejenigen Beschäftigten als Teilzeitarbeitskräfte, deren Arbeitszeit unter der betrieblich vereinbarten 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 Beschäftigten 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; deshalb können die Zahlen von der amtlichen Statistik abweichen können.

Gemäß der Definition des IAB-Betriebspanels beschäftigten etwa 68% der rheinland-pfälzischen Betriebe im 1. Halbjahr 2003 Teilzeitarbeitskräfte (Westdeutschland 69%). Es zeigt sich, dass Teilzeitarbeit über die Jahre hinweg für die Betriebe an Bedeutung gewonnen hat. 2000 setzten lediglich 57% der rheinland-pfälzischen Betriebe Teilzeitarbeitskräfte ein, 2001 waren es bereits 63% und seit 2002 ist die Quote mit 68% konstant. Die gleiche Entwicklung zeigt sich auch in Westdeutschland.



Die Anzahl der Teilzeitkräfte belief sich insgesamt auf ca. 353.000. Gemessen an den Gesamtbeschäftigten entspricht dies einem Anteil von rund 23% und damit exakt dem Wert des Vorjahres. Von den Teilzeitbeschäftigten waren etwa 291.000 Frauen, was einer Frauenquote an den Teilzeitkräften von etwa 82,5% gleichkommt. Damit ist sie im Vergleich zum Vorjahr um etwa 3,5 Prozentpunkte gesunken und damit ungefähr auf dem Niveau von 2001.

Durchschnittlich waren pro Betrieb, der Teilzeitkräfte beschäftigt, etwa fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in dieser Form der Erwerbsarbeit zu finden (2002 ebenfalls 5; 2001: 4,8). Davon entfielen 4,2 Stellen auf Frauen (2002: 4,3; 2001: 4,1).

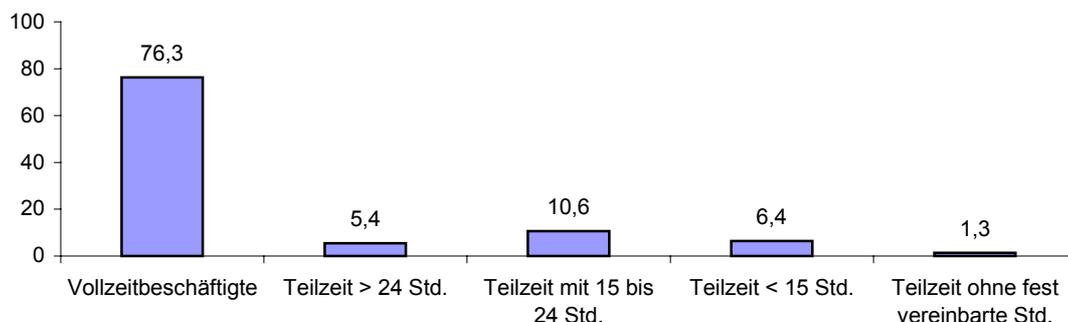
Damit lag Rheinland-Pfalz etwas hinter Westdeutschland zurück: In den alten Bundesländern wurden im Schnitt 5,5 Teilzeitstellen pro Betrieb besetzt, davon 4,5 mit Frauen. Bezüglich der Stellenanzahl für Teilzeitarbeitskräfte lässt sich somit weder für Rheinland-Pfalz noch für Westdeutschland ein gravierender Unterschied zu den Vorjahren ausmachen. Es ist jedoch zu beachten, dass der Anteil der Betriebe, die Teilzeitkräfte beschäftigen, über die Jahre deutlich angestiegen ist und entsprechend 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.

Teilzeitbeschäftigung mit 15 bis 24 Stunden in der Woche überwiegt deutlich

Zur näheren Differenzierung der Teilzeitstellen bietet sich eine Betrachtung nach den vereinbarten Arbeitsstunden an. Dabei haben alle Wirtschaftszweige gemeinsam, dass Teilzeitbeschäftigung ohne fest vereinbarte Stunden nur eine untergeordnete Rolle spielt. Wenn Teilzeit genutzt wurde, dann überwiegend mit einer Wo-

chenarbeitszeit von 15 bis 24 Stunden, gefolgt von einer Wochenarbeitszeit von unter 15 Stunden. Das gilt über alle Betriebsgrößenklassen und Sektoren hinweg. Außerdem lassen sich im Vergleich zum Vorjahr und zu Westdeutschland keine Unterschiede feststellen.

Beschäftigte nach Vollzeit und Teilzeit, Angaben in Prozent aller Beschäftigten

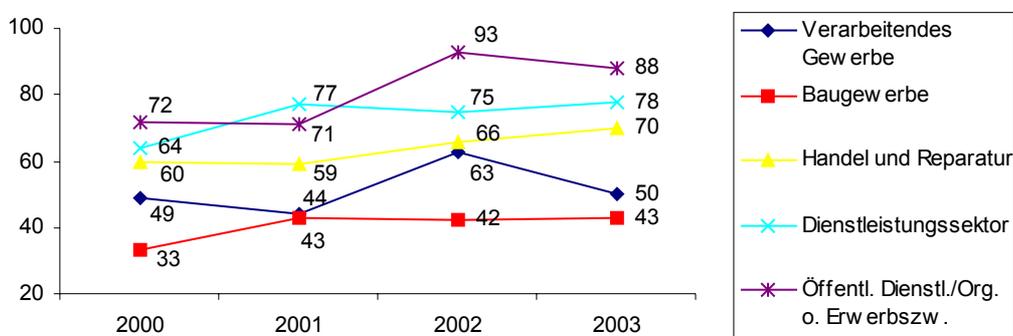


Deutliche Branchenunterschiede bezüglich des Einsatzes von Teilzeitarbeitskräften

Der Anteil der Betriebe, die Teilzeitarbeitskräfte beschäftigen, variiert sektoral zum Teil erheblich. Die folgende Graphik zeigt zudem, dass über die Jahre hinweg innerhalb der einzelnen Branchen deutliche Schwankungen bezüglich des Einsatzes dieses Instruments der Arbeitszeitflexibilität bestanden. So lässt sich zum Beispiel feststellen, dass die Betriebe des Baugewerbes konstant am seltensten Teilzeitarbeitskräfte beschäftigten. Hingegen nahm der Anteil der Betriebe des Öffentlichen Sektors, die Teilzeitarbeitsplätze anbieten, von 2000 bis 2002 um 21 Prozentpunkte auf 93% zu, um in 2003 wieder um fünf Prozentpunkte auf 88% zu sinken. Damit ist dieser Sektor derjenige, in dem anteilig

die meisten Betriebe Teilzeitkräfte beschäftigen. Auch überdurchschnittlich häufig sind in Betrieben des Dienstleistungssektors sowie des Bereichs Handel und Reparatur Teilzeitkräfte vorhanden. Auffällig ist zudem die Entwicklung der Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes. Sie ähnelt in ihrem Verlauf sehr stark derjenigen des Bereichs Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck, nur auf niedrigerem Niveau. Worauf dies zurückzuführen ist, lässt sich anhand der Daten nicht beantworten. Grundsätzlich ist festzuhalten, dass der Anteil der Betriebe, die Teilzeitkräfte beschäftigen, über die Jahre hinweg in allen Sektoren angestiegen ist.

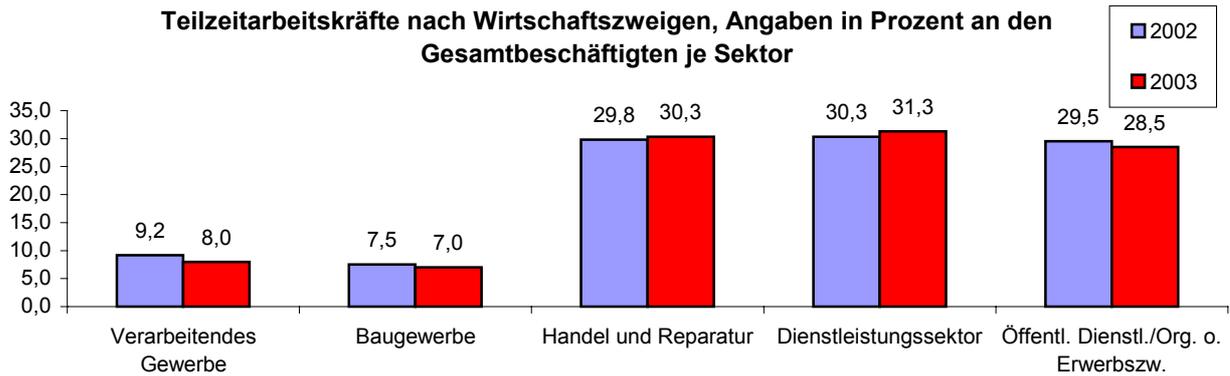
**Anteile der Betriebe mit Teilzeitarbeitskräften nach Wirtschaftszweigen
im Jahresvergleich, Angaben in Prozent aller Betriebe je Sektor**



* hohe Fehlertoleranzen im Baugewerbe und im Bereich Öffentl. Dienstl./Org. o. Erwerbszw.

Auch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten des jeweiligen Sektors unterscheidet sich zum Teil deutlich. Während im Baugewerbe der Anteil der Teilzeitbeschäftigten lediglich 7% betrug, arbeiteten – gemessen an allen Beschäftigten – mit Abstand die meisten Teilzeitkräfte in der Dienstleistungsbranche (31,3). Vergleicht man dies mit

den Vorjahreszahlen zeigt sich, dass der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in den einzelnen Wirtschaftszweigen im Vergleich zu 2002 relativ konstant geblieben ist. Das lässt jedoch darauf schließen, dass Teilzeitbeschäftigte nur in geringem Maße dazu genutzt werden, um sich betrieblichen und konjunkturellen Schwankungen anzupassen.

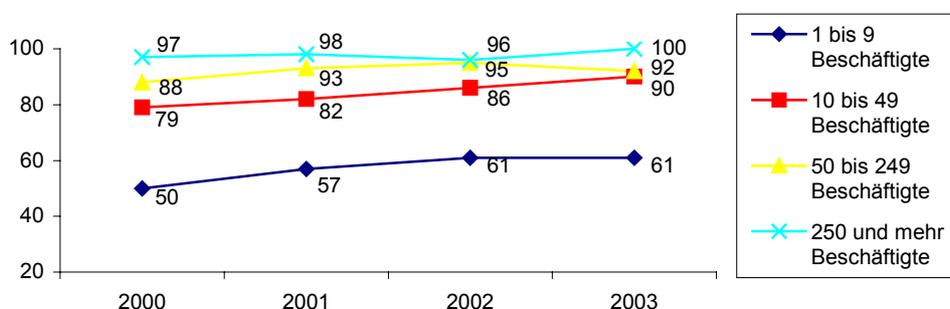


Alle Großbetriebe beschäftigen Teilzeitarbeitskräfte

Differenziert nach Betriebsgrößenklassen erhöht sich erwartungsgemäß der Anteil der Betriebe, die Teilzeitkräfte beschäftigen, mit zunehmender Anzahl der Beschäftigten. So fanden sich 2003 in allen rheinland-pfälzischen Großbetrieben Teilzeitarbeitskräfte, jedoch nur in 61% der

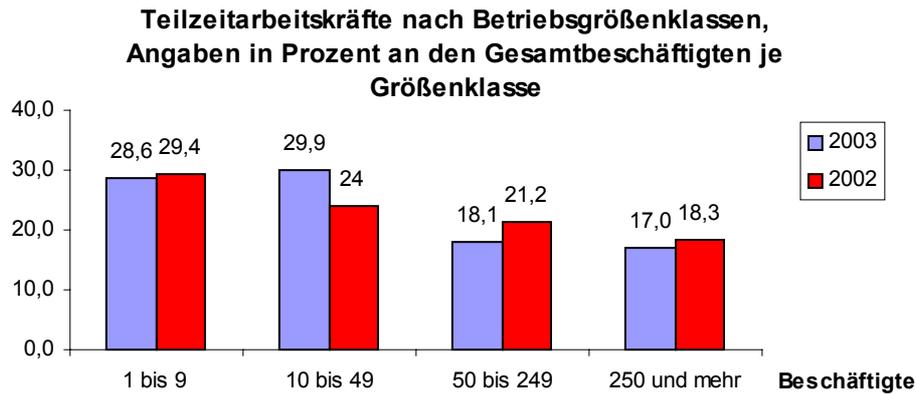
Kleinstbetriebe. Diese Tendenz lässt sich auch für die Jahre 2000 bis 2002 feststellen. Generell lässt sich jedoch über fast alle Betriebsgrößenklassen eine Zunahme des Anteils der Betriebe mit Teilzeitarbeitskräften ausmachen.

Anteil der Betriebe mit Teilzeitarbeitskräften nach Betriebsgrößenklassen im Jahresverlauf, Angaben in Prozent aller Betriebe je Größenklasse



Mit zunehmender Betriebsgröße sank jedoch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten leicht. Wie der folgenden Graphik zu entnehmen ist, lag der Teilzeitanteil in Kleinbetrieben bei etwa 29%, in Großbetrieben hingegen nur bei ca. 17%. Im Vergleich zum Vorjahr ist damit der Anteil der Teilzeitarbeitskräfte an den Gesamtbeschäftigten in den Betrieben aller Größenklassen außer den Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten

relativ konstant geblieben. In den Kleinbetrieben ist der Anteil der Teilzeitkräfte an allen Beschäftigten um etwa 6 Prozentpunkte zurückgegangen. Die vermehrte Präsenz von Teilzeitkräften in Kleinbetrieben lässt sich möglicherweise dadurch erklären, dass gerade kleinere Betriebe stark konjunkturabhängig sind und durch den Einsatz von Teilzeitarbeitskräften besser auf wirtschaftliche Schwankungen reagieren können.



Überstunden werden relativ häufig als betriebliches Flexibilisierungsinstrument eingesetzt

Auch Überstunden sind als Flexibilitätsinstrument der Betriebe anzusehen. Je nach Auslastung können Betriebe Überstunden nutzen. Damit ist eine Anpassung der individuellen Arbeitszeit an die betrieblichen Bedürfnisse möglich. Problematisch ist jedoch, dass der exakte Umfang dieses Instruments objektiv nur schwer festlegbar ist.

Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels wurden 2002 in etwa 32% der rheinland-pfälzischen Betriebe Überstunden geleistet. Damit liegt Rheinland-Pfalz deutlich hinter Westdeutschland zurück. Hier wurde von etwa 43% der Betriebe auf Überstunden zurückgegriffen. Auch verglichen mit den Vorjahren wurden im Jahr 2002 Überstunden in rheinland-pfälzischen Betrieben deutlich seltener eingesetzt (2001: 40%; 2000: 40%). Das lässt sich möglicherweise zum Teil darauf zurückführen, dass 2003 in Rheinland-Pfalz – gemessen an den Gesamtbeschäftigten – anteilig mehr Arbeitskräfte eingestellt wurden als im letzten Jahr. (2003: 5,2%; 2002: 4,8%). Dies lässt darauf

schließen, dass statt Überstunden zum Teil neue Arbeitsplätze geschaffen wurden.

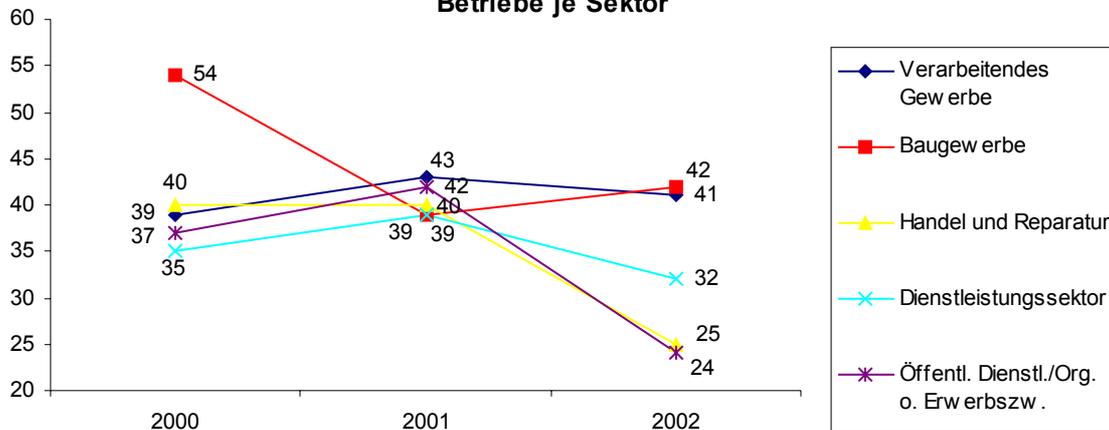
Die höchsten Anteile an Betrieben mit Überstunden fanden sich sektoral betrachtet im Baugewerbe (42%) sowie dem Verarbeitenden Gewerbe (41%). Unterdurchschnittlich häufig wurden hingegen im Öffentlichen Sektor (24%) sowie im Bereich Handel und Reparatur Überstunden geleistet (25%).

Wie die folgende Graphik zeigt, sind über die Jahre hinweg deutliche branchenspezifische Unterschiede bezüglich des Einsatzes von Überstunden auszumachen. Sehr deutlich zeigt sich das am Baugewerbe: Wurden 2000 noch von über der Hälfte der Betriebe Überstunden eingesetzt, sank der Anteil der Betriebe im Jahr 2001 auf 39% und ist 2002 wieder leicht auf 42% angestiegen. Ähnlich starke Veränderungen, wenn auch mit einem ganz anderen Verlauf, zeigen sich in den Bereichen Handel und Reparatur sowie Öffentliche Dienstleistungen/ Organisationen ohne Erwerbs-

zweck. Das legt die Vermutung nahe, dass Überstunden in diesen Branchen tatsächlich als Flexibilisierungsinstrument genutzt

werden und sich der Einsatz derselben an den konjunkturellen und wirtschaftlichen Schwankungen ausrichtet.

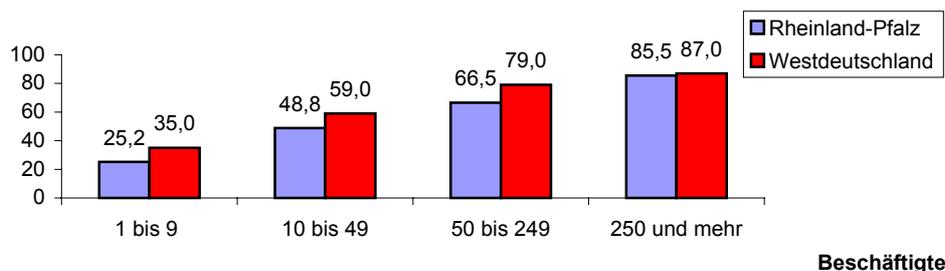
Betriebe, in denen Überstunden geleistet wurden nach Wirtschaftszweigen im Jahresvergleich, Angaben in Prozent aller Betriebe je Sektor



Differenziert nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich deutlich, dass mit zunehmender Beschäftigtenzahl der Anteil der Betriebe mit Überstunden steigt: Das gilt sowohl für

Rheinland-Pfalz als auch für Westdeutschland und bei Betrachtung über die letzten Jahre hinweg.

Betriebe, in denen 2002 Überstunden geleistet wurden, nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe in der jeweiligen Betriebsgrößenklasse



Überstundenausgleich primär durch Freizeitausgleich

Der Überstundenausgleich erfolgte in Rheinland-Pfalz primär durch Freizeitausgleich. Etwa 53% der Betriebe gaben an, dass Überstunden ausschließlich auf diese Weise ausgeglichen würden. Etwa 13% der Unternehmen zahlten sie generell aus,

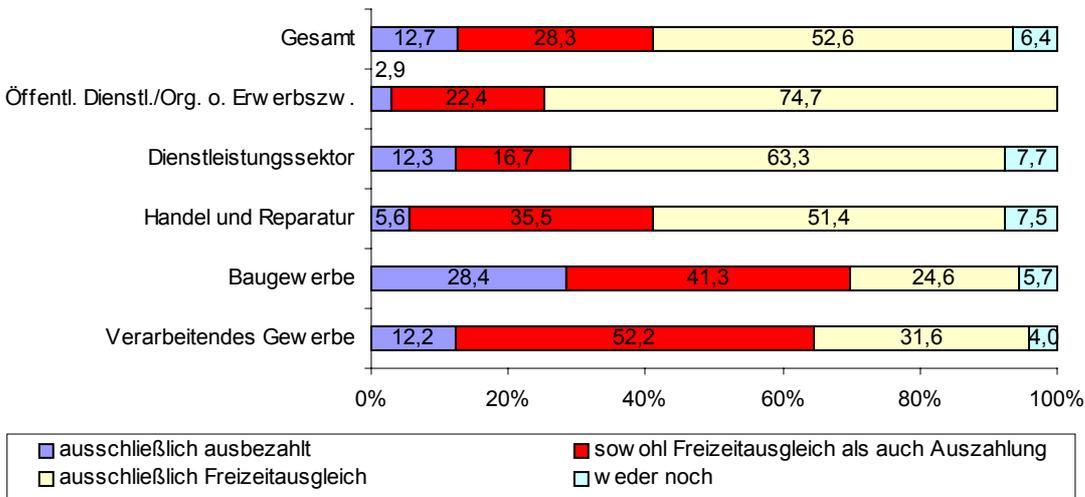
28% nutzten beide Ausgleicharten und ca. 6% gaben an, weder Freizeit noch Bezahlung als Ausgleich anzubieten. Damit ist die Art des Ausgleichs über die Jahre hinweg in Rheinland-Pfalz stabil geblieben und entspricht zudem tendenziell der Ver-

teilung in Westdeutschland.

Der Ausgleich der Überstunden wird jedoch in den einzelnen Branchen sehr unterschiedlich gehandhabt: Auszahlungen wurden vor allem im Baugewerbe gewährt (28%), im Bereich Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck, der Dienstleistungsbranche sowie

in Handel und Reparatur dominierte hingegen eindeutig der Freizeitausgleich. Das lässt sich zum Teil dadurch erklären, dass gerade in diesen Sektoren relativ häufig Gleitzeitkonten vorhanden sind, auf denen angefallene Überstunden verbucht werden und somit gar nicht zum direkten Ausgleich anfallen.

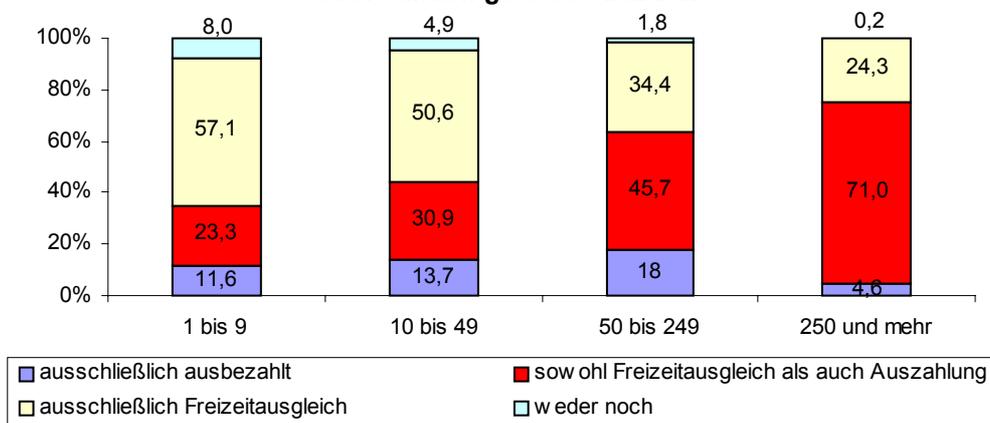
Ausgleich der Überstunden nach Wirtschaftszweigen, Basis: alle Betriebe in dem jeweiligen Sektor, in denen Überstunden geleistet wurden



Mit zunehmender Betriebsgröße nahm der Anteil der Betriebe, die Überstunden ausschließlich durch Freizeitausgleich vergüteten, deutlich ab. In etwa gleichem Maße

stieg jedoch der Anteil der Unternehmen, die sowohl Freizeitausgleich als auch Auszahlung als Ausgleichsmöglichkeit anbieten.

Ausgleich der Überstunden nach Betriebsgrößenklassen, Basis: alle Betriebe in der jeweiligen Größenklasse, in denen 2002 Überstunden geleistet wurden



Anteil der Beschäftigten mit Überstunden differiert stark nach Branchen

Mit Freizeit ausgeglichene Überstunden („transitorische“ Überstunden) bieten längerfristig kein zusätzliches Beschäftigungspotenzial und führen im längerfristigen Durchschnitt nicht zu einer Erhöhung der Arbeitszeit. Aus diesem Grund werden bei der Betrachtung, wie viele Beschäftigte von Überstunden betroffen sind, lediglich die Betriebe einbezogen, in denen Überstunden finanziell ausgeglichen wurden.

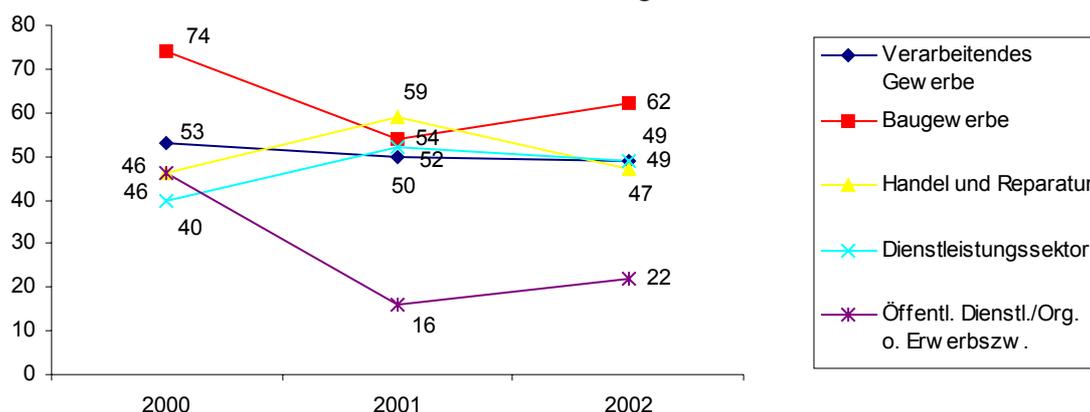
In Rheinland-Pfalz leisteten im Jahr 2002 etwa 51% der Beschäftigten ausbezahlte Überstunden, was etwa 6 Prozentpunkte über dem westdeutschen Durchschnitt lag. Das lässt sich durch die traditionelle Unternehmensstruktur der überdurchschnittlich vielen Kleinst- und Kleinbetriebe in Rheinland-Pfalz begründen: Differenziert nach Betriebsgröße lässt sich nämlich feststellen, dass der Anteil der Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden mit

steigender Betriebsgröße tendenziell eher abnimmt: Bei Kleinstbetrieben lag er bei 67%, bei Großbetrieben hingegen nur noch bei 25%.

Auch sektoral betrachtet zeigen sich deutliche Unterschiede: Den geringsten Anteil an Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden hatte 2002 der Bereich Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck (22%), den höchsten das Baugewerbe (62%).

Über die Jahre hinweg zeigt sich, dass nicht nur der Anteil der Betriebe, die Überstunden einsetzen, variiert, sondern vielmehr auch der Anteil der Beschäftigten, die Überstunden leisten, an den Gesamtbeschäftigten. Besonders deutliche Veränderungen zeigen sich im Öffentlichen Sektor sowie im Baugewerbe. Das Verarbeitende Gewerbe stellt sich hingegen relativ konstant dar.

Anteil der Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden an den Gesamtbeschäftigten, nach Wirtschaftszweigen, Basis: alle Betriebe, die Überstunden auszahlen, Angaben in Prozent



Kurzarbeit wird eher selten eingesetzt

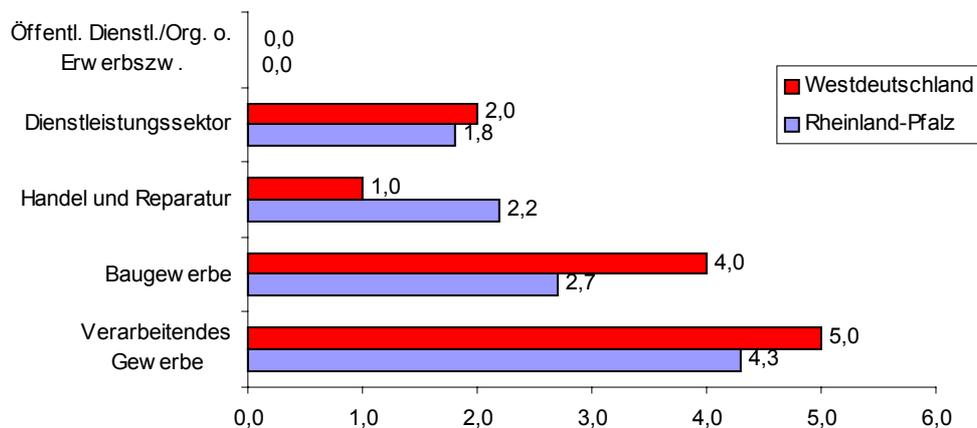
Eine weitere Möglichkeit, flexibel auf Auslastungsschwankungen zu reagieren und Entlassungen zu vermeiden, ist die Kurzarbeit. Kurzarbeit heißt, dass die betriebliche Arbeitszeit für einen oder mehrere Monate reduziert und das Entgelt gleichzeitig entsprechend abgesenkt wird.

Sowohl rheinland-pfälzische als auch westdeutsche Betriebe setzten Kurzarbeit nur sehr selten ein. So gaben lediglich 2% der Unternehmen in Rheinland-Pfalz an, dass es im 1. Halbjahr 2003 bei ihnen Kurzarbeit gab (Westdeutschland ebenfalls 2%). Sektoral betrachtet zeigt sich,

dass Kurzarbeit stärker im Produzierenden Gewerbe eingesetzt wird als im Dienstleistungsbereich. Das gilt sowohl für Rheinland-Pfalz als auch die alten Bundesländer gesamt. Differenziert nach Betriebsgrößenklassen ergeben sich keine gravierenden Unterschiede bzw. Abweichungen vom Durchschnitt bezüglich des Einsatzes von Kurzarbeit.

Insgesamt waren – nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels – in Rheinland-Pfalz etwa 18.700 Beschäftigte von Kurzarbeit betroffen. Das entspricht etwa 1,2% der rheinland-pfälzischen Gesamtbeschäftigten.

Betriebe, die Kurzarbeit einsetzten, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor



Geringfügige Beschäftigung gewinnt an Bedeutung

Auch kurzfristige geringfügige Beschäftigung stellt eine Möglichkeit für Betriebe dar, flexibel auf Schwankungen in der Geschäftstätigkeit zu reagieren. Diesbezüglich sind die Daten des IAB-Panels allerdings nicht ohne weiteres vergleichbar mit anderen Datenquellen wie dem Mikrozensus, dem SOEP, der Bundesknappschaft oder der Statistik der Bundesagentur für

Arbeit: Zum einen erfasst das IAB-Betriebspanel *Beschäftigungsverhältnisse* und nicht *Personen*, zum anderen werden nur Betriebe mit mindestens einem bzw. private Haushalte mit mindestens fünf sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erfasst. Dies führt gerade im Bereich der geringfügigen Beschäftigung zu niedrigeren Zahlen als bei den anderen Erhebun-

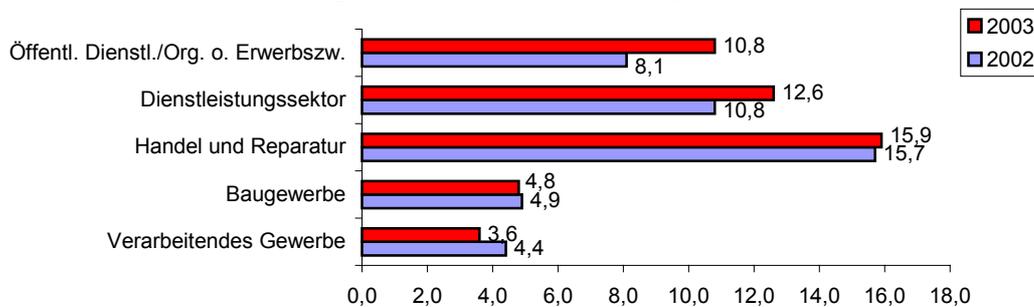
gen. Dennoch ist eine Auswertung anhand der Betriebspaneldaten von Interesse.

Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels ist der Anteil der Betriebe mit mindestens einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis von 40,3% im Jahr 2002 leicht angestiegen auf 41,0% in 2003. Der Anteil der geringfügig Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten ist mit 10,1% im Vergleich zum Vorjahr deutlich angestiegen (2002: 9,1%⁵). Diese Zunahme ist nicht zu unterschätzen, da sich die

Werte auf den Stichtag Mitte 2003 beziehen und die Erleichterungen für diese Beschäftigungsform durch das „2. Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ erst zum 2. Quartal 2003 in Kraft getreten sind.

Sektoral betrachtet zeigt sich, dass Mini-Jobs vermehrt in dienstleistungsnahen Bereichen auftreten. Verglichen mit dem Vorjahr wird zudem deutlich, dass gerade hier auch der größte Zuwachs an Mini-Jobs zu verzeichnen war.

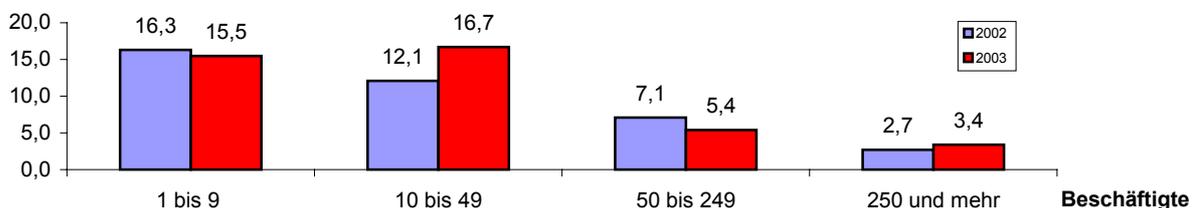
Anteil der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse an den Gesamtbeschäftigten im 1. Halbjahr 2002 und 2003, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor



Mini-Jobs finden sich zudem vor allem in Kleinst- und Kleinbetrieben. Die größten Zunahmen gab es entsprechend auch bei Betrieben mit zwischen 10 und 49 Be-

schäftigten. Das gilt sowohl für Rheinland-Pfalz als auch für Westdeutschland gesamt.

Anteil der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse an den Gesamtbeschäftigten im 1. Halbjahr 2002 und 2003, nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe je Größenklasse



⁵ Als Bezugsgröße wird hier die Anzahl der geringfügig Beschäftigten aus der Vorjahreserhebung des IAB-Betriebspanels genutzt, da die zeitnah erhobenen Daten in der Regel als die exakteren angenommen werden können. (Vgl. hierzu Dera, Schmid (2003): IAB-Betriebspanel Rheinland-Pfalz 2002. Beschäftigungstrends. Abschlussbericht zur dritten

Welle des IAB-Betriebspanels. Hrsg. vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit, Berichte aus der Arbeitsmarktforschung Nr. 29, Mainz.) Nach den Daten der amtlichen Statistik der Bundesagentur für Arbeit ist der Anteil der geringfügig Beschäftigten mit 24% deutlich höher. Die Gründe dafür wurden oben bereits näher erläutert.

Midi-Jobs sind vor allem für den Dienstleistungsbereich sowie kleinere Betriebe von Relevanz

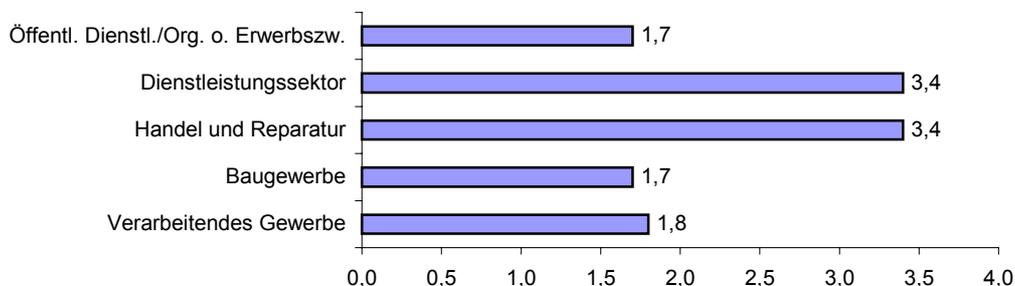
Seit April 2004 ist durch die Neuregelung der Sozialversicherungsbeiträge für Beschäftigte mit einer Entlohnung von über 400 € bis 800 € der Sprung in der Abgabenbelastung für Arbeitnehmer abgeschafft worden. Derartige Midi-Jobs sind somit attraktiver geworden, was gerade mit Blick auf flexiblere Arbeitszeiten möglicherweise ein neues Beschäftigtenpotenzial für die Betriebe eröffnet.

Laut IAB-Betriebspanel gab es im 1. Halbjahr 2003 in etwa 22% der rheinland-pfälzischen Betriebe Beschäftigte im Rahmen von Midi-Jobs (Westdeutschland 25%). Insgesamt handelte es sich nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels dabei um etwa 41.400 Beschäftigungsver-

hältnisse, was einem Anteil an den Gesamtbeschäftigten von ca. 2,7% entspricht. Von diesen Midi-Job-Kräften waren etwa 10.500 vollzeitbeschäftigt.

Gemessen an dem Anteil der Midi-Job-Kräfte an den Gesamtbeschäftigten spielt diese Form des Beschäftigungsverhältnisses gerade im Bereich Handel und Reparatur sowie im Dienstleistungssektor eine größere Rolle. Hier sind jeweils etwa 3,4% der Gesamtbeschäftigten Midi-Job-Kräfte. Von deutlich geringerer Bedeutung ist diese Beschäftigungsform im Öffentlichen Sektor sowie im Produzierenden Gewerbe (Baugewerbe und Verarbeitendes Gewerbe).

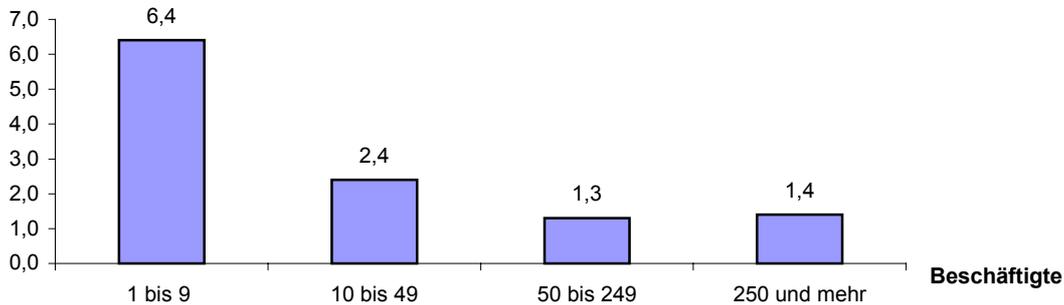
Anteil der Midi-Job-Kräfte an den Gesamtbeschäftigten, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor



Anhand der folgenden Graphik zeigt sich außerdem, dass, differenziert nach Betriebsgrößenklassen, dieses Instrument der Arbeitszeitflexibilisierung primär von kleineren Betrieben verwendet wird, da der Anteil der Midi-Job-Kräfte an den Ge-

samtbeschäftigten mit zunehmender Beschäftigtenzahl sinkt. Sind in Kleinbetrieben noch etwa 6,4% der Mitarbeiter Midi-Jobber/innen, sind es in Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten nur noch 1,3% und in Großbetrieben 1,4%.

Anteil der Midi-Job-Kräfte an den Gesamtbeschäftigten, nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe je Größenklasse



Unabhängig davon, ob die Betriebe Midi-Jobber/innen beschäftigten oder nicht, wurden sie dazu befragt, ob sie im 1. Halbjahr 2003 Midi-Job-Stellen nicht besetzen konnten. Lediglich 0,6% der rheinland-pfälzischen Betriebe bejahten dies (Westdeutschland: 2%). Allerdings ist hier

nochmals zu betonen, dass die Neuregelung bezüglich der Midi-Jobs erst im April 2003 angelaufen ist. Inwiefern zukünftig eine vermehrte Nutzung dieser Beschäftigungsform erfolgt, lässt sich erst im Laufe der nächsten Jahre beantworten.

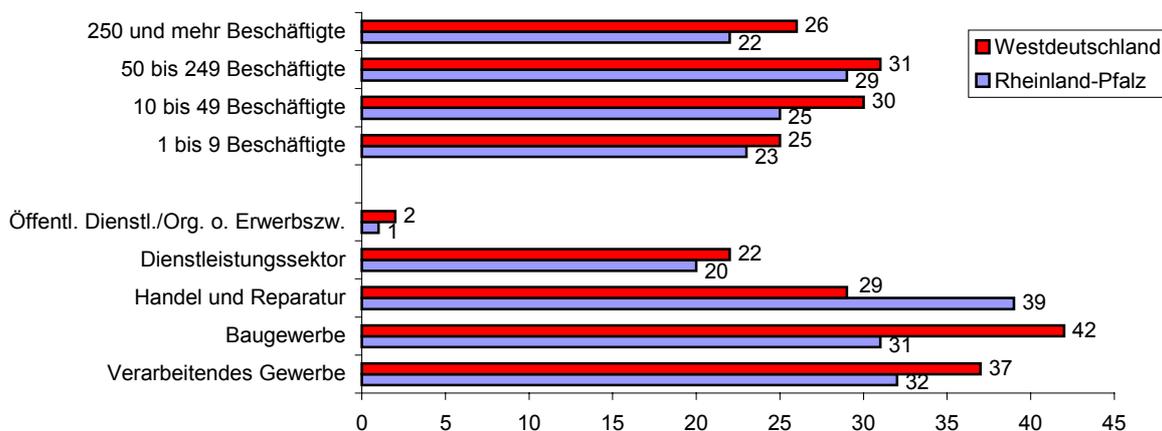
Betriebe mit stärkeren Schwankungen in der Geschäftstätigkeit nutzen nach eigenen Angaben zum Ausgleich davon vorrangig Instrumente der Arbeitszeitflexibilisierung

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurden die Betriebe auch dazu befragt, ob sie stärkere Schwankungen der Produktion bzw. der Geschäftstätigkeit haben. Anhand einer Einteilung in Betriebe, die derartigen Schwankungen unterliegen, und solche, die diese nicht haben, lässt sich nun feststellen, ob die oben genannten Instrumente der Arbeitszeitflexibilisierung tatsächlich angewandt werden, um variierende betriebliche Auslastung abzufedern.

Zunächst ein kurzer Überblick: Grundsätzlich gaben auf Nachfrage etwa 23,4% der rheinland-pfälzischen Betriebe an, stärkeren

Schwankungen bei der Produktion bzw. Geschäftstätigkeit zu unterliegen. Ein Schwerpunkt lag dabei im Verarbeitenden Gewerbe (31,5%) und dem Baugewerbe (30,6%), aber auch im Bereich Handel und Reparatur gaben 28,5% der Unternehmen an, derartige Schwankungen zu haben. Damit ergeben sich zu Westdeutschland deutliche Unterschiede, wie die unten stehende Graphik verdeutlicht. Differenziert nach Betriebsgröße zeigt sich zudem, dass Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten am häufigsten angaben, ausgeprägten Schwankungen zu unterliegen.

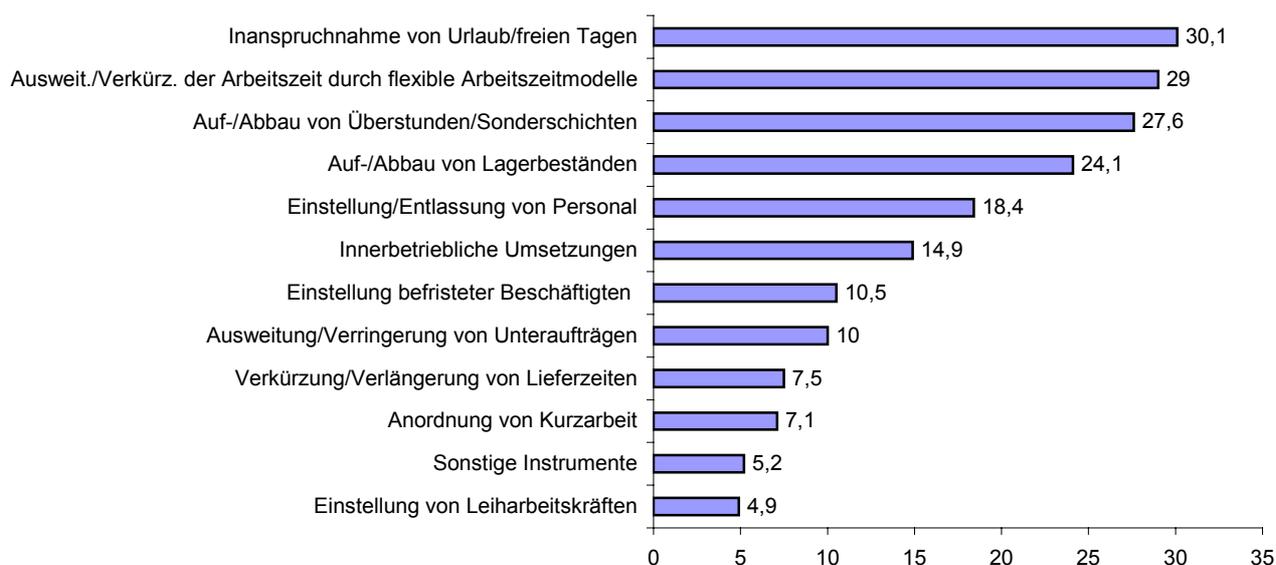
Betriebe mit starken Schwankungen in der Geschäftstätigkeit, Angaben in Prozent der Betriebe je Kategorie



Die Betriebe, die vermehrt Schwankungen unterlagen, wurden darüber hinaus zu ihren Strategien und Instrumenten zum Umgang mit eben diesen befragt. Betrachtet man die folgende Graphik fällt auf, dass nach Einschätzung der Betriebe die am häufigsten verwendeten Instrumente tatsächlich solche der Arbeitszeitflexibilisierung sind. So gaben etwa 28% der Betriebe an, auf betriebliche Schwankungen durch den Auf- bzw. Abbau von Überstun-

den zu reagieren, ca. 30% nutzten die Inanspruchnahme von Urlaub bzw. freien Tagen nach hohem Arbeitsanfall und rund 29% weiteten bzw. kürzten die Arbeitszeit im Rahmen flexibler Arbeitszeitmodelle. Weiterhin von Bedeutung im Umgang mit derartigen Schwankungen in der Auslastung war der Auf- bzw. Abbau von Lagerbeständen (24%) sowie die Einstellung und Entlassung von Personal (18%).

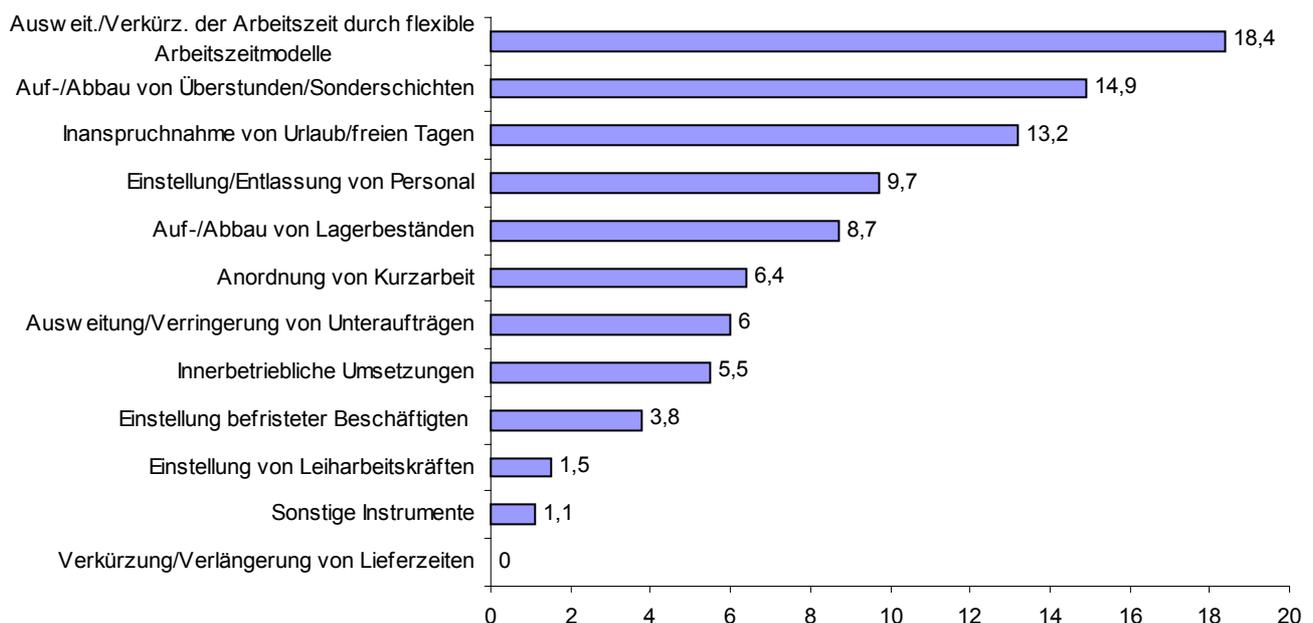
Instrumente zur Bewältigung betrieblicher Schwankungen, Angaben in Prozent aller Betriebe mit derartigen Schwankungen



Die Betriebe wurden darüber hinaus darum gebeten einzuschätzen, welches dieser Instrumente für sie das wichtigste war, um die betrieblichen Schwankungen auszugleichen. Wie sich anhand der folgenden Graphik zeigt, werden die Instrumente, die hier als Maßnahmen zur

Flexibilisierung der Arbeitszeit bezeichnet werden, nicht nur primär eingesetzt, sondern auch als am wichtigsten erachtet. Grundsätzlich ist jedoch zu betonen, dass es sich hierbei um subjektive Selbsteinschätzungen der Betriebe handelt.

Reihenfolge der Wichtigkeit der Instrumente zum Umgang mit betrieblichen Schwankungen, Angaben in Prozent der Betriebe mit derartigen Schwankungen



Betriebe mit Schwankungen in der Geschäftstätigkeit nutzen arbeitszeitflexibilisierende Instrumente tatsächlich nur geringfügig häufiger als solche ohne

Ausgehend von der subjektiven Aussage der Betriebe, dass Arbeitszeitflexibilisierung eine häufig genutzte Strategie ist, um mit betrieblichen Schwankungen umzugehen, wird nun näher betrachtet, ob diese Betriebe tatsächlich häufiger Instrumente der Arbeitszeitflexibilisierung anwenden als solche Unternehmen, die derartigen Schwankungen nicht ausgesetzt sind. Dafür werden die Betriebe – wie bereits erwähnt – in zwei Gruppen unterteilt: Unternehmen, die stärkeren Schwankungen der Geschäftstätigkeit unterliegen und Betriebe, bei denen das nicht der Fall ist. Diese

beiden Gruppen werden einander bezüglich der Häufigkeit der Nutzung von Teilzeitarbeit, Überstunden, Kurzarbeit, geringfügige Beschäftigung sowie Midi-Jobs gegenübergestellt. So kann annähernd ermittelt werden, ob tatsächlich Unterschiede in der Nutzung von arbeitszeitflexibilisierenden Maßnahmen bestehen. Im Folgenden werden die einzelnen Instrumente jeweils gesondert betrachtet und in der nachstehenden Graphik zusammenfassend dargestellt.

Bezüglich der Teilzeitbeschäftigung lässt

sich feststellen, dass kein bedeutender Unterschied zwischen Betrieben mit Schwankungen und solchen ohne besteht. Das gilt sowohl für den Anteil der Betriebe, die Arbeitskräfte in Teilzeit beschäftigen, als auch den Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Mitarbeitern. Vielmehr lässt sich sogar festhalten, dass der Anteil der Teilzeitkräfte an den Gesamtbeschäftigten bei Unternehmen, die angaben keinen Schwankungen zu unterliegen, etwas höher ist, als bei Betrieben mit derartigen Schwankungen.

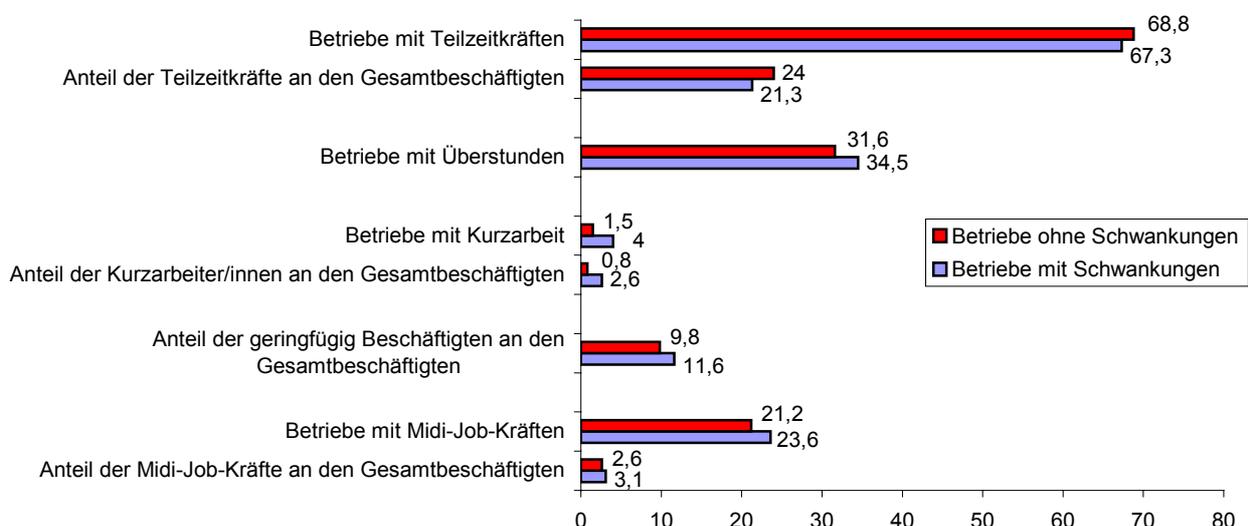
Bezüglich des Einsatzes von Überstunden zeigt sich hingegen, dass in Betrieben mit Schwankungen in der Geschäftstätigkeit anteilig etwas häufiger Überstunden geleistet werden als in Unternehmen mit regelmäßiger Betriebsauslastung.

Das Gleiche gilt für den Einsatz von Kurzarbeit: Etwa 4% der Betriebe mit Schwankungen setzten im 1. Halbjahr 2003 Kurzarbeit ein, hingegen nur 1,5% der Unternehmen ohne Schwankungen. Die höhere Bedeutung dieses Instruments der Ar-

beitszeitflexibilisierung für Betriebe mit unregelmäßiger Betriebsauslastung lässt sich auch anhand des Anteils der Kurzarbeiterinnen und -arbeiter an den Gesamtbeschäftigten ablesen. So waren in Betrieben mit Schwankungen etwa 2,6% der Beschäftigten in Kurzarbeit, in Unternehmen ohne hingegen nur 0,8%.

Betriebe mit Schwankungen in der Geschäftstätigkeit beschäftigten anteilig außerdem etwas mehr geringfügig Beschäftigte (11,6%) als Unternehmen ohne Schwankungen (9,8%). Das gilt ebenso für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Midi-Job-Basis: In etwa 24% der Unternehmen mit unregelmäßiger Betriebsauslastung sind Midi-Jobber/innen beschäftigt, hingegen nur in ca. 21% der Betriebe ohne Schwankungen. Der Anteil der Midi-Jobber/innen an den Gesamtbeschäftigten ist hingegen bei beiden Gruppen fast gleich niedrig. Die eher geringe Nutzung der Midi-Jobs lässt sich möglicherweise darauf zurückführen, dass es relativ neu ist und die Betriebe somit noch keine Erfahrungen damit sammeln konnten.

Instrumente der Arbeitszeitflexibilisierung bei Betriebe mit und ohne betriebliche Schwankungen, Angaben in Prozent, Basis: alle Betriebe



Grundsätzlich lässt sich festhalten, dass zwischen den Betrieben der beiden Gruppen zwar Unterschiede in der Nutzung der Instrumente der Arbeitszeitflexibilisierung bestehen, man jedoch nicht davon sprechen kann, dass Betriebe mit stärkeren betrieblichen Schwankungen in der Geschäftstätigkeit diese deutlich stärker nutzen. Unternehmen mit unregelmäßiger Betriebsauslastung geben zwar selbst an, derartige Instrumente zum Ausgleich der

Schwankungen einzusetzen, allerdings ergab die Gegenüberstellung der beiden Betriebsgruppen – Betriebe mit Schwankungen und Betriebe ohne –, dass anhand der Daten des IAB-Betriebspanels tatsächlich keine gravierenden Unterschiede in der Häufigkeit des Einsatzes festzustellen sind. Bedeutenderen Einfluss auf den Einsatz der genannten Instrumente haben vielmehr die Branche sowie die Betriebsgröße der Unternehmen.

Fluktuationsrate bei Betrieben mit Schwankungen in der Geschäftstätigkeit deutlich höher

Auch wenn die Betriebe, die stärkeren Schwankungen in der Geschäftstätigkeit unterliegen, angaben, dass sie primär die Instrumente der Arbeitszeitflexibilisierung zum Ausgleich der Auslastungsschwankungen nutzen, ließ sich kein bedeutsamer Unterschied in der Nutzung dieser Maßnahmen gegenüber den Betrieben feststellen, die keinen Produktionsschwankungen unterliegen. Aus diesem Grund wurde untersucht, ob Unternehmen mit Schwankungen möglicherweise auch auf externe Flexibilisierungsmaßnahmen zurückgreifen wie Personalentlassungen und -einstellungen. Dafür wird die Fluktuationsrate der Beschäftigten herangezogen. Diese wird ermittelt, indem die Personalbewegungen, die sich aus den Personaleinstellungen und Personalabgängen zusammensetzen, auf die Gesamtbeschäftigten zum 30.06.2003 bezogen werden. Diese Rate liegt in Rheinland-Pfalz insgesamt bei etwa 10,3%.

Trennt man die Unternehmen wiederum in solche, die Schwankungen unterliegen, und solche ohne Auslastungsunterschiede zeigt sich, dass die Fluktuationsrate bei Betrieben mit Auslastungsschwankungen mit knapp 21% deutlich höher ist als die der Betriebe, die keinen derartigen Schwankungen unterliegen (7,1%). Dieses Ergebnis widerspricht jedoch den Angaben der Betriebe, dass die Maßnahmen der externen Flexibilisierung eine geringere Bedeutung zum Umgang mit Schwankungen in der Geschäftstätigkeit haben als die der internen bzw. Arbeitszeitflexibilisierung. Dabei ist zu beachten, dass die höhere externe Flexibilität der Betriebe mit Auslastungsschwankungen auch andere Gründe haben kann als betriebsbedingte Schwankungen. Als Beispiele sind diesbezüglich technische Neuerungen und veraltete Qualifikationen der Beschäftigten denkbar, die Neueinstellungen notwendig machen.

Betriebe mit Tarifvertrag nutzen die arbeitszeitflexibilisierenden Instrumente zum Teil deutlich häufiger als ungebundene Unternehmen

Auch das Vorhandensein eines Tarifvertrages kann Auswirkungen auf die Häufigkeit des Einsatzes von arbeitszeitflexibilisierenden Instrumenten haben. In Tarifverträgen finden sich oft Regelungen zu den verschiedenen Maßnahmen wie bspw. die grundsätzliche Möglichkeit zu Teilzeitarbeit und Kurzarbeit. Ausgehend von dieser Annahme wird hier kurz geprüft, ob Betriebe, die tarifvertraglich gebunden sind, die arbeitszeitflexibilisierenden Instrumente anders nutzen als solche, die keinem Tarifvertrag unterliegen. Es wird weiterhin differenziert zwischen Betrieben, die einem Branchentarifvertrag unterliegen und solchen, die über einen Haustarifvertrag gebunden sind. So können auch Unterschiede zwischen diesen Betriebsgruppen herausgearbeitet werden.

Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels sind etwa 43,5% der rheinland-pfälzischen Betriebe an einen Tarifvertrag gebunden. Davon unterliegen ca. 42% einem Branchentarifvertrag und nur etwa 1,5% einem Haustarifvertrag. Rund 56,6% haben keinen Tarifvertrag.

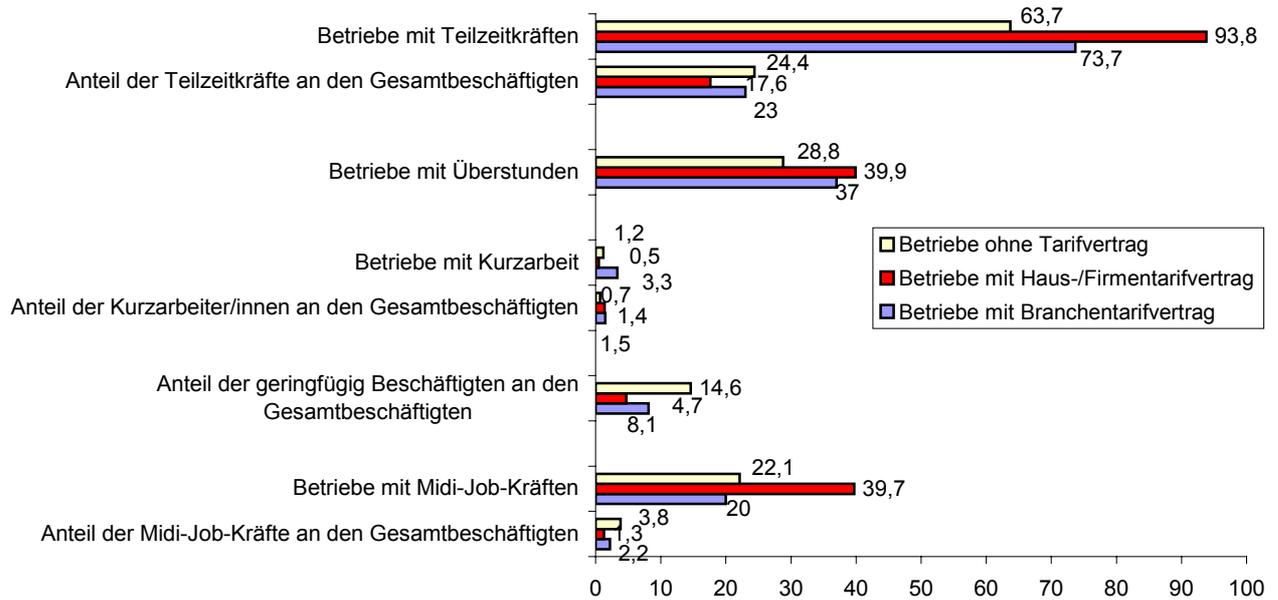
Bezogen auf die Teilzeitbeschäftigung zeigt sich, dass Betriebe mit Haus- bzw. Firmentarifvertrag anteilig mit Abstand am häufigsten Teilzeitkräfte beschäftigen (94%), gefolgt von Betrieben mit einem Branchentarifvertrag (74%). Anders sieht das jedoch bei dem Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten aus. Den größten Anteil haben hier die Betriebe, die tarifvertraglich nicht gebunden sind (24%), vor denen mit Branchentarifvertrag (23%).

Auch beim Anfall von Überstunden führen die Betriebe mit Haus- oder Firmentarifvertrag: In etwa 40% der rheinland-pfälzischen Unternehmen, die einem Haus- oder Firmentarifvertrag unterliegen, wurden im Jahr 2002 Überstunden geleistet. Anteilig am seltensten fielen Überstunden in Betrieben ohne Tarifvertrag an (29%).

Etwas anders stellt sich die Nutzung von Kurzarbeit dar. Dieses Instrument der Arbeitszeitflexibilisierung wurde primär von Betrieben genutzt, die durch einen Branchentarifvertrag gebunden sind (3,3%). Am seltensten griffen Betriebe mit Haus- bzw. Firmentarifvertrag darauf zurück (0,5%). Bezogen auf den Anteil der Kurzarbeiter an den Gesamtbeschäftigten hingegen lässt sich feststellen, dass in Betrieben mit Tarifvertrag (Haus- oder Branchentarifvertrag) anteilig mehr Kurzarbeiter an allen Mitarbeitern zu finden sind.

Betriebe ohne Tarifvertrag haben auch, gemessen an allen Mitarbeitern, anteilig die meisten geringfügig Beschäftigten (15%). Bei Unternehmen mit Branchentarifvertrag sind hingegen nur 8% der Arbeitskräfte geringfügig Beschäftigte und bei solchen mit Haus- bzw. Firmentarifvertrag sogar nur knapp 5%. Das gilt auch für den Anteil der Midi-Job-Kräfte gemessen an allen Beschäftigten. Allerdings gaben Betriebe mit Haus- oder Firmentarifverträgen deutlich häufiger an, Mini-Jobber/innen zu beschäftigen als solche mit Branchentarifvertrag oder ohne tarifvertragliche Bindung.

Instrumente der Arbeitszeitflexibilität bei Betrieben, nach Tarifbindung, Angaben in Prozent



Grundsätzlich lässt sich festhalten, dass je nach Instrument der Arbeitszeitflexibilisierung Unterschiede in der Nutzung bestehen, je nachdem, ob ein Betrieb einem Branchen-, einem Haus- oder gar keinem Tarifvertrag unterliegt. Dabei ist jedoch auffällig, dass der Unterschied in der Nutzung zwischen Betrieben mit Branchenta-

rifvertrag und Haustarifvertrag zum Teil gravierender ist als bei den Unternehmen, die nicht tarifvertraglich gebunden sind. Auch hier kommen demnach wahrscheinlich andere Einflussfaktoren wie bspw. Branche oder Betriebsgröße stärker zum Tragen als die Tarifbindung an sich.

Fazit

Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels Rheinland-Pfalz 2003 werden nicht alle Instrumente der Arbeitszeitflexibilisierung verstärkt eingesetzt. So ist bspw. die Bedeutung von Teilzeitarbeit innerhalb der letzten Jahre angestiegen, wobei deutliche Branchenunterschiede festzustellen sind. Die größte Bedeutung hatte Teilzeitarbeit im Öffentlichen Sektor, die geringste im Baugewerbe. Auch Überstunden wurden von rheinland-pfälzischen Betrieben relativ häufig eingesetzt. Hier lassen sich zudem gerade branchenspezi-

fisch deutliche Schwankungen in der Nutzung dieses Instruments innerhalb der letzten Jahre feststellen. Am deutlichsten zeigt sich das am Baugewerbe: 2000 setzten anteilig noch über die Hälfte der Betriebe Überstunden ein, um in den folgenden Jahren stark abzusinken.

Kurzarbeit spielt hingegen eine geringere Bedeutung. Auch geringfügige Beschäftigung bietet Betrieben die Möglichkeit, flexibel auf Auslastungsschwankungen zu reagieren. Verglichen mit dem Vorjahr zeigt sich, dass diese Form der Beschäfti-

gung an Bedeutung zugenommen hat. Midi-Jobs spielen hingegen bisher eine noch nicht so bedeutsame Rolle, wobei dies in den folgenden Jahren näher zu untersuchen wäre, da es sich um ein neues Instrument handelt. Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass traditionelle Flexibilisierungsinstrumente wie bspw. Teilzeit und geringfügige Beschäftigung häufiger verwendet werden, als neuere Instrumente. Ob und inwiefern sich das in den nächsten Jahren ändert und auch die neueren Formen der Arbeitszeitflexibilisierung verstärkt angenommen werden, bleibt abzuwarten.

Im Rahmen dieses Kurzreports wurde untersucht, ob Betriebe mit stärkeren Schwankungen in der Produktion häufiger auf arbeitszeitflexibilisierende Instrumente zurückgreifen als solche, die keinerlei Schwankungen unterliegen. Bei näherer Betrachtung dieser Fragestellung hat sich gezeigt, dass Betriebe mit stärkeren Schwankungen in der Produktion bzw. Geschäftstätigkeit zwar angeben, dass gerade diese Instrumente bei ihnen von besonderer Bedeutung sind, um mit derar-

tigen Schwankungen umzugehen. Dabei handelt es sich jedoch lediglich um eine subjektive Einschätzung der Betriebe. Tatsächlich unterscheiden sich Betriebe mit und ohne Schwankungen bezüglich der Nutzung von arbeitszeitflexibilisierenden Maßnahmen nicht sehr: Die Einteilung der Betriebe in zwei Gruppen – solche mit Schwankungen und solche ohne – hat gezeigt, dass Unternehmen die stärkeren Auslastungsschwankungen unterliegen tatsächlich nicht häufiger zu arbeitszeitflexibilisierenden Instrumenten greifen als Betriebe ohne. Vielmehr ließen sich keine gravierenden Unterschiede in der Nutzung feststellen.

Ähnliches ergab sich für eine Unterteilung der Betriebe anhand der Tarifbindung. Zwar ließen sich hier zum Teil deutliche Unterschiede zwischen den Betrieben mit Branchentarifverträgen gegenüber solchen mit Haustarifverträgen bzw. ohne Tarifbindung feststellen, allerdings lassen sich diese eher auf branchen- oder betriebsgrößenspezifische Besonderheiten zurückführen.