

# Betriebspanel Report Hessen

## Betriebliche Arbeitszeiten in Hessen 2006

Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel - Hessen 2006

Dipl.-Volksw. Christian Baden  
Prof. Dr. Alfons Schmid

Juli 2007



**Bundesagentur für Arbeit**  
Regionaldirektion Hessen



Europäischer Sozialfonds

# Betriebliche Arbeitszeiten in Hessen 2006

## 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. Seit der Befragung 2001 ist durch die Unterstützung der Hessischen Landesregierung sowie der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit eine gesonderte Auswertung auch für Hessen möglich.

Ziel dieses erweiterten Panels ist es, Informationen und Erkenntnisse über die wirtschaftliche Situation, die Entwicklung des Arbeitsmarktes sowie das betriebliche Beschäftigungsverhalten in Hessen 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 Hessen betraut. In Zusammenarbeit mit den oben genannten Institutionen berichtet es in Form von Kurzreporten über zentrale Ergebnisse der Befragung. Diese werden in regelmäßigen Abständen herausgegeben.

Der vorliegende Report ist der zweite aus der Befragungswelle 2006 und beschäftigt sich mit den betrieblichen Arbeitszeiten in Hessen. Die folgenden Ausführungen basieren auf der mündlichen Befragung von 1030 Betrieben in Hessen. Die Ergebnisse wurden auf alle hessischen Betriebe hochgerechnet und sind damit repräsentativ. Es sind die aktuellsten Ergebnisse, die im Rahmen einer Betriebsbefragung zu betrieblichen Arbeitszeiten verfügbar sind.

## Einführung

Betriebliche Arbeitszeiten spielen in der Diskussion um eine stärkere Flexibilisierung der Arbeitswelt eine zentrale Rolle. Flexibilität und Anpassungsfähigkeit an Auftrags- bzw. Produktionsschwankungen gelten als wichtige Faktoren um im zunehmenden internationalen Wettbewerb bestehen oder sich Wettbewerbsvorteile erarbeiten zu können. Die hierbei zur Verfügung stehenden Instrumente (Überstunden, Teilzeitarbeit, Arbeitszeitkonten etc.) werden unterschiedlich beurteilt und bekommen durch die in letzter Zeit verstärkt geführte Diskussion über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine zusätzliche Dimension.

Auf dem deutschen Arbeitsmarkt zeigten sich in der Vergangenheit unterschiedliche Entwicklungen. Nachdem jahrzehntelang die Diskussion um eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeiten (bezogen auf Vollzeitarbeitsplätze) im Vordergrund stand, ist in den letzten Jahren eher der umgekehrte Trend zur Verlängerung der Wochenarbeitszeit beobachtbar.

Gleichzeitig aber haben (immer weiter ausdifferenzierte) Teilzeitarbeitsver-

hältnisse an Bedeutung zugenommen. Verbunden mit der Ausbreitung von „neuen“ Arbeitszeitmodellen (wie z.B. betrieblichen Arbeitszeitkonten) wird der „Normalarbeitszeit“ eine immer weiter zurückgehende Bedeutung zugesprochen.

Wie stark und wie verbreitet diese Entwicklungen sind ist teilweise noch unklar. Verlaufen sie quer durch alle Branchen und Betriebsgrößen oder sind sie auf bestimmte Betriebe konzentriert? Sind sie dauerhaft angelegt oder nur kurzfristiger Natur? Wie viele und welche Beschäftigte sind hiervon besonders betroffen?

Der vorliegende Report beschäftigt sich mit diesen Fragen und hebt dabei drei Aspekte hervor: Zum einen wird die Entwicklung der Dauer der vertraglichen Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte betrachtet, zum zweiten werden Entwicklungen bei Umfang und Struktur der Teilzeitarbeit analysiert und schließlich werden Verbreitung von Überstundenarbeit und Arbeitszeitkonten untersucht.

### **Trend zur Steigerung der Wochenarbeitszeit hält an**

Die durchschnittliche, in den Betrieben vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte betrug im ersten Halbjahr 2006 in Hessen 39,2 Stunden und lag damit leicht über dem westdeutschen Durchschnitt (39,0 Stunden).

Im Vergleich zu 2004 ist dies eine Steigerung um 0,2 Stunden bzw. 12

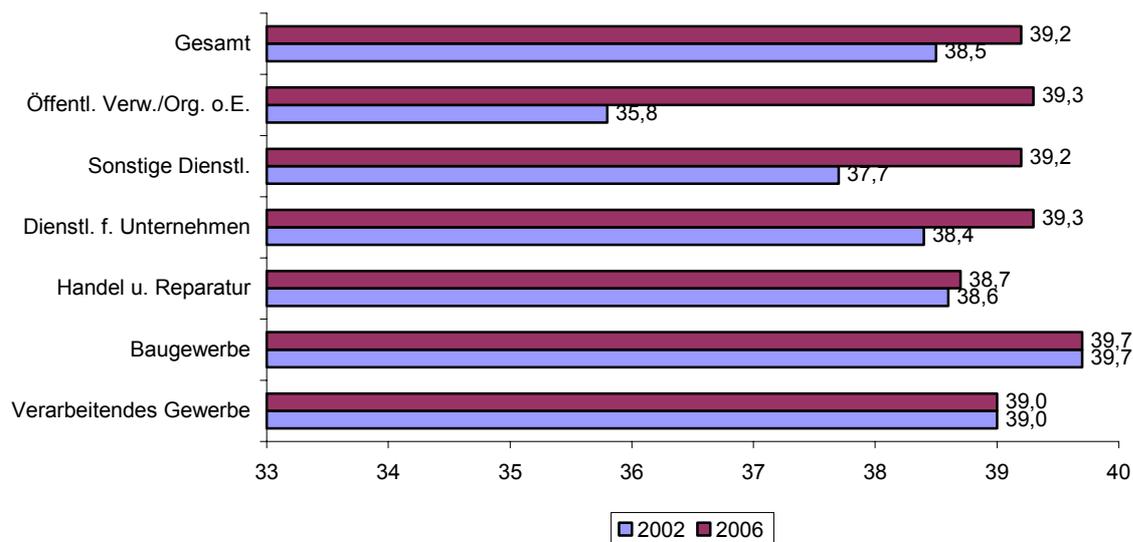
Minuten, gegenüber 2002 sogar um 42 Minuten. Es ist allerdings darauf hinzuweisen, dass diese Zahl nicht der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit entspricht, da keine Überstunden berücksichtigt werden.

Der Anstieg der wöchentlichen Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigten vollzog sich nicht über alle Branchen

gleich stark, vielmehr ist eine Angleichung der Branchen an ähnliche lange Arbeitszeiten beobachtbar. Noch 2002 lagen die Wochenarbeitszeiten in den Dienstleistungssektoren und im öffent-

lichen Bereich deutlich unter denen des Produzierenden Gewerbes, inzwischen bestehen in allen Sektoren ähnlich lange Wochenarbeitszeiten.

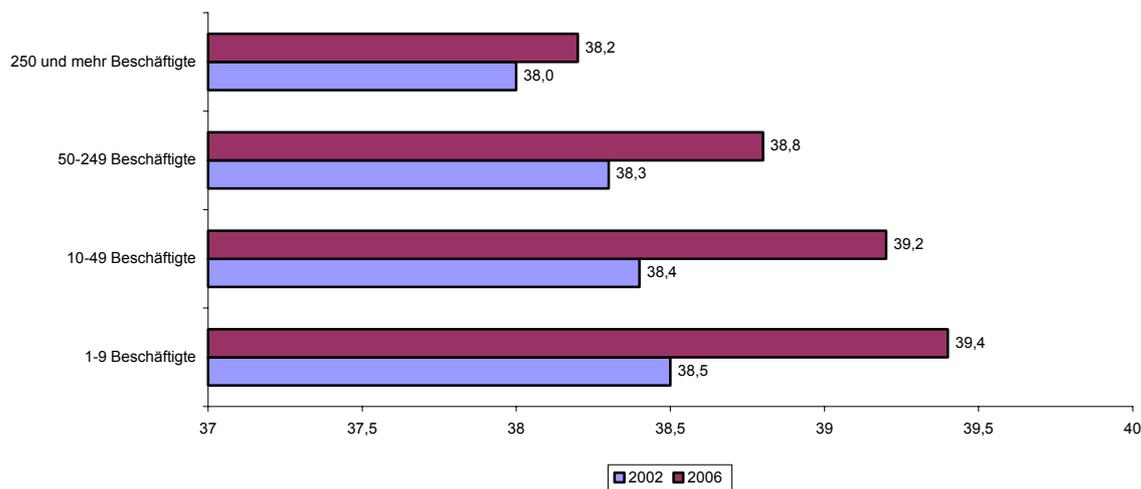
**Abb. 1: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte in Hessen 2002 und 2006 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Stunden**



Während die Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte im Vergleich zu 2002 bei Großbetrieben fast konstant geblieben ist, ist insbesondere bei Kleinst- (1-10 Beschäftigte) und Kleinbetrieben (10-49 Beschäftigte) ein

deutlicher Anstieg bemerkbar. In Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten liegt die Wochenarbeitszeit um fast eine Stunde über der vor vier Jahren.

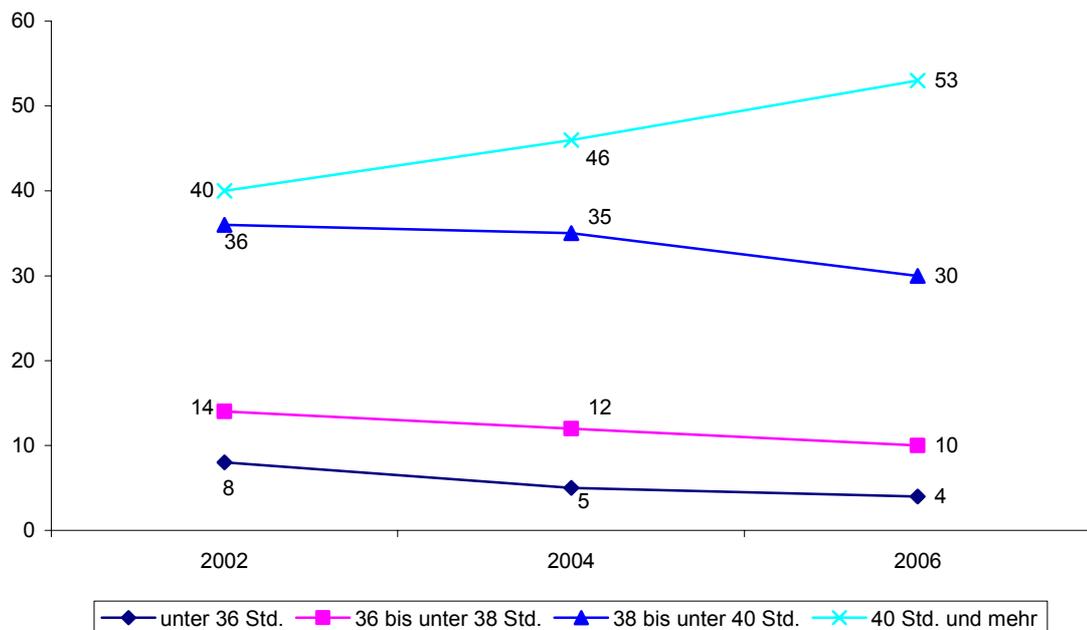
**Abb. 2: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte in Hessen 2002 und 2006 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Stunden**



Kontinuierlich gestiegen ist auch der Anteil der Betriebe, in denen die Beschäftigten 40 Stunden oder mehr pro

Woche arbeiten. Lag dieser 2002 noch bei 40% aller Betriebe, betrug er im ersten Halbjahr 2006 bereits 53%.

**Abb. 3: Betriebliche Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte in Hessen 2002-2006, Angaben in Prozent alle Betriebe\***



\*fehlend zu 100% = weiß nicht/keine Angabe

### Starker Anstieg der Teilzeitarbeit

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 Ergebnisse des IAB-Betriebspanels nicht mit denen der offiziellen Statistik der Bundesagentur für Arbeit vergleichbar. Dort werden nur jene Beschäftigte als Teilzeitarbeitskräfte ein-

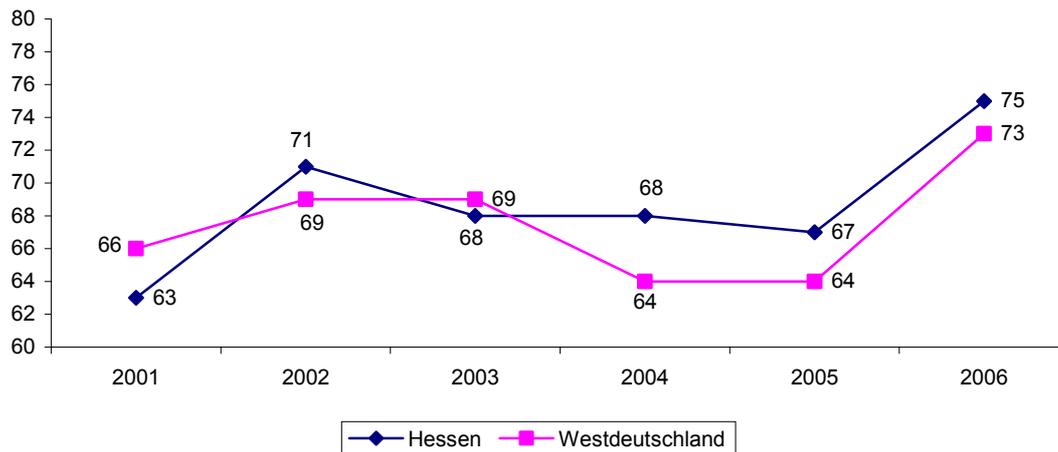
gestuft, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind und 15 oder mehr Wochenstunden, aber weniger als die volle tarifliche Stundenzahl arbeiten. Arbeitskräfte, die weniger als 15 Wochenstunden beschäftigt sind, werden demnach in der amtlichen Statistik der Bundesagentur nicht zu den Teilzeitarbeitskräften gezählt. Im Betriebspanel fließen sie jedoch in die Betrachtung mit ein, weshalb die Zahlen von der amtlichen Statistik abweichen (können).

Der Anteil der Betriebe, die Teilzeitarbeitskräfte gemäß dieser Definition

beschäftigten ist 2006 stark angestiegen und lag in Hessen bei 75%. Damit arbeitet nur noch jeder vierte Betrieb in Hessen ausschließlich mit Vollzeitbeschäftigten. In Westdeutschland ist

eine ähnliche Entwicklung beobachtbar, wobei der Anteil der Betriebe mit Teilzeitarbeitskräften etwas geringer ausfällt.

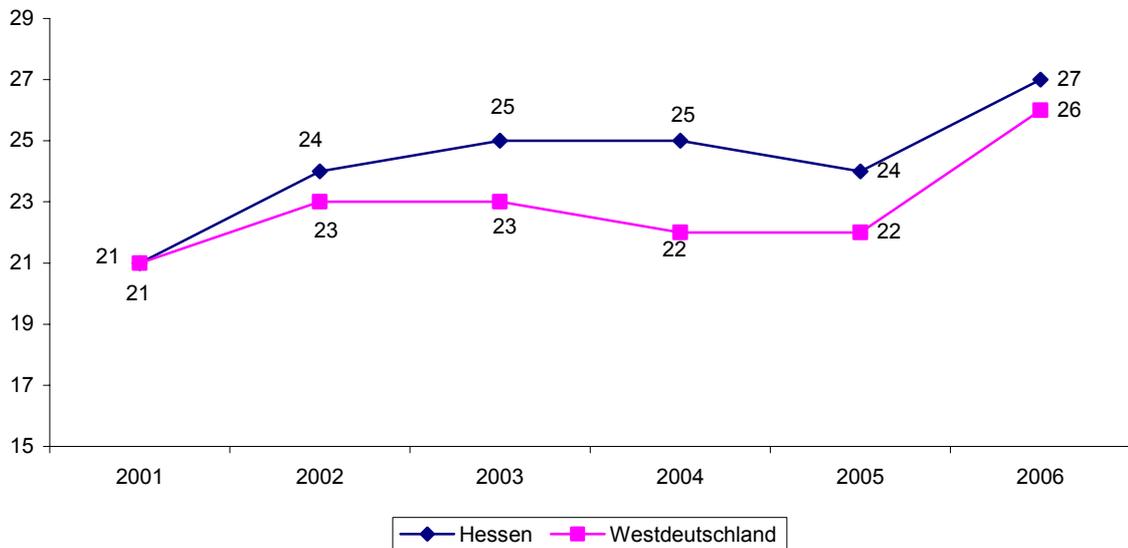
**Abb. 4: Anteil Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten in Hessen und Westdeutschland 2001-2006, Angaben in Prozent alle Betriebe**



Ebenfalls gestiegen ist die Teilzeitquote, also der Anteil der Teilzeit- an den Gesamtbeschäftigten. Sie lag in Hessen 2006 mit 27% um 6 Prozentpunkte höher als noch 2001. Die Anzahl der Teilzeitarbeitskräfte belief sich Mitte 2006 in Hessen damit auf etwa 700.000.

Wie oben beschrieben hat sich somit zwar die durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte verlängert, die Anteil von Vollzeitbeschäftigung an allen Beschäftigungsverhältnissen ist aber zurückgegangen.

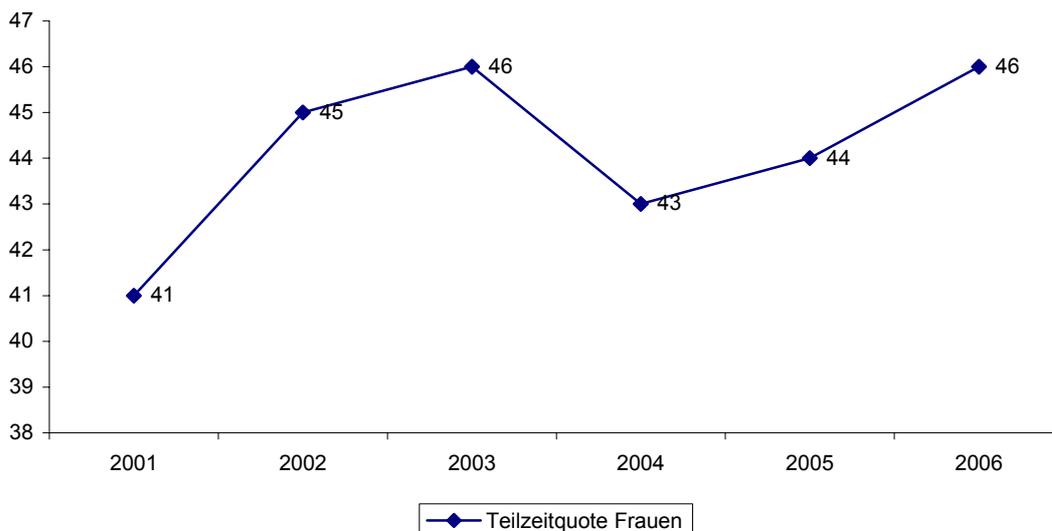
**Abb. 5: Entwicklung der Teilzeitquote 2001-2006 in Hessen und Westdeutschland, Angaben in Prozent aller Beschäftigten**



Von den 700.000 Teilzeitbeschäftigten waren etwa 567.000 Frauen, dies entspricht einem Anteil von über 80% an allen Teilzeitbeschäftigten. Von allen beschäftigten Frauen in Hessen waren

Mitte 2006 46% in Teilzeit beschäftigt, dies sind 5 Prozentpunkte mehr als 2001 und 2 Prozentpunkte mehr als im Vorjahr. Allerdings war 2002 und 2003 der Anteil ähnlich hoch wie 2006.

**Abb. 6: Entwicklung der Frauenteilzeitquote 2001-2006 in Hessen, Angaben in Prozent aller weiblichen Beschäftigten**



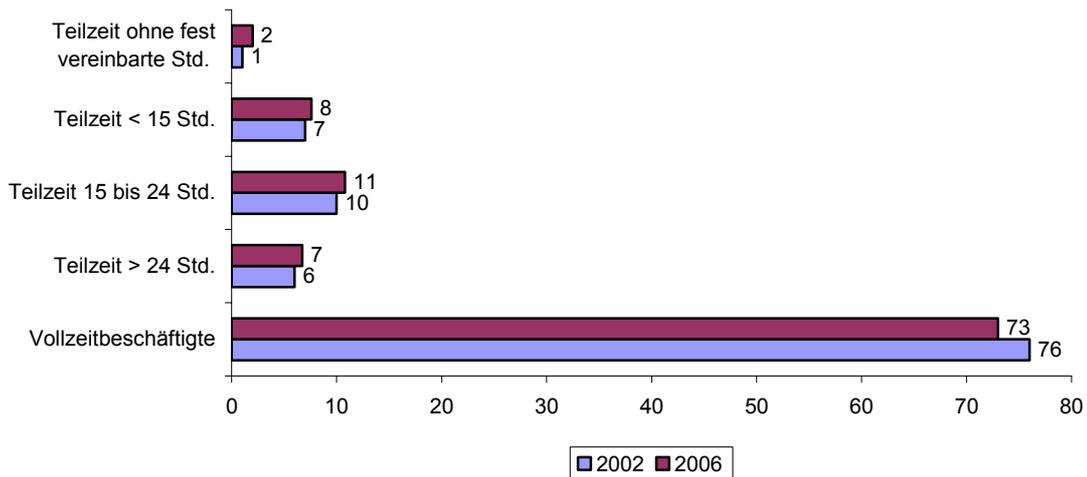
Wird die Teilzeitbeschäftigung nach den vereinbarten Wochenarbeitsstunden ausdifferenziert zeigt sich, dass 2006 gegenüber 2002 alle Formen von

Teilzeitarbeit an Bedeutung gewonnen haben, der überwiegende Teil der Teilzeitbeschäftigten aber nach wie vor mehr als 15 Stunden pro Woche arbei-

tet. Etwa 11% aller Beschäftigten in Hessen arbeiten zwischen 15 und 24 Stunden pro Woche (dies sind etwa 41% aller Teilzeitbeschäftigten), weite-

re 7% arbeiteten mehr als 24 Stunden pro Woche (26% aller Teilzeitbeschäftigten).

**Abb. 7: Beschäftigte in Hessen nach Voll- und Teilzeit 2002 und 2006, Angaben in Prozent aller Beschäftigten\***



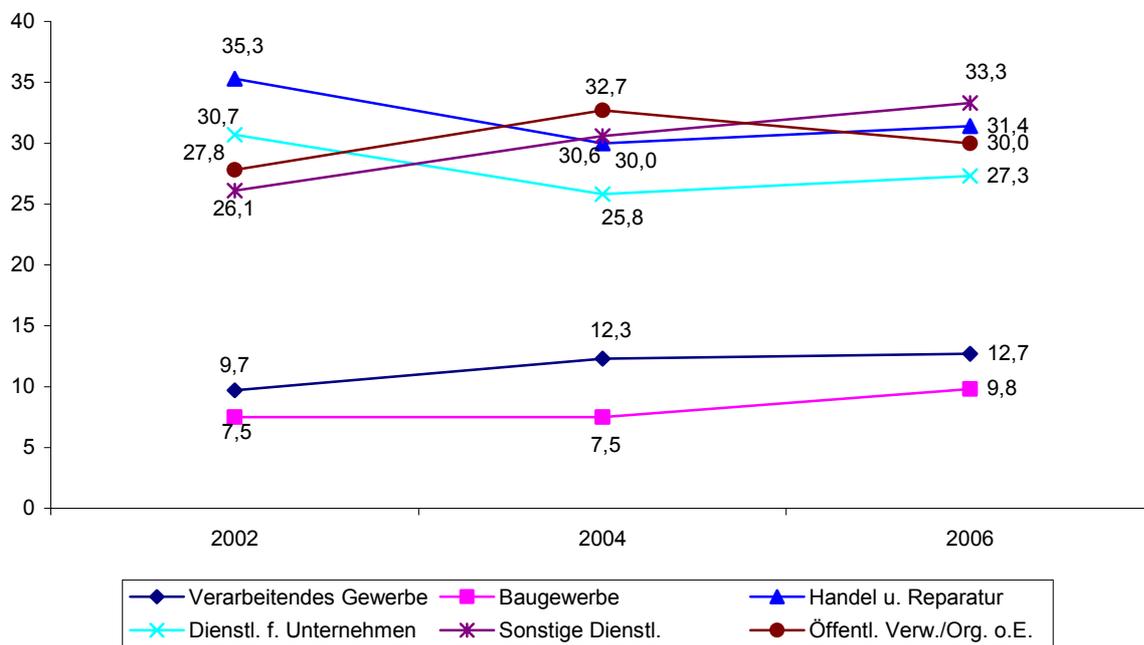
\*fehlend zu 100% = weiß nicht/keine Angabe

### **Beschäftigung von Teilzeitarbeitskräften variiert stark nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße**

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten variiert in den verschiedenen Wirtschaftszweigen und reicht 2006 von knapp 10% im Baugewerbe bis zu über 33% bei den Sonstigen Dienstleistungen. Im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe ist der Anteil der Teilzeitarbeit traditionell geringer als in den anderen Branchen, allerdings sind dort die Anteile an Teilzeitbeschäftigten 2006 deutlich größer als noch 2002.

Dies ist in den übrigen Branchen nur bedingt der Fall: Zwar haben sich 2006 im Vergleich zu 2004 die Anteile an Teilzeitbeschäftigten in allen Branchen erhöht (Ausnahme ist der öffentliche Sektor), allerdings erreichen weder die Dienstleistungen für Unternehmen noch der Bereich Handel und Reparatur 2006 das Niveau von 2002.

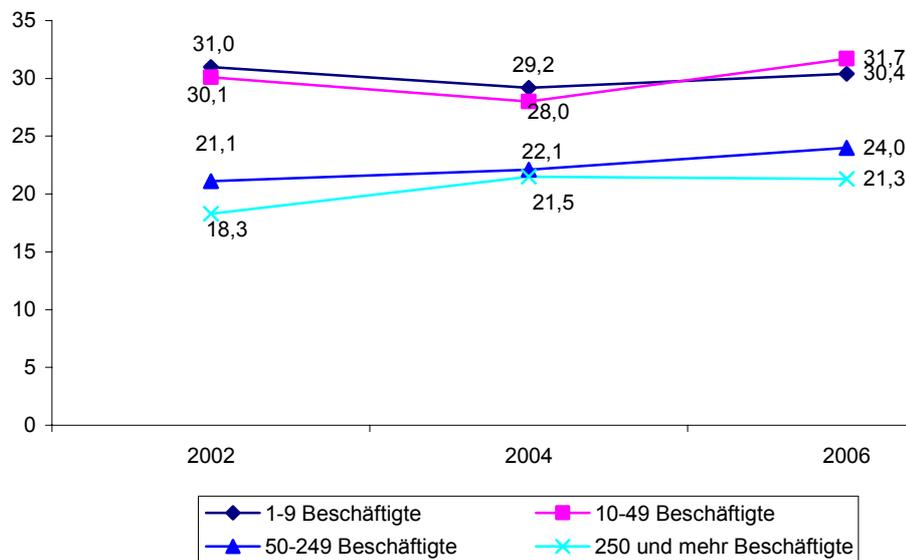
**Abb. 8: Entwicklung der Anteile der Teilzeitkräfte nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2002-2006, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten**



Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten lag 2006 in Klein- und Kleinstbetrieben bei jeweils über 30%, in Großbetrieben mit mehr als 250 Beschäftigten dagegen nur bei etwas über 21%. Allerdings ist auch hier eine Angleichung beobachtbar. Kleinere und Kleinstbetriebe be-

wegen sich mit ihrem Anteil an Teilzeitarbeitskräften in etwa auf dem Niveau von 2002, während mittlere Betriebe und Großbetriebe in diesem Zeitraum Steigerungen um etwa 3 Prozentpunkte zu verzeichnen hatten.

**Abb. 9: Entwicklung der Anteile der Teilzeitkräfte nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2002-2006, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten**



### Überstunden rückläufig

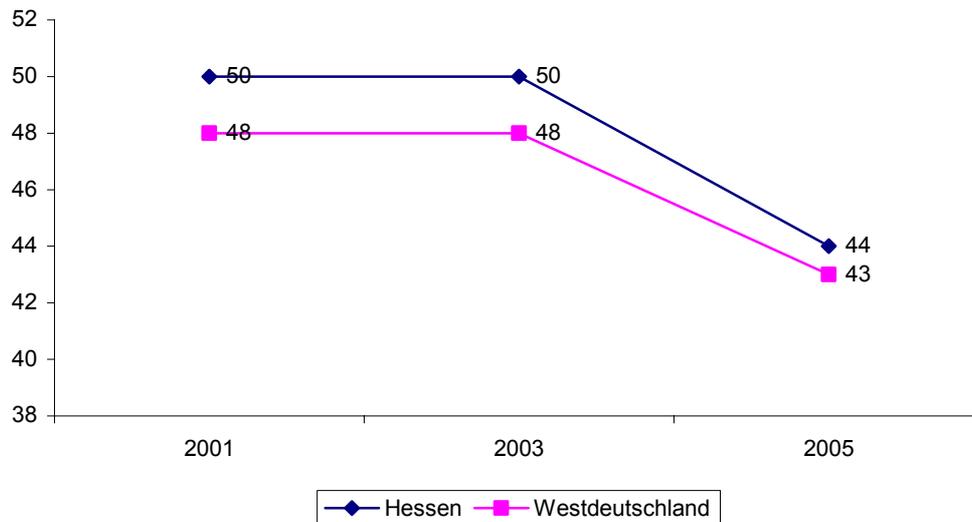
Die Ausweitung der wöchentlichen Arbeitszeit in Form von Überstunden ist ein traditionelles Flexibilitätsinstrument der Betriebe zur Bewältigung von Produktionsschwankungen. Auch wenn der systematische Einsatz von Überstunden aus (einzel-) betrieblicher Perspektive vorteilhaft ist, sind sie aus beschäftigungspolitischer Sicht umstritten, da sie unter Umständen (zumindest bei ausbezahlten Überstunden) die Schaffung neuer Arbeitsplätze verhindern können.

Laut IAB-Betriebspanel wurden in 44% der hessischen Betriebe im Jahr 2005 Überstunden geleistet.<sup>1</sup>

Dies liegt über dem Wert für Westdeutschland (43%), jedoch deutlich unter dem Wert für Hessen aus dem Jahr 2003 (50%). Seit 2001 verläuft die Entwicklung in Hessen und in Westdeutschland nahezu identisch, wobei die Anteile der Betriebe mit geleisteten Überstunden in Hessen immer leicht über dem westdeutschen Durchschnitt liegen.

<sup>1</sup> Im Gegensatz zu den anderen hier behandelten Elementen der betrieblichen Arbeitszeiten beziehen sich die Fragestellungen zu den Überstunden im IAB-Betriebspanel immer auf das vergangene Jahr, in der Panelbefragung 2006 also auf das Jahr 2005.

**Abb. 10: Betriebe, in denen Überstunden geleistet wurden in Hessen und Westdeutschland 2001-2005, Angaben in Prozent aller Betriebe**

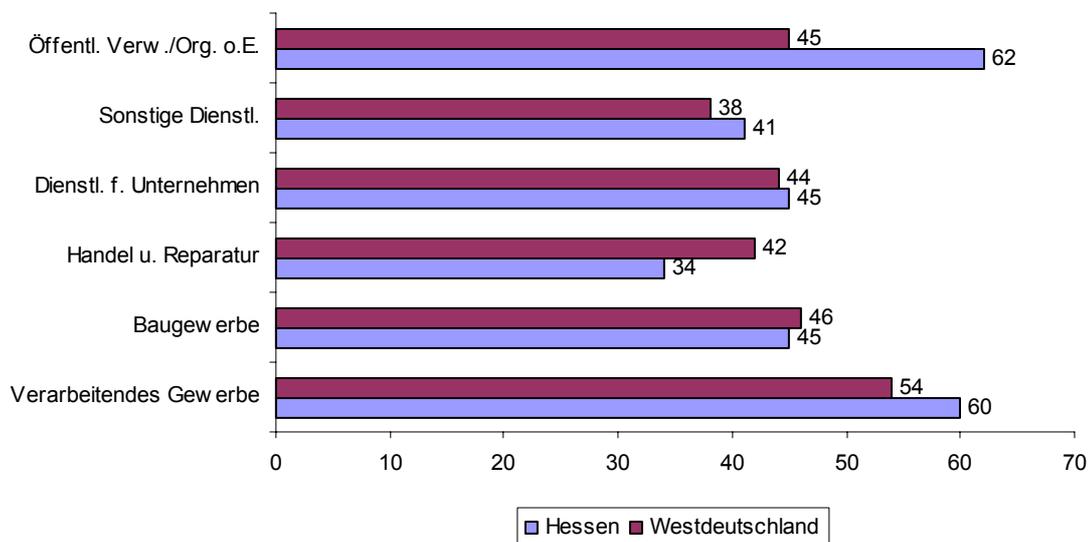


### Überstunden im Verarbeitenden Gewerbe und im öffentlichen Sektor besonders verbreitet

Die höchsten Anteile an Betrieben mit Überstunden hatten 2005 in Hessen der Bereich der öffentlichen Verwaltung, Organisationen ohne Erwerbscharakter (62%) sowie das Verarbeitende Gewerbe (60%). In diesen bei-

den Branchen liegen die Anteile in Hessen auch deutlich über dem westdeutschen Durchschnitt. Dagegen nutzten vergleichsweise wenige hessische Betriebe aus dem Bereich Handel und Reparatur Überstunden.

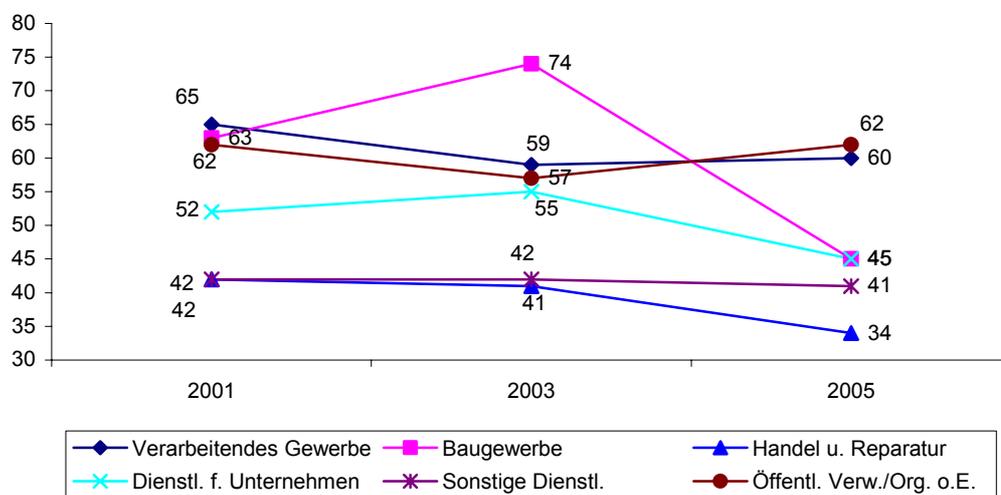
**Abb. 11: Betriebe, in denen 2005 Überstunden geleistet wurden, Vergleich Hessen und Westdeutschland nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe des jeweiligen Sektors**



Ein Jahresvergleich zeigt, dass auch innerhalb der einzelnen Sektoren zum Teil deutliche Schwankungen bezüglich des Anfalls von Überstunden bestehen. Dies wird insbesondere am Baugewerbe ersichtlich, bei dem Überstundenregelungen scheinbar besonders häufig bei Auftragsschwankungen

herangezogen bzw. wieder abgebaut werden. Insgesamt ist aber seit 2001 über alle Branchen hinweg (Ausnahme bildet die öffentliche Verwaltung) ein Rückgang des Anteils der Betriebe, in denen Überstunden geleistet wurden, beobachtbar.

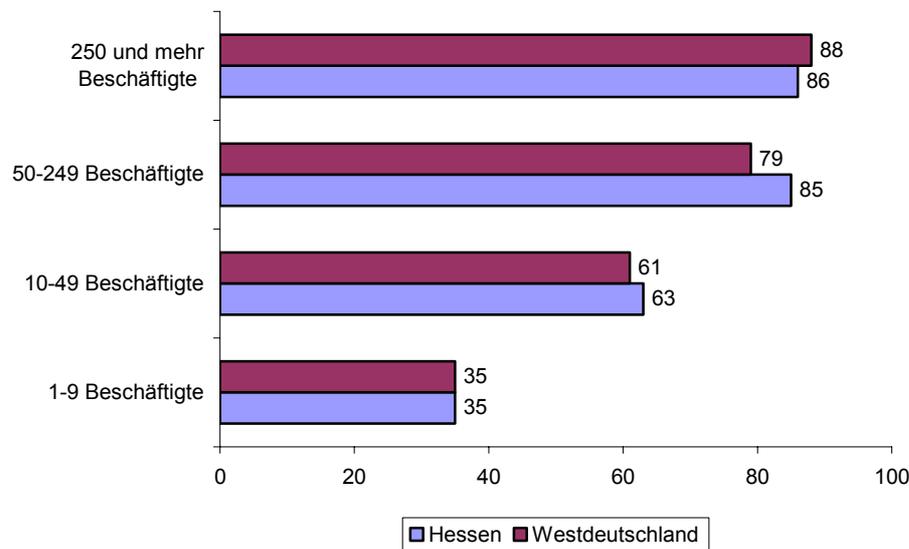
**Abb. 12: Hessische Betriebe, in denen 2001-2005 Überstunden geleistet wurden nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe des jeweiligen Sektors**



Differenziert nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass Überstunden vor allem in größeren Betrieben anfallen. In 86% aller Großbetriebe wird zum Teil länger als vertraglich festgelegt gearbeitet. Bei Kleinbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten beträgt der Anteil dagegen nur 35%. Die Er-

gebnisse für Hessen ähneln hierbei denen für Westdeutschland. Im Zeitablauf haben sich hier seit 2001 auch nur geringe Veränderungen ergeben: In allen Größenklassen hat der Anteil der Betriebe mit Überstunden abgenommen, die Rangfolge zwischen den Größenklassen blieb dabei erhalten.

**Abb. 13: Betriebe, in denen 2005 Überstunden geleistet wurden, Vergleich Hessen und Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe der jeweiligen Größenklasse**

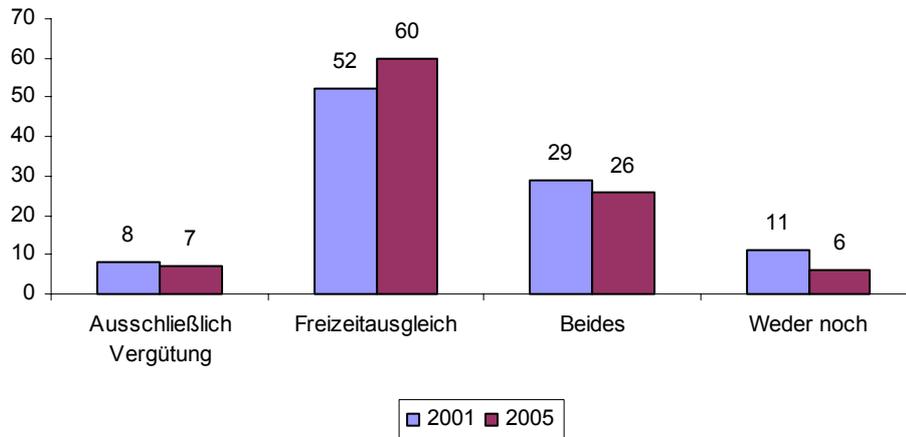


### Formen des Überstundenausgleichs – Bezahlte Überstunden verlieren immer mehr an Bedeutung

Überstunden ermöglichen es den Betrieben zwar, kurzfristig auf Auftragschwankungen reagieren zu können, teuer bezahlte Überstunden sind jedoch auch ein Kostenfaktor. Immer mehr Betriebe gehen daher dazu über, Überstunden primär durch einen Freizeitausgleich abzugelten bzw. streben eine Mischung aus bezahlten Überstunden und Freizeitausgleich an. In Freizeit abgegoltene Überstunden stellen eine Art Zwischenform zwischen klassischer (bezahlter) Überstundenarbeit und Arbeitszeitkonten dar. Sie führen entgegen klassischer Überstundenarbeit nicht zu einer Erhöhung der durchschnittlichen Arbeitszeit des Einzelnen. Auf der anderen Seite dürfte der flexible Gestaltungsspielraum der Freizeitkomponente für den Beschäftigten hier geringer liegen als bei Arbeitszeitkontenmodellen. In Freizeit

abgegoltene Überstunden dürften eher an betrieblichen Flexibilitätsanforderungen orientiert sein und nur beschränkt auf individuelle Bedürfnisse des Beschäftigten zugeschnitten sein. Nur noch 7% der hessischen Betriebe, in denen 2005 Überstunden geleistet wurden, glichen diese ausschließlich durch Bezahlung aus. Weitere 26% nutzen sowohl Freizeitausgleich als auch Bezahlung zum Überstundenabbau. Der überwiegende Teil dieser Betriebe (60%) glich Überstunden jedoch ausschließlich durch Freizeit aus. Dies bedeutet einen Anstieg gegenüber 2001 um 8 Prozentpunkte. Der Anteil der Betriebe, die Überstunden weder durch Freizeit noch durch Bezahlung ausglich, ist dagegen im Vergleich zu 2001 von 11% auf 6% zurückgegangen.

**Abb. 14: Ausgleich der Überstunden in Hessen 2001 und 2005, Angaben in Prozent aller Betriebe, in denen Überstunden geleistet wurden\***

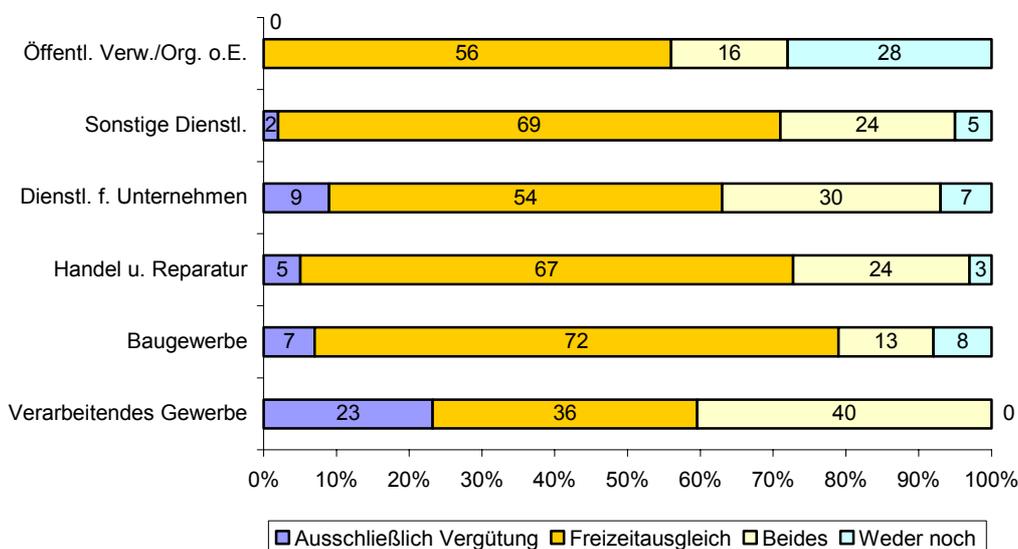


\*fehlend zu 100% = weiß nicht/keine Angabe

Der Ausgleich der Überstunden wird in den einzelnen Wirtschaftszweigen sehr unterschiedlich gehandhabt: Auszahlungen wurden am ehesten im Verarbeitenden Gewerbe gewährt (23%), in den Dienstleistungssektoren wurden Überstunden hingegen nur sehr selten ausschließlich auf diese Weise ausgeglichen. Hier dominierte vielmehr der

Freizeitausgleich. Ähnlich sieht es im Wirtschaftszweig Handel/Reparatur und im Baugewerbe aus. Ein Ausgleich durch ausschließliche Vergütung findet im Bereich der Öffentlichen Verwaltung nicht statt. Gleichzeitig besteht hier mit 28% der Betriebe mit Überstunden der höchste Anteil an Betrieben, die Überstunden überhaupt nicht ausgleichen.

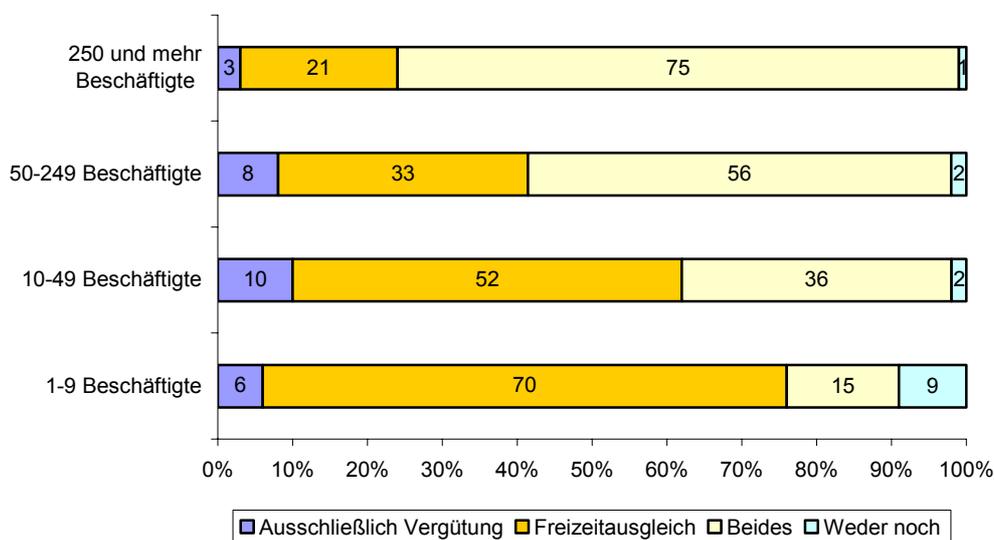
**Abb. 15: Ausgleich der Überstunden in Hessen 2005 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe in dem jeweiligen Sektor, in denen Überstunden geleistet wurden**



Mit steigender Betriebsgröße erhöht sich der Anteil der Betriebe, in denen der Ausgleich der Überstunden sowohl über Freizeitausgleich als auch als Auszahlung möglich ist. Entsprechend verringert sich mit der Zunahme der Betriebsgröße der Anteil der Betriebe, in denen die Überstunden ausschließ-

lich durch Freizeit ausgeglichen werden. Ähnlich sieht es mit dem fehlenden Ausgleich aus. Während von den kleinsten Betrieben 9% gar keinen Ausgleich anbieten, wird diese Regelung in den Großbetrieben so gut wie gar nicht angewendet.

**Abb. 16: Ausgleich der Überstunden in Hessen 2005 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe in der jeweiligen Größenklasse, in denen Überstunden geleistet wurden**



### In jedem vierten hessischen Betrieb sind Arbeitszeitkonten vorhanden oder geplant

Arbeitszeitkonten ermöglichen es den Betrieben, flexibel auf Auftrags- und Produktionsschwankungen reagieren zu können, ohne auf das - betriebswirtschaftlich teure und volkswirtschaftlich gesehen zumindest umstrittene - Instrument der bezahlten Überstunden zurückgreifen zu müssen. Gleichzeitig kann es hiermit gelingen, in Schwächephase durch Abbau von Arbeitszeitpolstern zu reagieren und damit Entlassungen zu vermeiden. Für Arbeitnehmer fallen hiermit zwar Über-

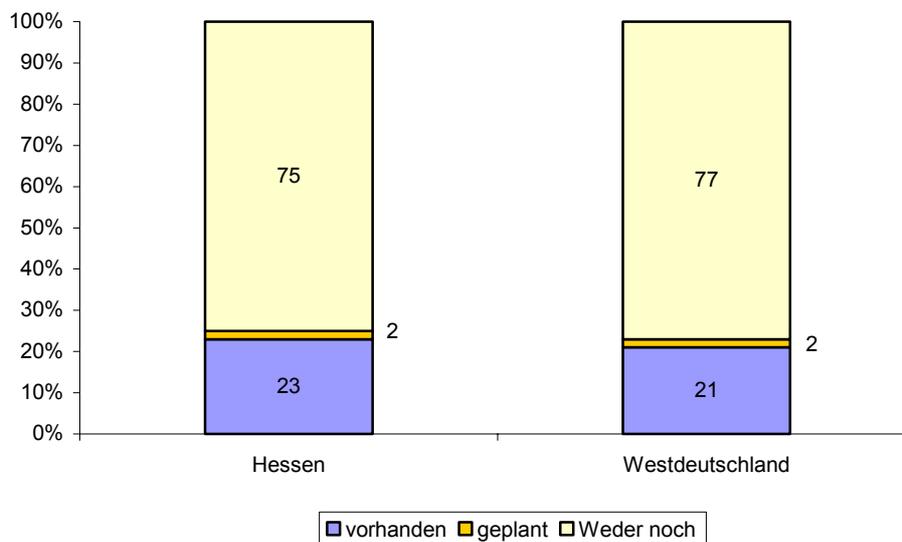
stundenzulagen weg, dafür erhöht sich für sie die Zeitautonomie und – je nach Ausgestaltung der Regelungen - die Möglichkeit private und berufliche Anforderungen besser zu koordinieren. Inwieweit Arbeitszeitkonten auch die Flexibilitätsbedürfnisse der Arbeitnehmerseite befriedigen können ist natürlich eine Frage der konkreten Ausgestaltung der Regelungen im Betrieb. Stehen nur die betrieblichen Erfordernisse im Vordergrund bzw. werden Arbeitszeitkonten mittelfristig nur auf-

und nicht wieder abgebaut, würde dieses Instrument die Zeitautonomie der Arbeitnehmer eher einschränken als ausbauen.

Unter Arbeitszeitkonten werden im Folgenden flexible Arbeitszeitsysteme von Gleitzeit- bis hin zu Jahresarbeitszeitvereinbarungen zusammengefasst.

In Hessen hatten Mitte 2006 23% aller Betriebe Arbeitszeitkonten etabliert, weitere 2% planten die Einführung eines solchen Systems. Der Anteil der Betriebe mit Arbeitszeitkonten lag damit etwas über dem westdeutschen Durchschnitt.

**Abb. 17: Betriebe mit Arbeitszeitkonten in Hessen und Westdeutschland 2006**



Der Anteil der Betriebe mit Arbeitszeitkonten in Hessen ist gegenüber 2004 nicht wesentlich angestiegen und gegenüber 2002 ist lediglich ein Anstieg um 2 Prozentpunkte beobachtbar, die Ausbreitung der Arbeitszeitkonten scheint somit mittelfristig zu stagnieren.

Differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigt sich ein recht unterschiedliches Bild, sowohl was die Verbreitung 2006 als auch was die Entwicklung seit 2002 betrifft. Traditionell hohe Anteile an Betrieben mit Arbeitszeitkonten hat das Produzierende Gewerbe. Das Baugewerbe nahm hier 2006 mit 41% aller Betriebe den Spitzenplatz ein, gefolgt

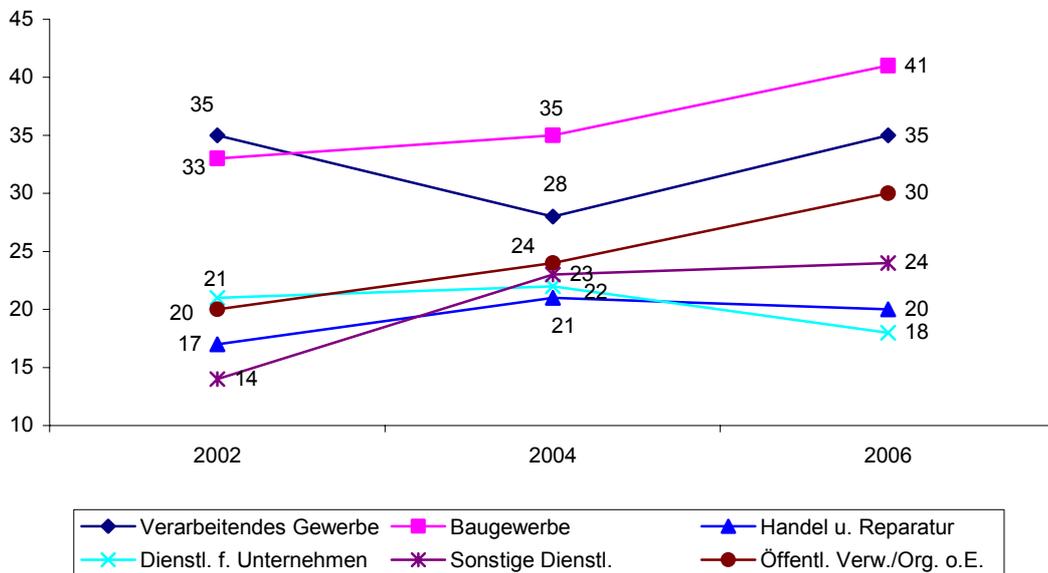
von dem Verarbeitenden Gewerbe mit 35%. Während jedoch im Baugewerbe seit 2002 der Anteil der Betriebe mit Arbeitszeitkonten kontinuierlich angestiegen ist, hat das Verarbeitende Gewerbe wieder das Niveau von 2002 erreicht.

In den Dienstleistungssektoren und im Handel sind die Anteile der Betriebe mit Arbeitszeitkonten deutlich geringer. Im Bereich Handel und Reparatur sowie bei den Dienstleistungen für Unternehmen sind sie gegenüber 2002 sogar leicht zurückgegangen. Deutlich an Bedeutung gewonnen haben Arbeitszeitkonten dagegen im Bereich der Öffentlichen Verwaltung, hier ist

seit 2002 ein Anstieg des Anteils der Betriebe mit Arbeitszeitkonten um 10

Prozentpunkte festzustellen.

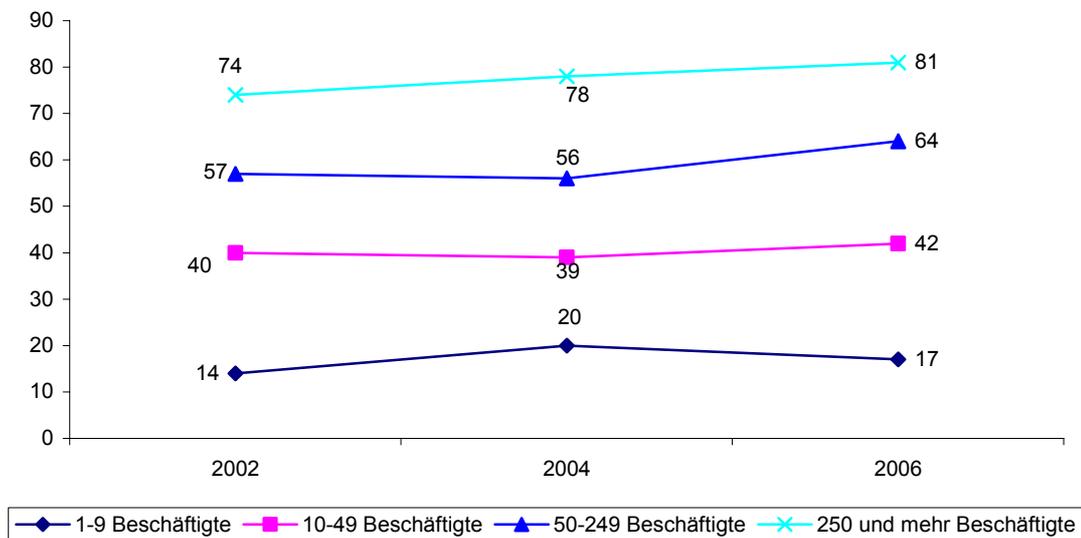
**Abb. 18: Betriebe mit Arbeitszeitkonten (vorhanden oder geplant) in Hessen 2002-2006 nach Wirtschaftszweigen; Angaben in Prozent aller Betriebe des jeweiligen Sektors**



Vereinbarungen zu Gleit- oder Jahresarbeitszeit nehmen mit steigender Betriebsgröße zu. Während bei Kleinbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten nur 17% der Betriebe Arbeitszeitkonten nutzen sind es bei Großbetrieben (mehr als 250 Beschäftigte) be-

reits über 80%. Die Implementierung solcher flexiblen Arbeitszeitsysteme ist mit Fixkosten (EDV, Personalwesen) verbunden, bei Großbetrieben fallen entsprechend geringere Kosten pro Mitarbeiter an als bei Kleinbetrieben, was die ungleiche Verteilung erklärt.

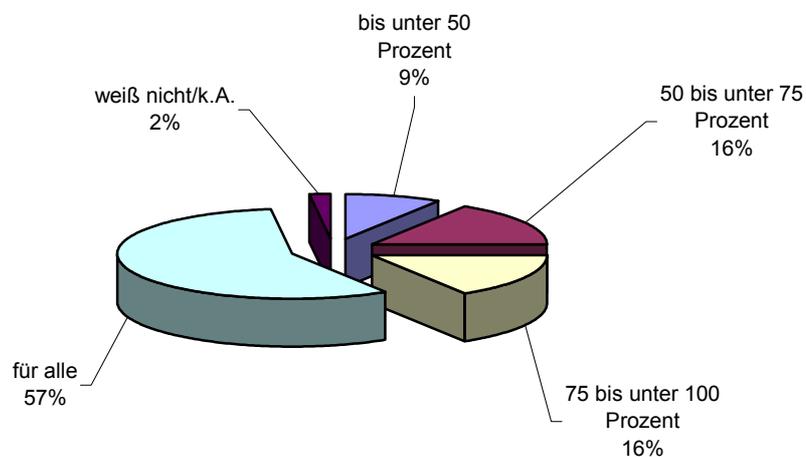
**Abb. 19: Betriebe mit Arbeitszeitkonten (vorhanden oder geplant) in Hessen 2002-2006 nach Betriebsgrößenklassen; Angaben in Prozent aller Betriebe der jeweiligen Größenklasse**



Durch den hohen Verbreitungsgrad bei größeren und Großbetrieben gelten Arbeitszeitkonten für vergleichsweise viele Beschäftigte. Sie sind zwar nur in 23% aller hessischen Betriebe vorhanden, die Regelungen gelten jedoch für 1,17 Millionen Mitarbeiter/innen, dies sind etwa 44% aller Beschäftigten in Hessen.

Wenn Gleitzeit- oder Jahresarbeitszeitkonten eingeführt werden, dann zumeist für die gesamte Belegschaft. 57% der Betriebe mit Arbeitszeitkonten gaben an, dass diese für alle Mitarbeiter/innen gelten, bei weiteren 16% der Betriebe hatten sie für über  $\frac{3}{4}$  der Belegschaft Gültigkeit.

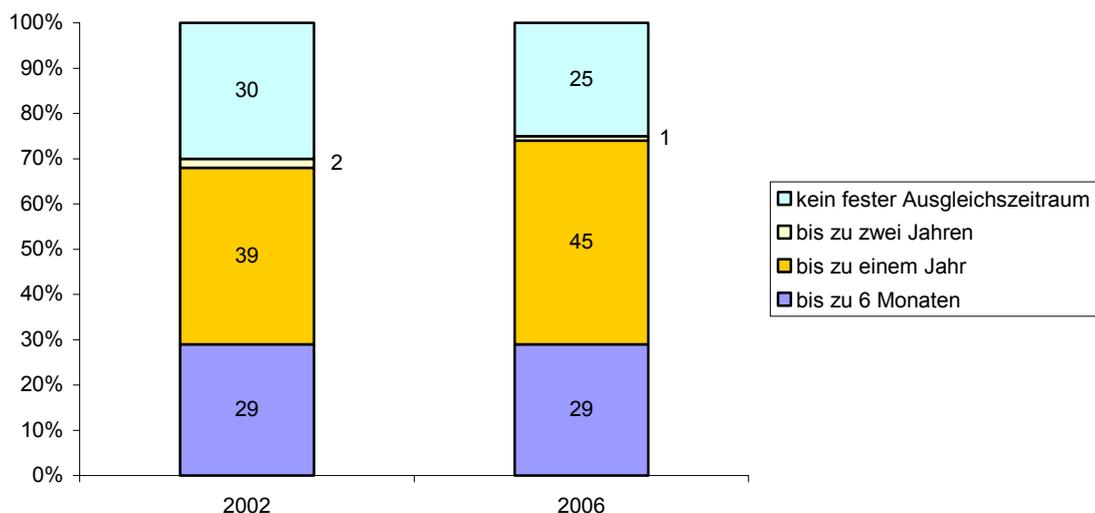
**Abb. 20: Anteil der Belegschaft für die die Regelungen der Arbeitszeitkonten gelten, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe mit Arbeitszeitkonten 2006**



Bei einem Viertel der hessischen Betriebe mit Arbeitszeitkonten gibt es keinerlei Regelungen über den Zeitraum, innerhalb dessen die Abweichungen von der Sollarbeitszeit ausgeglichen werden müssen. Bei den restlichen Betrieben müssen die Konten zumeist

innerhalb eines Jahres ausgeglichen werden, Ausgleichszeiträume bis zu zwei Jahren bilden die Ausnahme. Die völlig flexiblen Regelungen bezüglich des Ausgleichszeitraums haben in Hessen allerdings im Vergleich zu 2002 an Bedeutung verloren.

**Abb. 21: Ausgleichszeitraum der vereinbarten Sollarbeitszeit in Hessen 2002 und 2006, Angaben in Prozent der Betriebe mit Arbeitszeitkonten**



### Separate Langzeitkonten werden kaum genutzt

Neben der Existenz und Ausgestaltung von Gleitzeit- oder Jahresarbeitszeitkonten wurden die Betriebe nach separaten Langzeitarbeitskonten für längere Arbeitsfreistellungen gefragt. Hierbei wurde auch zwischen verschiedenen Verwendungszwecken wie Langzeitfreistellungen (Sabbaticals), Weiterbildungszeiten, Verkürzung der Lebensarbeitszeiten oder Freistellungen für Familienzeiten gefragt.

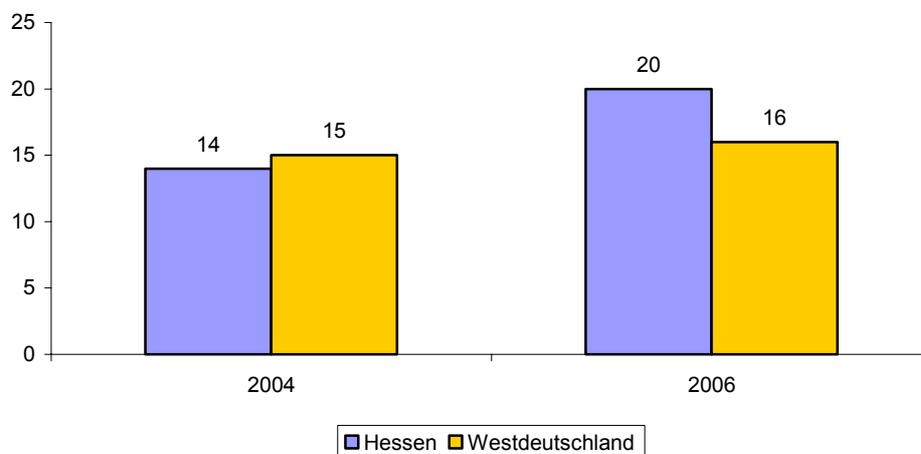
In Hessen nutzten jedoch nur 2% der Betriebe solche Langzeitkonten, eine weitere Ausdifferenzierung nach Verwendungszwecken ist aufgrund dieser geringen Fallzahl nicht mehr möglich. Auch in Westdeutschland beträgt der Anteil der Betriebe, die solche Konten nutzen nur 2%, seit 2002 haben sich hierbei weder in Hessen noch in Westdeutschland nennenswerte Veränderungen ergeben.

## Vertrauensarbeitszeitregelungen haben erheblich an Bedeutung gewonnen

Bei Vertrauensarbeitszeitregelungen handelt es sich um Regelungen, bei denen Beschäftigte eigenverantwortlich ihre Arbeitszeit gestalten und von Seiten des Betriebes auf eine Arbeitszeiterfassung verzichtet wird. Im Jahr

2006 fanden Vertrauensarbeitszeitregelungen in 20% der hessischen Betriebe Anwendung. Dies liegt deutlich über dem Wert von Westdeutschland (16%) und auch über dem Wert in Hessen 2004 (14%).

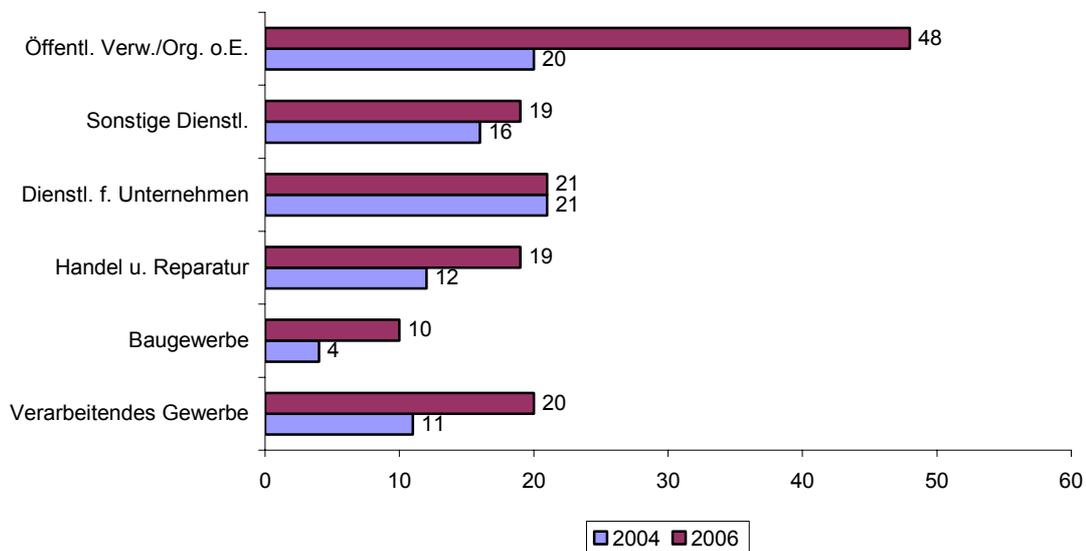
**Abb. 22: Anwendung von Vertrauensarbeitszeitregelungen in Hessen und Westdeutschland 2004 und 2006, Angaben in Prozent aller Betriebe**



Vertrauensarbeitszeit ist über die Branchen recht gleichmäßig verteilt. Ausnahme ist das Baugewerbe mit einem unterdurchschnittlichen Anteil an Betrieben mit solchen Regelungen (10%), sowie die öffentliche Verwaltung bzw. Organisationen ohne Er-

werbscharakter mit einem überdurchschnittlich hohem Anteil (48%). In allen Branchen mit Ausnahme der Dienstleistungen für Unternehmen hat sich der Anteil der Betriebe mit Vertrauensarbeitszeit seit 2004 erheblich erhöht.

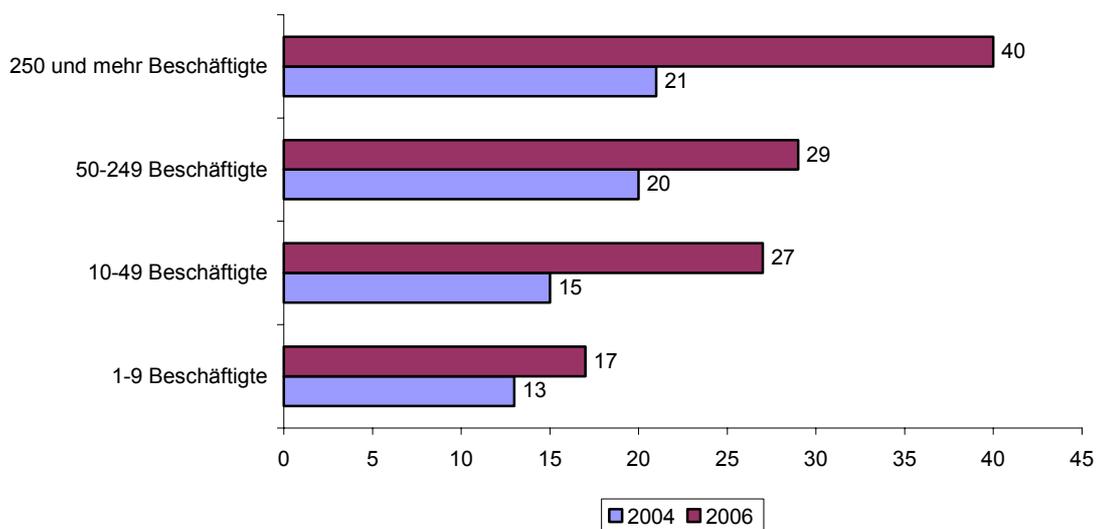
**Abb. 23: Anwendung von Vertrauensarbeitszeitregelungen in Hessen 2004 und 2006 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe des jeweiligen Sektors**



Mit zunehmender Betriebsgröße steigt der Anteil der Betriebe mit Vertrauensarbeitszeitregelungen. Während nur 17% der Kleinstbetriebe solche Regelungen anwenden sind es bereits 40% aller Großbetriebe. Erstaunlich ist bei letzteren die Steigerung des Anteils

der Betriebe, die solche Regelungen nutzen. Gegenüber 2004 hat sich dieser bei Großbetrieben nahezu verdoppelt, eine ähnlich große Steigerung gab es auch bei Kleinbetrieben (10-49 Beschäftigte).

**Abb. 24: Anwendungen von Vertrauensarbeitszeitregelungen in Hessen 2004 und 2006 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe der jeweiligen Größenklasse**



## Weitere Instrumente der Arbeitszeitsteuerung - deutlicher Anstieg der Samstagsarbeit in Hessen

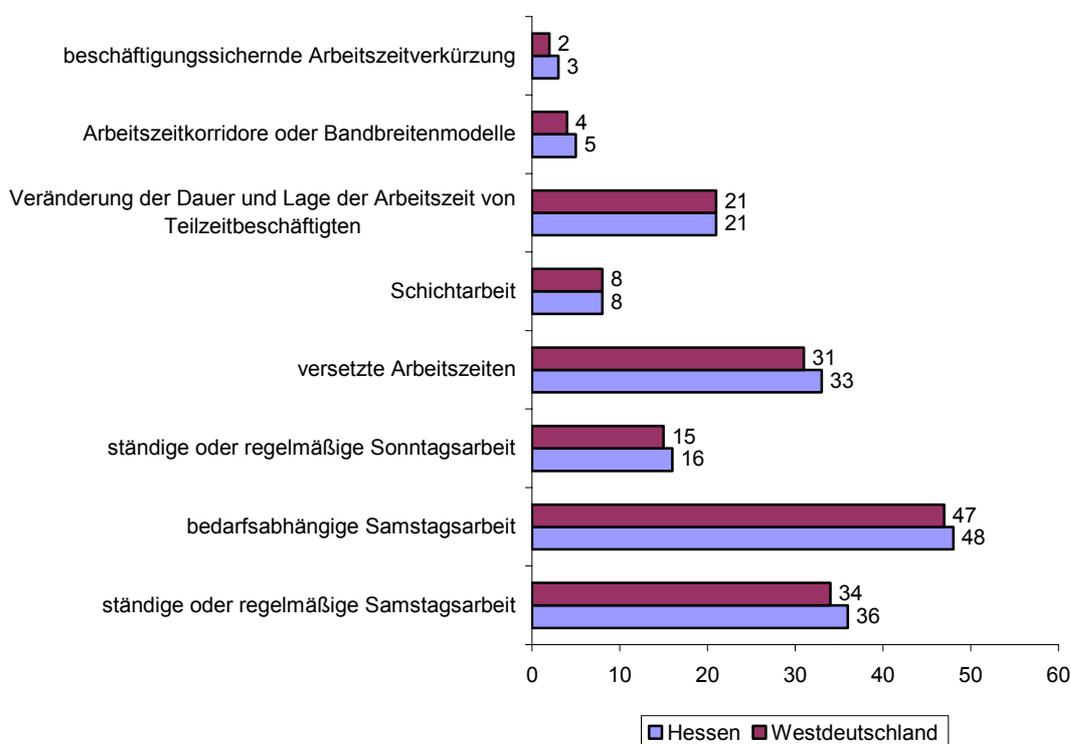
Als weitere Maßnahme der Arbeitszeitsteuerung wird in Hessen vor allem die Samstagsarbeit eingesetzt. 36% der hessischen Betriebe gaben an, ständig oder regelmäßig Samstagsarbeit einzusetzen, 48% der Betriebe tun dies zumindest bedarfsabhängig. Die Werte für Westdeutschland entsprechen hier weitgehend den hessischen Ergebnissen.

Bereits im IAB-Betriebspanel 2004 wurden Instrumente der Arbeitszeitsteuerung abgefragt, allerdings nicht alle 2006 erhobenen. Die Samstagsarbeit war jedoch auch schon 2004 Bestandteil der Befragung und hier zei-

gen sich erhebliche Veränderungen. Der Anteil der Betriebe, die eine bedarfsabhängige Einbeziehung der Samstagsarbeit nutzen ist von 29% (2004) auf 48% gestiegen, der Anteil der Betriebe mit regelmäßiger Samstagsarbeit von 23% (2004) auf 36%.

Als weitere bedeutsame Instrumente sind 2006 noch versetzte Arbeitszeiten (von 33% der hessischen Betriebe praktiziert), sowie die variable Gestaltung der Teilzeitarbeit (21% der Betriebe) zu nennen. Beschäftigungssichernde Arbeitszeitverkürzung oder Arbeitszeitkorridore spielen nur eine untergeordnete Rolle.

**Abb. 25: Weitere Instrumente der Arbeitszeitsteuerung in Hessen und Westdeutschland 2006, Angaben in Prozent aller Betriebe\***

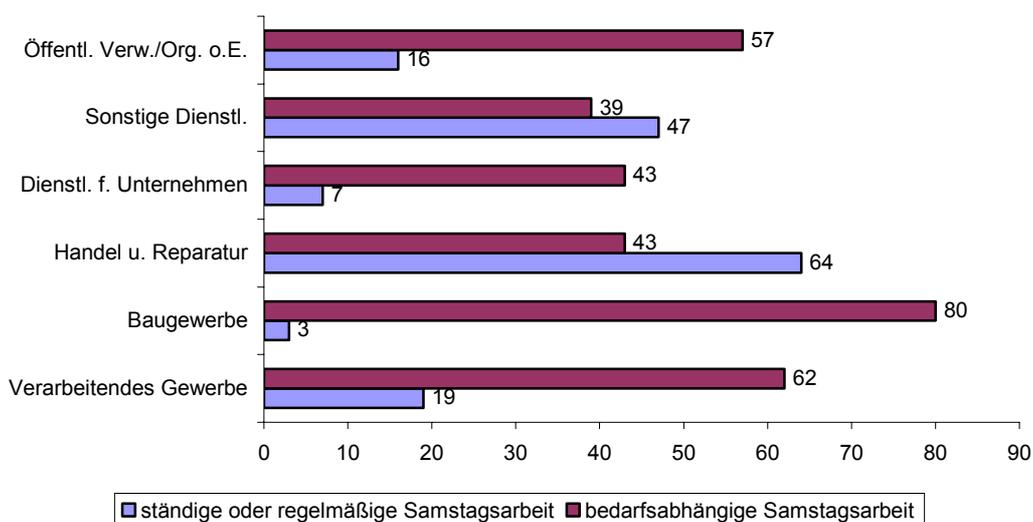


\*Mehrfachnennungen möglich

Ständige bzw. regelmäßige Samstagsarbeit konzentriert sich sektoral auf den Bereich Handel und Reparatur (64% der Betriebe) sowie die Sonstigen Dienstleistungen (47% der Betriebe). Im Baugewerbe (3%) sowie den Dienstleistungen für Unternehmen (7%) bildet sie die Ausnahme. Dafür

wird im Baugewerbe bei 80% der Betriebe bedarfsabhängig auch samstags gearbeitet. Überdurchschnittlich hohe Anteile an Betrieben mit bedarfsorientierter Samstagsarbeit haben noch das Verarbeitende Gewerbe sowie der öffentliche Sektor.

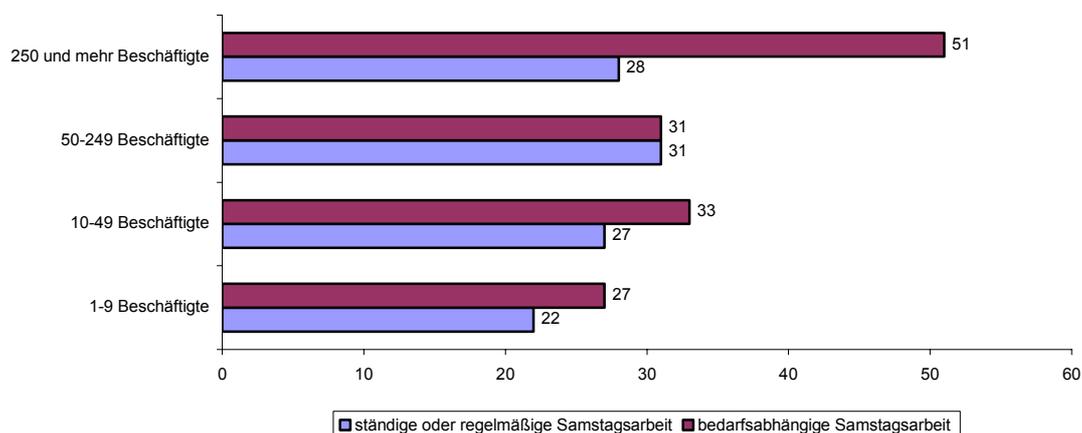
**Abb. 26: Samstagsarbeit in Hessen 2006 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe des jeweiligen Sektors**



Die Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen beim Einsatz ständiger bzw. regelmäßiger Samstagsarbeit sind nur gering, dies wird eher durch die Branchenzugehörigkeit

beeinflusst. Gleiches gilt – mit Ausnahme der Großbetriebe - auch für den bedarfsabhängigen Einsatz der Samstagsarbeit.

**Abb. 27: Samstagsarbeit in Hessen 2006 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe der jeweiligen Größenklasse**



## Fazit

In Hessen ist weiterhin ein Trend zur Arbeitszeitverlängerung bei Vollzeitarbeitsplätzen beobachtbar. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitarbeitsplätze ist gegenüber 2004 um etwa 12 Minuten gestiegen, gegenüber 2002 sogar um 42 Minuten. Gleichzeitig stieg der Anteil der Betriebe in denen 40 und mehr Stunden gearbeitet wird erheblich an und lag 2006 bei 53% (gegenüber 46% 2004).

Die eingangs gestellte Frage, ob Trends zur Arbeitszeitverlängerung alle Branchen und Betriebsgrößenklassen betreffen und längerfristig verlaufen, muss demnach bejaht werden.

Die Bedeutung von Vollzeitarbeit insgesamt ist allerdings rückläufig, Teilzeitarbeit nimmt dagegen deutlich zu. Nur noch jeder vierte Betrieb in Hessen beschäftigt ausschließlich Vollzeit-arbeitskräfte, der Anteil der Teilzeit- an den Gesamtbeschäftigten beträgt inzwischen 27% und liegt damit 3 Prozentpunkte höher als vor zwei Jahren. Teilzeitarbeit ist hierbei nach wie vor eine Domäne von Frauen, sie stellen 80% von allen Teilzeitbeschäftigten.

Im Gegensatz zur Verlängerung der Arbeitszeiten für Vollzeitarbeitsplätze ist der Trend bei der Teilzeitarbeit uneinheitlich. Zunahmen sind hier vor allem im Produzierenden Gewerbe sowie bei den Sonstigen Dienstleistungen beobachtbar, während die übrigen Branchen hier weitgehend stagnieren.

Letzteres gilt auch für Kleinst- und Kleinbetriebe, die Steigerungen bei der Teilzeitarbeit sind überwiegend auf größere Betriebe und Großbetriebe zurückzuführen.

Überstunden als betriebliches Flexibilitätsinstrument verlieren zunehmend an Bedeutung. Der Anteil der hessischen Betriebe, in denen Überstunden geleistet wurden ist in den letzten beiden Jahren von 50% auf 44% zurückgegangen. Gleichzeitig geht bezahlte Überstundenarbeit immer mehr zurück. Nur noch 7% der hessischen Betriebe gleichen Überstunden ausschließlich durch Bezahlung aus. Dagegen gelten 60% der Betriebe Überstunden durch Freizeit ab.

Arbeitszeitkonten als Flexibilitätsoption zu Überstunden gehören inzwischen bei vielen Betrieben zum festen Instrumentarium. In jedem vierten hessischen Betrieb sind solche Konten eingeführt oder geplant. Allerdings ist der Anteil der Betriebe mit Arbeitszeitkonten in den letzten Jahren kaum angestiegen. Da sie jedoch bei Großbetrieben weitaus verbreiteter sind als bei kleineren Betrieben, kommt ihnen auf der Beschäftigtenebene erhebliche Bedeutung zu: Auch wenn nur ein Viertel der Betriebe sie nutzt, gelten sie doch für 44% der Beschäftigten in Hessen.

Der vorliegende sowie weitere Reporte aus dem IAB-Betriebspanel Hessen ist zusätzlich zur Printversion im Internet unter der Adresse [www.iwak-frankfurt.de](http://www.iwak-frankfurt.de) abrufbar.

Kontakt: [c.baden@iwak-frankfurt.de](mailto:c.baden@iwak-frankfurt.de)