

Betriebspanel Report Hessen

Betriebliche Arbeitszeiten in Hessen 2004

Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel Hessen 2004

Susanne Dera, Christian Baden, Alfons Schmid

ISSN 1861-3578

Betriebspanel Report Hessen

Betriebliche Arbeitszeiten in Hessen 2004

Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel - Hessen 2004

Dipl.-Soz. Susanne Dera
Dipl.-Volksw. Christian Baden
Prof. Dr. Alfons Schmid

August 2005



Europäischer Sozialfonds

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	7
2	Immer häufiger steigen die Arbeitszeiten auf über 40 Stunden pro Woche	7
3	Arbeitszeitverlängerungen fanden vor allem im Öffentlichen Sektor statt	10
4	Entlohnung wurde in Hessen vergleichsweise selten an die Veränderungen der Arbeitszeiten angepasst	11
5	Teilzeitbeschäftigung weiterhin Domäne der Frauen	12
6	Beschäftigung von Teilzeitarbeitskräften variiert stark nach Sektoren und Betriebsgrößenklassen	14
7	Kaum Auswirkungen durch Teilzeit- und Befristungsgesetz	17
8	Wechsel von Teil- auf Vollzeit findet vergleichsweise nur selten statt	20
9	Überstunden vor allem im Baugewerbe und in Großbetrieben	20
10	Immer mehr Betriebe nutzen Arbeitszeitkonten	23
11	Als weiteres Instrument der Arbeitszeitflexibilisierung spielt vor allem Samstagsarbeit eine Rolle	25
12	Fazit	28

Betriebliche Arbeitszeiten in Hessen 2004

1 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 Kurzreports über zentrale Ergebnisse der Befragung. Diese werden in regelmäßigen Abständen herausgegeben.

Der vorliegende Report ist der dritte aus der Befragungswelle 2004 und beschäftigt sich mit den betrieblichen Arbeitszeiten in den hessischen Betrieben. Die folgenden Ausführungen basieren auf der mündlichen Befragung von 1.019 Betrieben in Hessen. Die Ergebnisse wurden auf alle hessischen Betriebe hochgerechnet und sind damit repräsentativ.

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

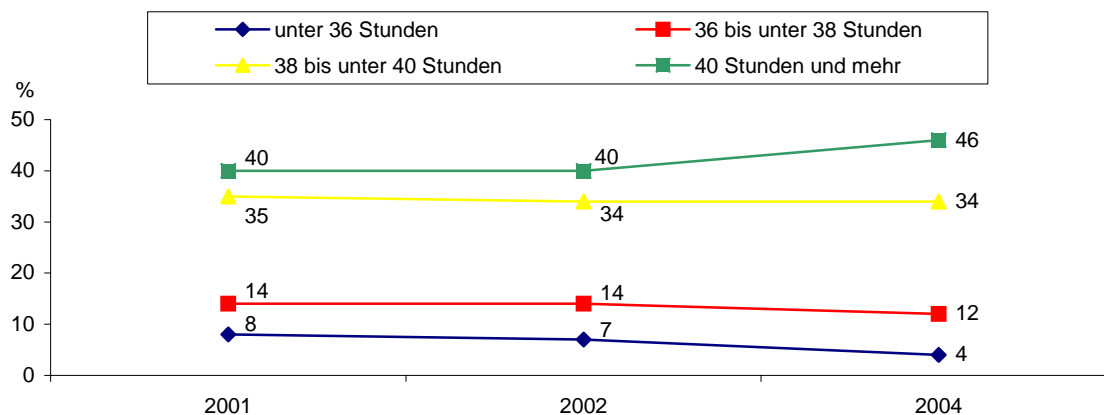
Eine Reaktion auf die immer noch schlechte gesamtwirtschaftliche Situation und die damit verbundenen Probleme der Unternehmen ist die Erhöhung der betrieblichen Arbeitszeiten. Auf diese Weise fällt die finanzielle Belastung der Betriebe geringer aus als bei der Neueinstellung von Beschäftigten. Außerdem lassen sich so betriebliche Schwankungen ohne großen finanziellen und organisatorischen Aufwand ausgleichen bzw. auffangen.

Zum Stichtag 30.06.2004 betrug die durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte in Hessen laut der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 39,0 Stunden und entsprach damit in etwa der in Westdeutschland (38,9 Stunden/Woche). Verglichen mit 2002 ist die durchschnittliche Arbeitszeit pro Woche damit in den hessischen Betrieben angestiegen (2002: 38,5 Stunden/Woche) und liegt etwa wieder auf dem Niveau von 2001.

Der Anteil der Betriebe, in denen die Beschäftigten 40 Stunden oder mehr arbeiten ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen. So arbeiteten zum Befragungszeitpunkt in etwa 46% der hessischen Unter-

nehmen die Beschäftigten 40 Stunden oder mehr. Diese Entwicklung gilt insgesamt für die alten Bundesländer.

Abb. 1: Anteile der Betriebe mit Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte
(Angaben in Prozent aller Betriebe)*



* 2003 wurde im Rahmen des IAB-Betriebspanels die betriebliche Arbeitszeit nicht erhoben. Betriebe mit fehlenden Angaben sind nicht ausgewiesen.

Die durchschnittlich kürzeste Wochenarbeitszeit hatten trotz der in dieser Branche vorgenommenen Arbeitszeiterhöhung die Betriebe des Öffentlichen Sektors¹ sowie die des Verarbeitenden Gewerbes (je 38,4 Stunden/Woche). In den anderen Sektoren wurde 2004 hingegen zum Teil deutlich länger gearbeitet.

Besonders hervor sticht diesbezüglich der Bereich der Dienstleistungen für Unternehmen mit einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 39,6 Stunden.

¹ Der Öffentliche Sektor enthält hierbei nicht nur den Öffentlichen Dienst sondern auch andere Einrichtungen, wodurch die vergleichsweise kurze durchschnittliche Arbeitszeit zu erklären ist.

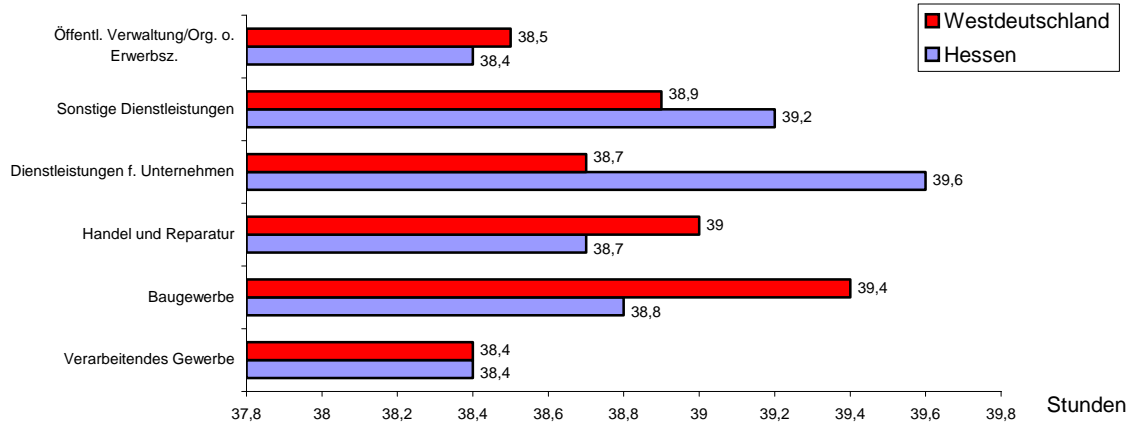
Aber auch die Beschäftigten im Sektor Sonstige Dienstleistungen arbeiteten etwas länger als der Durchschnitt (39,2 Stunden/Woche). Damit fand im Vergleich zu den Vorjahren gerade im Dienstleistungsbereich eine deutliche Verlängerung der Arbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte statt. Hingegen sind die Arbeitszeiten im Verarbeitenden Gewerbe sowie der Baubranche gesunken.

Auch verglichen mit Westdeutschland zeigen sich sektorale Unterschiede: So arbeiteten beispielsweise die Beschäftigten des Dienstleistungssektors in Hessen im ersten Halbjahr 2004 deutlich länger als in Westdeutschland. Im Baugewerbe sowie im Bereich Handel und Reparatur hingegen lag die durchschnittliche Wochenarbeitszeit in den alten Bundesländern höher

(vgl. Abbildung 2). 2002 ließ sich noch das umgekehrte Bild feststellen: Damals arbeiteten die Beschäftigten im hessischen

Dienstleistungssektor vergleichsweise kürzer als im westdeutschen Durchschnitt.

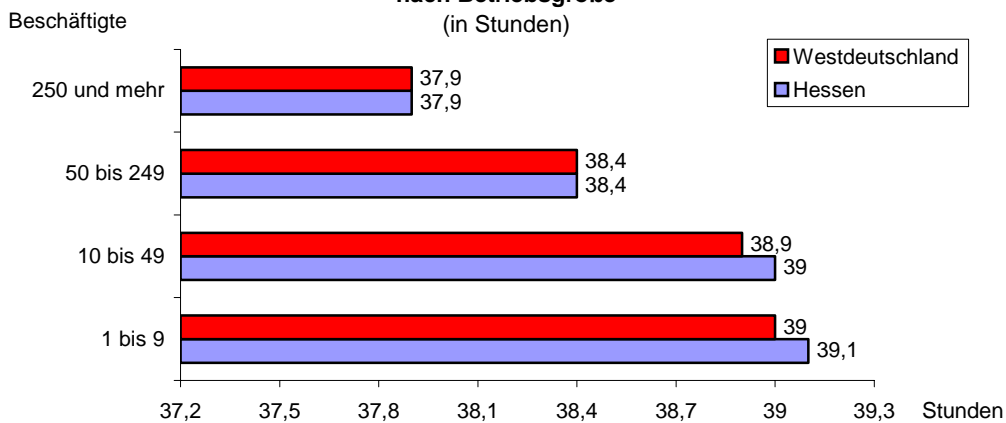
Abb. 2: Durchschnittliche Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte nach Wirtschaftszweigen (in Stunden)



Differenziert nach Betriebsgröße lässt sich feststellen, dass die durchschnittliche Wochenarbeitszeit mit zunehmender Beschäftigtenzahl sinkt. Bei den Kleinstbetrieben lag sie noch bei 39,1 Stunden/Woche und

nahm bis zu den Unternehmen mit 250 Beschäftigten und mehr kontinuierlich auf 37,9 Stunden/Woche in Hessen ab. Diese Tendenz gilt auch für Westdeutschland und ist über die letzten Jahre stabil.

Abb. 3: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte nach Betriebsgröße (in Stunden)

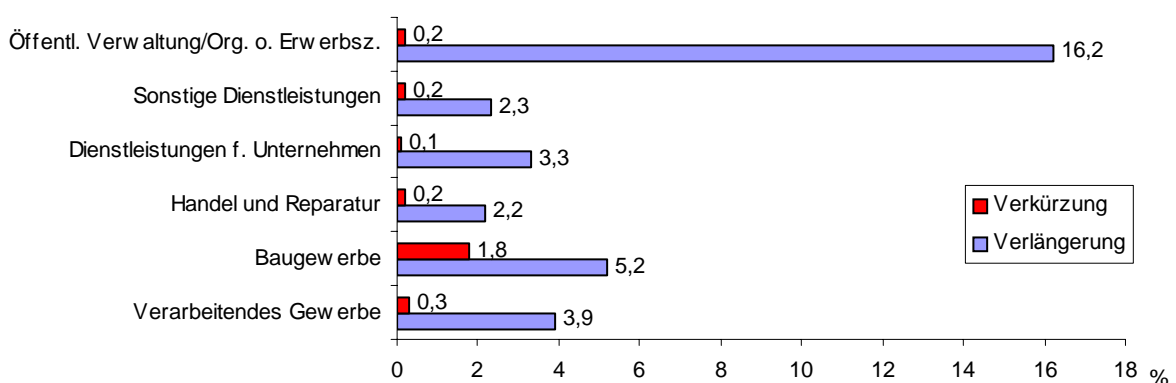


3 Arbeitszeitverlängerungen fanden vor allem im Öffentlichen Sektor statt

Auch wenn im Vergleich zu den Vorjahren zur Jahresmitte 2004 deutlich mehr Betriebenangaben, ihre Beschäftigten arbeiteten durchschnittlich 40 Stunden und mehr, gaben lediglich 4% der Betriebe an, dass sich ihre Arbeitszeit verlängert hätte. Bei weniger als 1% hat sich die durchschnittliche Arbeitszeit verringert und in etwa 95% aller hessischen Betriebe ist laut IAB-Betriebspanel die Arbeitszeit gleich geblieben. Die relativ stärksten Veränderungen diesbezüglich sind im Öffent-

lichen Sektor bemerkbar. Hier gaben 16 % der Unternehmen an, im Vergleich zum Vorjahr Veränderungen in der Länge der Wochenarbeitszeit vorgenommen zu haben. Im Baugewerbe erhöhten immerhin etwa 5% und im Verarbeitenden Gewerbe 4% der Betriebe ihre Arbeitszeiten. Insgesamt wurden die Arbeitszeiten häufiger verlängert als verkürzt. Nennenswerte Verringerungen der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit sind in Hessen nicht festzustellen.

Abb. 4: Hessische Betriebe mit einer Veränderung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte im Zeitraum 01.07.2003 bis 30.06.2004,
(Angaben in Prozent aller Betriebe je Sektor)



Diese Entwicklung gilt im Grundsatz auch für Westdeutschland. Insgesamt haben etwa 3% der westdeutschen Betriebe ihre durchschnittliche Wochenarbeitszeit erhöht. Für einzelne Sektoren lassen sich jedoch Unterschiede bezüglich der Verlängerung der Arbeitszeiten feststellen. So gaben im Durchschnitt nur etwa 7% der Betriebe des Öffentlichen Sektors an, dass die Beschäftigten 2004 länger gearbeitet haben als noch im Vorjahr. Auch in der Baubranche und im Verarbeitenden Gewerbe lagen die Anteile der Unternehmen, die ihre Arbeitszeiten verlängert haben,

unter denen in Hessen (Westdeutschland: Baugewerbe 3%; Verarbeitendes Gewerbe 2%).

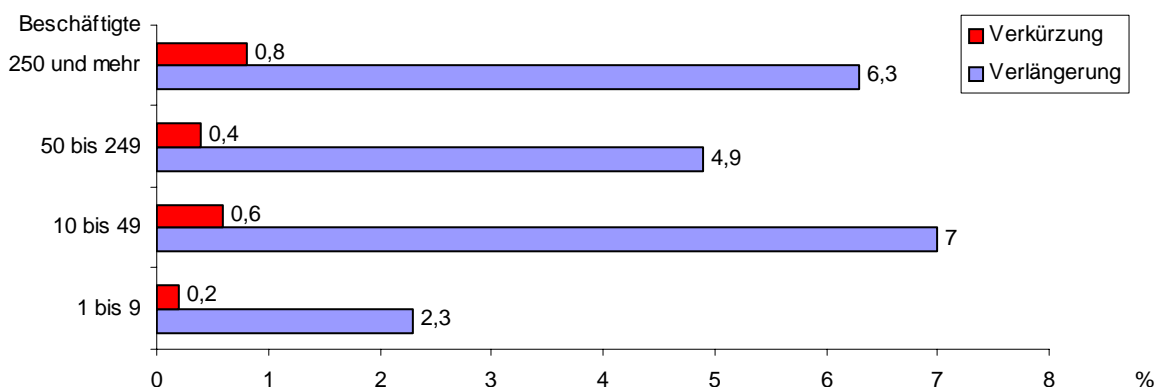
Differenziert nach Betriebsgrößenklassen lässt sich keine eindeutige Tendenz ablesen. Kleinbetriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten haben am häufigsten Veränderungen bezüglich der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit vorgenommen. Etwa 7% der hessischen Unternehmen dieser Größenklasse haben ihre Arbeitszeiten verlängert, knapp 1% verkürzt. Ähnlich starke Veränderungen fanden bei den Großbe-

rieben mit 250 und mehr Beschäftigten statt. In den anderen Größenklassen sind die Anteile der Betriebe, die Veränderungen vorgenommen haben geringer.

In Westdeutschland findet sich hingegen eine etwas andere Verteilung. Hier fanden

die stärksten Veränderungen bei Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten statt, wobei 6% der Unternehmen ihre Arbeitszeiten verlängerten und etwa 2% verkürzten. In allen anderen Betriebsgrößenklassen haben anteilig weniger Betriebe Anpassungen durchgeführt als in Hessen.

Abb. 5: Hessische Betriebe mit einer Veränderung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte im Zeitraum 01.07.2003 bis 30.06.2004,
(Angaben in Prozent der Betriebe je Größenklasse)



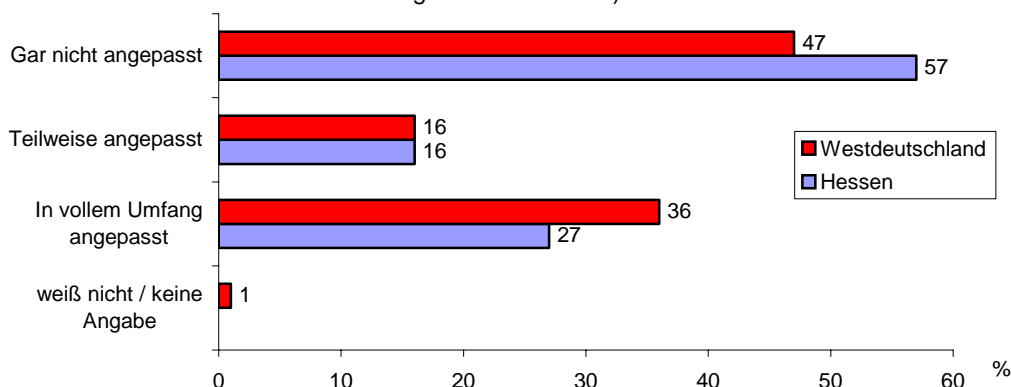
4 Entlohnung wurde in Hessen vergleichsweise selten an die Veränderungen der Arbeitszeiten angepasst

Die Betriebe, in denen sich die Arbeitszeit verändert hat, wurden im Rahmen des IAB-Betriebspanels dazu befragt, ob die monatliche Entlohnung der Veränderung der Arbeitszeit angepasst wurde. In etwa 26% der hessischen Betriebe wurde eine derartige Anpassung in vollem Umfang, in etwa 16% teilweise vorgenommen. Rund 57% der Unternehmen führten eine Erhöhung bzw. Verringerung der Arbeitszeiten durch, ohne eine Lohnangleichung vorzunehmen. Damit fand in Hessen eine An-

passung der Entlohnung an veränderte Arbeitszeiten anteilig seltener statt als in den alten Bundesländern. Hier passten 36% der Betriebe die monatliche Entlohnung in vollem Umfang an die neuen Wochenarbeitszeiten an und in nur etwa 47% erfolgte eine Veränderung der Arbeitszeiten ohne Angleichung der Löhne. Aufgrund geringer Fallzahlen müssen die Daten für Hessen jedoch vorsichtig interpretiert werden und können lediglich als Tendenzaussage verstanden werden.

Abb. 6: Anpassung der monatlichen Entlohnung an Veränderungen der Arbeitszeiten

(Angaben in Prozent der Betriebe, die Veränderungen der Arbeitszeit vorgenommen haben)

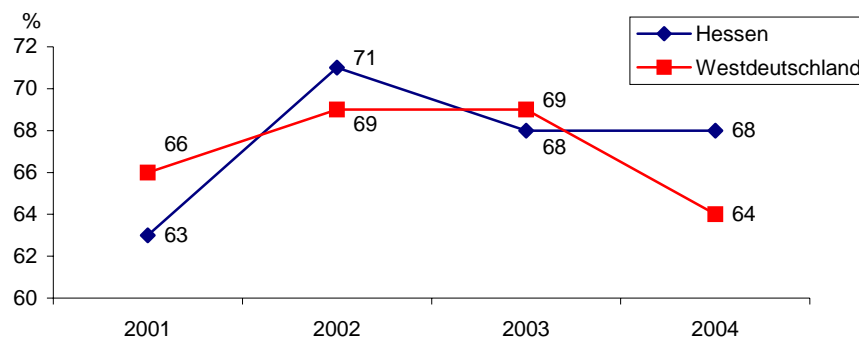


5 Teilzeitbeschäftigung weiterhin Domäne der Frauen

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.

Gemäß der Definition des IAB-Betriebspanels beschäftigten im 1. Halbjahr 2004 etwa 68% der hessischen Betriebe Teilzeitarbeitskräfte (Westdeutschland 64%). Es zeigt sich, dass über die Jahre Teilzeitarbeit für die hessischen Betriebe tendenziell an Bedeutung gewonnen hat: Im Jahr 2001 setzten lediglich 63% der hessischen Betriebe Teilzeitarbeitskräfte ein, 2002 waren es sogar 71% und seit 2003 ist die Quote mit 68% konstant. In Westdeutschland ist im 1. Halbjahr 2004 hingegen der Anteil der Betriebe, die Teilzeitarbeitskräfte beschäftigt, nach einem Anstieg in den Jahren 2002 und 2003 wieder stark abgesunken.

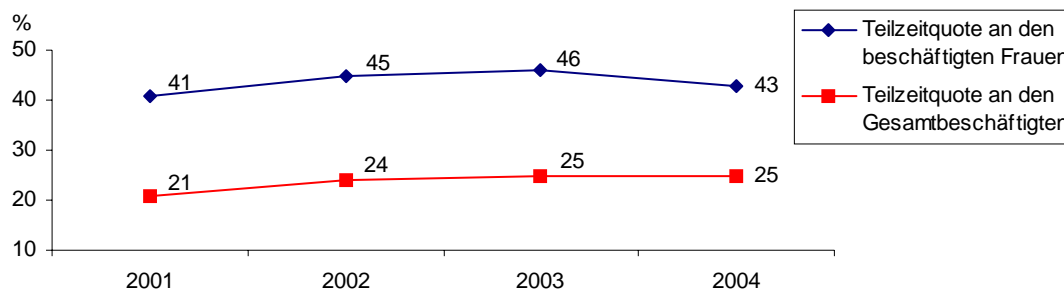
Abb. 7: Anteil der Betriebe mit Teilzeitarbeitskräften
(Angaben in Prozent aller Betriebe)



Die Anzahl der Teilzeitkräfte belief sich Mitte 2004 in Hessen auf ca. 657.000 und ist im Vergleich zum Vorjahr etwas gesunken (2003: 680.000). Damit arbeitete etwa ein Viertel der Gesamtbeschäftigten als Teilzeitarbeitskräfte, was dem Wert des Vorjahres entspricht. Insgesamt ist die Teilzeitquote im Vergleich zu den Vorjahren leicht angestiegen.

Von den Teilzeitbeschäftigten waren etwa 528.000 Frauen. Das entspricht einem Anteil der weiblichen Beschäftigten an den Teilzeitkräften von etwa 80% (Vorjahr 79%). Entsprechend sind etwa 43% aller weiblichen Arbeitskräfte in Teilzeitarbeitsverhältnissen beschäftigt.

Abb. 8: Anteil der Teilzeitarbeitskräfte an den Gesamtbeschäftigten,
(Angaben in Prozent)



Durchschnittlich waren Mitte 2004 pro Betrieb, der Teilzeitkräfte beschäftigt, etwa 6,4 Mitarbeiter/innen in dieser Form der Erwerbsarbeit zu finden. Davon entfielen 5,1 Stellen auf Frauen. Damit lag Hessen etwas vor Westdeutschland: In den alten Bundesländern wurden im Schnitt nur 5,7 Teilzeitstellen pro Betrieb besetzt, davon 4,7 mit Frauen. Verglichen mit den Vorjahren lässt sich bezüglich der Stellenanzahl für Teilzeitarbeitskräfte für Hessen zwar keine massive Veränderung ausmachen. Es ist jedoch zu beachten, dass der Anteil der Betriebe, die Teilzeitkräfte beschäfti-

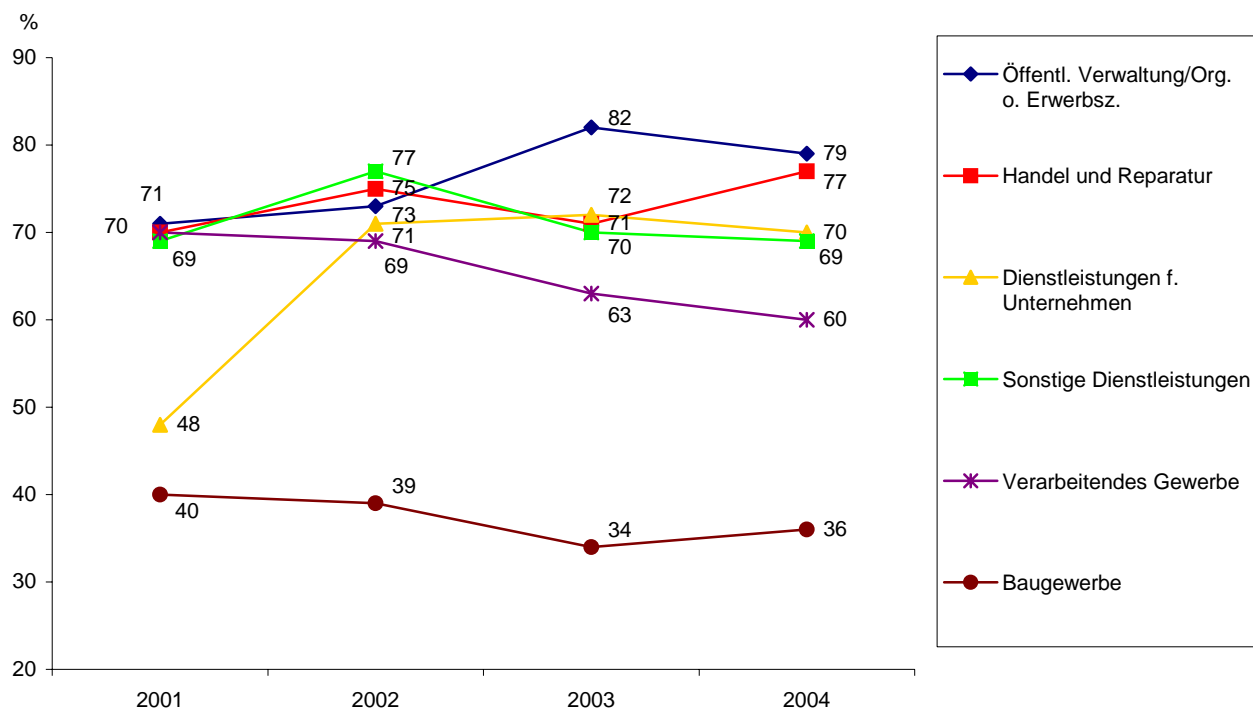
gen, zumindest in Hessen über die Jahre angestiegen ist und entsprechend auch mehr Stellen für Teilzeitarbeitskräfte geschaffen wurden. So hat der Anstieg der Teilzeitquote von 21% auf 25% bei gleichzeitigem leichten Rückgang der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu einem Plus an Teilzeitarbeitskräften geführt. 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.

6 Beschäftigung von Teilzeitarbeitskräften variiert stark nach Sektoren und Betriebsgrößenklassen

Der Anteil der Betriebe, die Teilzeitarbeitskräfte beschäftigen, variiert sektoral erheblich. So ist beispielsweise im Verarbeitenden Gewerbe sowie in der Baubranche der Anteil der Betriebe, die Teilzeitkräfte beschäftigen, seit 2001 zurückgegangen. Die Betriebe des Baugewerbes beschäftigten durchgängig am seltensten Teilzeitkräfte. In den Bereichen Öffentliche Verwaltung, Handel und Reparatur sowie Dienstleistungen für Unternehmen ist der Anteil der Betriebe mit Teilzeitkräften hin-

gegen angestiegen. In diesen Sektoren sind außerdem überdurchschnittlich häufig Teilzeitarbeitskräfte vorhanden. Besondere Bedeutung hat die Teilzeitarbeit im Jahresverlauf für die Betriebe im Sektor Dienstleistungen für Unternehmen gewonnen. Beschäftigte im Jahr 2001 nur knapp die Hälfte der Betriebe dieses Sektors Teilzeitarbeitskräfte, waren es Mitte 2004 hingegen 70%. Am häufigsten finden sich Teilzeitkräfte allerdings im Öffentlichen Sektor (79%).

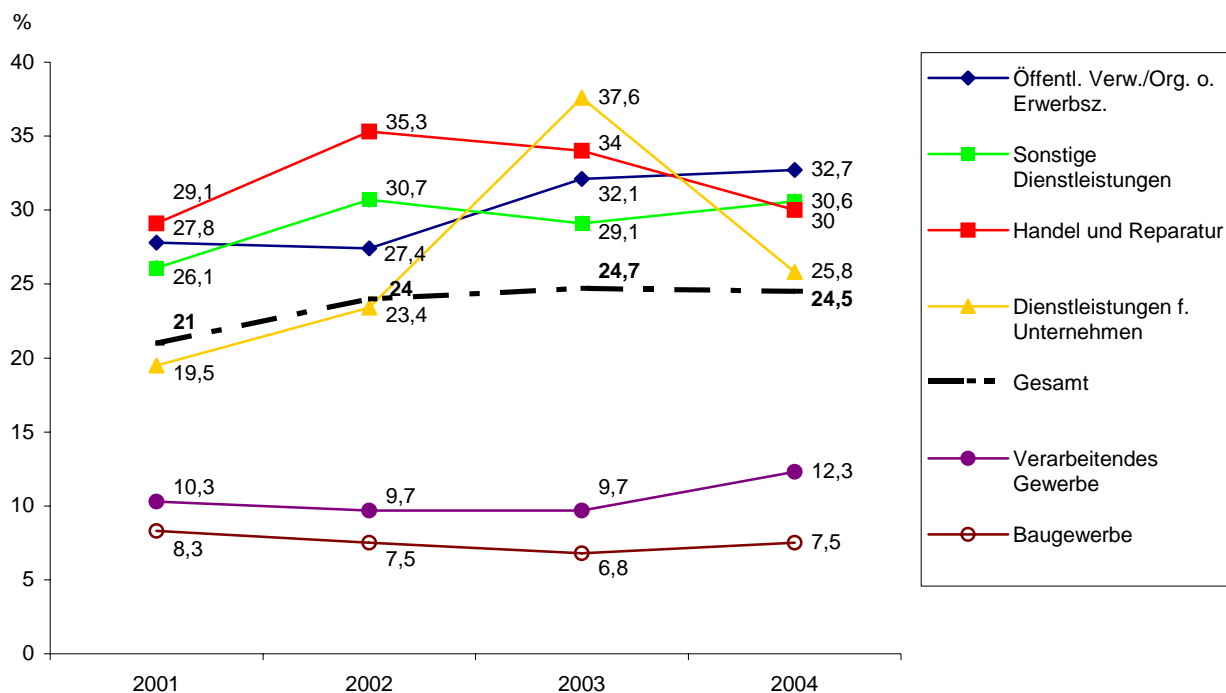
Abb. 9: Anteil der Betriebe mit Teilzeitarbeitskräften nach Wirtschaftszweigen,
(Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor)



Auch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten unterscheidet sich sektoral deutlich. So war in der Baubranche und im Verarbeitenden Gewerbe der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten seit 2001 unterdurchschnittlich. In diesen Branchen ist über die Jahre auch keine nennenswerte Veränderung bezüglich der Teilzeitkräfte zu verzeichnen. Anders stellt es sich hingegen im Bereich der Dienstleistungen für Unternehmen dar: Waren hier in den Jahren 2001 und 2002 noch unterdurch-

schnittlich häufig Teilzeitarbeitskräfte beschäftigt, lag deren Anteil in diesem Sektor seit 2003 auf (knapp) überdurchschnittlich hohem Niveau. In den Bereichen Handel/Reparatur, Sonstige Dienstleistungen sowie im Öffentlichen Sektor lag der Anteil der Teilzeitkräfte an allen Beschäftigten in allen Jahren über dem hessischen Durchschnitt. Außer im Bereich Handel lässt sich zudem eine langfristige Zunahme an Teilzeitarbeitskräften gemessen an den Gesamtbeschäftigten feststellen.

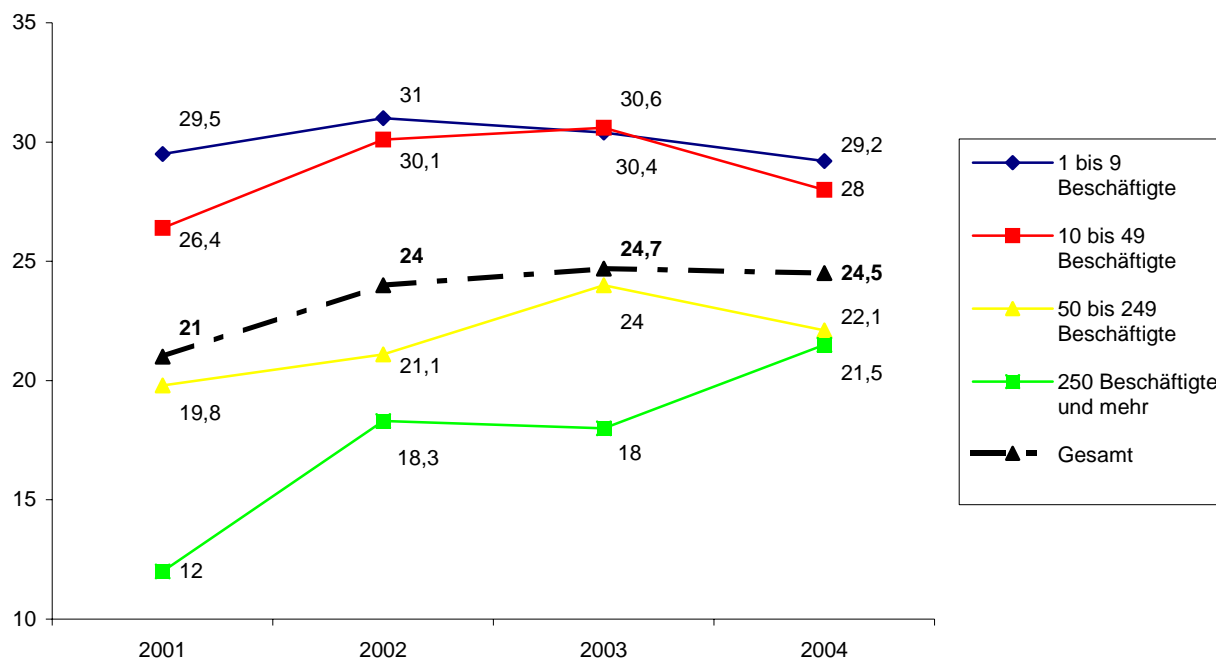
Abb. 10: Anteil der Teilzeitarbeitskräfte an den Gesamtbeschäftigten nach Sektoren
(Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten)



Differenziert nach Betriebsgrößenklassen erhöht sich erwartungsgemäß mit zunehmender Anzahl der Beschäftigten der Anteil der Betriebe, die Teilzeitkräfte beschäftigen. So fanden sich 2004 in fast allen hessischen Großbetrieben Teilzeitarbeitskräfte (98%), jedoch nur in 60% der Kleinstbetriebe. Diese Relationen bestanden auch in den Vorjahren. Generell ist in allen Betriebsgrößenklassen eine Zunahme des Anteils der Betriebe mit Teilzeitarbeitskräften auszumachen. Beispielsweise beschäftigten 2001 nur etwa 55% der Kleinstbetriebe und etwa 83% der Kleinbetriebe (2004: 86%) Teilzeitarbeitskräfte. Mit zunehmender Betriebsgröße sank tendenziell allerdings der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten. Wie der folgenden Grafik zu entnehmen ist, lag die Teilzeitquote zur Jahres-

mitte 2004 in Klein- und Kleinstbetrieben zwischen 28% und 29%, in Großbetrieben hingegen nur bei ca. 22%. 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 2001 relativ konstant. Bei den größeren Unternehmen ist er hingegen angestiegen. Besonders deutlich zeigt sich dies bei Betrieben mit 250 Beschäftigten und mehr. Betrug hier der Anteil der Teilzeitkräfte an allen Beschäftigten Mitte 2001 lediglich 12% ist er bis Mitte 2004 um 10 Prozentpunkte angestiegen. Das verdeutlicht die zunehmende Bedeutung der Teilzeitarbeit als flexibles Arbeitszeitinstrument gerade auch in größeren Unternehmen.

Abb. 11: Anteil der Teilzeitarbeitskräfte an den Gesamtbeschäftigten nach Betriebsgrößenklassen
(Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten)



7 Kaum Auswirkungen durch Teilzeit- und Befristungsgesetz

Anhand der dargestellten Ergebnisse ist für Hessen die Schlussfolgerung zu ziehen, dass die mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz von 2001² angestrebte Ausweitung der Teilzeitarbeit nur zum Teil erreicht wurde. Dies gilt jedoch nicht für große Betriebe, da diese in den letzten Jahren ihren Anteil der Teilzeitarbeitskräfte an den Gesamtbeschäftigten deutlich erhöht haben.

² Mit Hilfe des Gesetzes von 2001 sollte neben der Verbesserung des Diskriminierungsschutzes für Teilzeitbeschäftigte eine größere Transparenz der Teilzeitarbeitsmöglichkeiten sowie die Förderung der Teilzeitarbeit durch Ausweitung der Arbeitnehmerrechte erreicht werden. Diese Maßnahmen sollen einen leichteren Wechsel von Voll- auf Teilzeitarbeit ermöglichen, was gerade mit Blick auf eine Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Interesse ist.

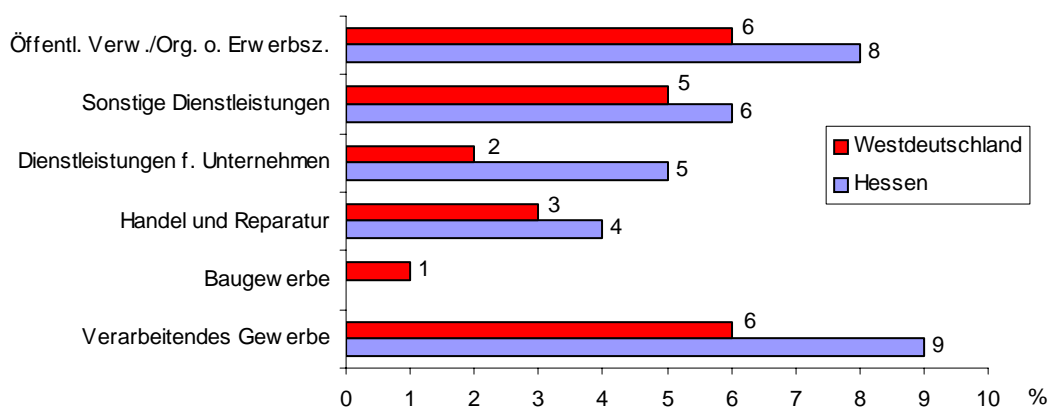
Laut der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels wechselte im ersten Halbjahr 2004 lediglich in 5% aller hessischen Betriebe mindestens ein Mitarbeiter von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung (Westdeutschland 4%). Insgesamt haben in Hessen im ersten Halbjahr 2004 etwa 13.000 Beschäftigte ihre Arbeitszeit von Voll- auf Teilzeit reduziert. Davon waren etwa 9.800 Frauen, was einem Frauenanteil von 76% entspricht. Etwa 3% der Reduzierungen wären nach Angabe der hessischen Betriebe ohne das Teilzeit- und Befristungsgesetz nicht stattgegeben worden (Westdeutschland: 3%). Weiteren 3% der Wünsche auf Reduzierung der Arbeitszeit konnte nicht entsprochen werden (Westdeutschland: 3%).

Sektoral zeigt sich, dass in den Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes (9%) sowie des Öffentlichen Sektors (8%) am häufigsten Wechsel von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung stattfanden. Im Baugewerbe hingegen fand bei keinem der befragten

Betriebe eine Reduzierung der Arbeitszeit statt. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch für Westdeutschland, wobei in Hessen anteilig häufiger von der Möglichkeit der Reduzierung der Arbeitszeit Gebrauch gemacht wurde.

Abb. 12: Betriebe, in denen Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit stattgefunden hat nach Wirtschaftszweigen

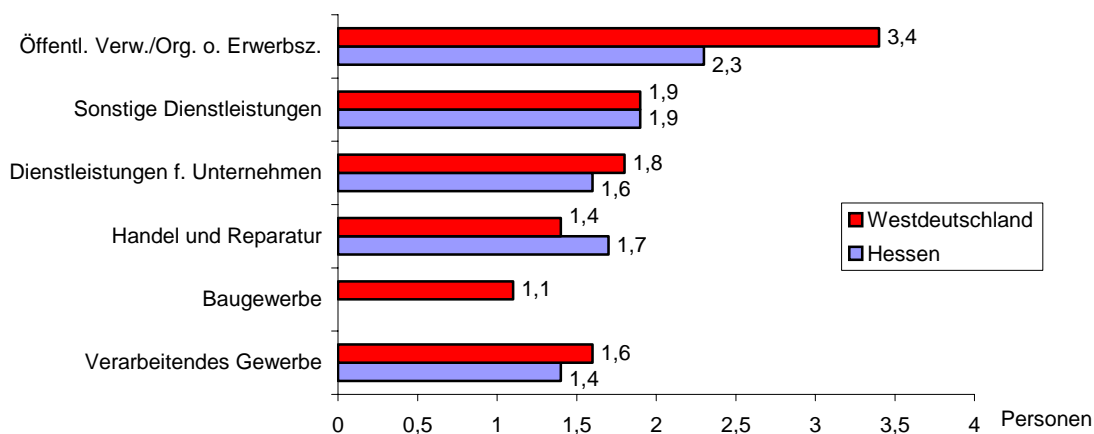
(Angaben in Prozent aller Betriebe je Sektor)



Durchschnittlich reduzierten in den Betrieben, in denen ein Wechsel von Vollzeit auf Teilzeitarbeit stattgefunden hat, etwa 1,7 Personen ihre Arbeitszeit, wobei auch hier sektorale Unterschiede feststellbar sind: Im Öffentlichen Sektor wechselten durchschnittlich 2,3 Personen von Voll- auf Teilzeitarbeit (davon Frauen 1,3). Auch im Bereich Handel und Reparatur machten noch überdurchschnittlich viele Beschäftig-

te von dieser Möglichkeit Gebrauch (1,9 Personen). Hier war mit 1,7 Personen der Frauenanteil an den Wechslern besonders hoch. Im Verarbeitenden Gewerbe hingegen reduzierten im Schnitt nur 1,4 Personen ihre Arbeitszeit (davon Frauen 0,8). In Westdeutschland zeigt sich ein ähnliches Bild, wobei die Daten für Hessen aufgrund geringer Fallzahlen lediglich als Tendenzaussage interpretiert werden können.

Abb. 13: Durchschnittliche Anzahl der Personen, die von Voll- auf Teilzeitarbeit gewechselt haben, nach Wirtschaftszweigen

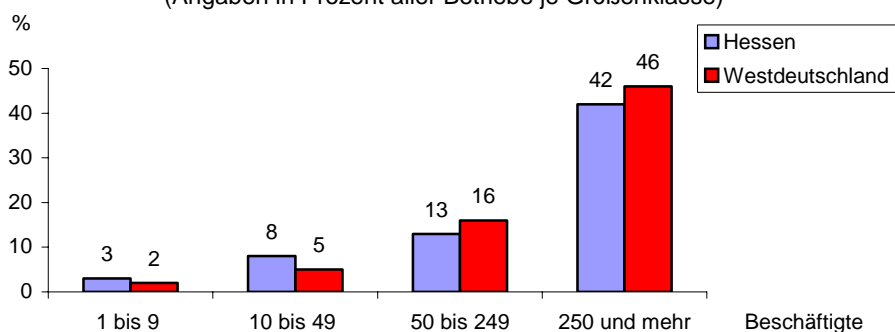


Differenziert nach Betriebsgröße zeigen sich deutlich stärkere Unterschiede bezüglich des Wechsels von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung. Wie erwartet steigt der Anteil der Betriebe, in denen ein derartiger Wechsel stattgefunden hat, mit zunehmender Beschäftigtenanzahl an. In ledig-

lich 3% der Kleinunternehmen wurde diese Möglichkeit zur Arbeitszeitflexibilisierung genutzt. Hingegen verzeichneten 42% der Großbetriebe eine derartige Verschiebung. Diese Tendenz zeigt sich genauso auch in Westdeutschland.

Abb. 14: Betriebe, in denen ein Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit stattgefunden hat, nach Betriebsgröße

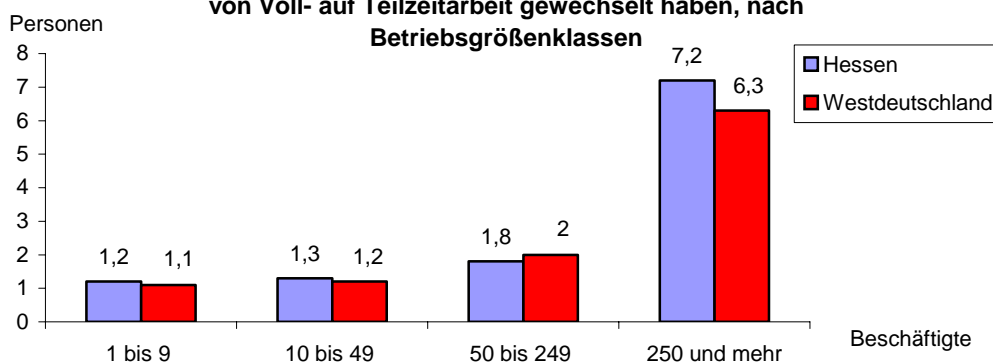
(Angaben in Prozent aller Betriebe je Größenklasse)



Durchschnittlich haben in Kleinbetrieben mit bis zu 9 Beschäftigten 1,2 Personen, von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung gewechselt. Das entspricht einem Anteil an den durchschnittlichen Gesamtbeschäftigten von 28%. In Großunternehmen haben erwartungsgemäß mehr Personen von

Vollzeit auf Teilzeit gewechselt (durchschnittlich 7,2 Personen). Allerdings war hier der Anteil der durchschnittlichen Wechsler an den Gesamtbeschäftigten erwartungsgemäß deutlich geringer (1%). Dies lässt sich auch für die alten Bundesländer bestätigen.

Abb. 15: Durchschnittliche Anzahl der Personen pro Betrieb, die von Voll- auf Teilzeitarbeit gewechselt haben, nach Betriebsgrößenklassen



8 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 hessischen Betriebe einer Ausweitung der Arbeitszeiten auf eine Vollzeitbeschäftigung entsprochen (Westdeutschland: 2%). Von diesen Betrieben hätten 0,3% einem derartigen Wunsch ohne das Teilzeit- und Befristungsgesetz nicht entsprochen.

Insgesamt wechselten etwa 5.200 Personen aus Teilzeitarbeit in ein Arbeitsverhältnis mit der vollen Wochenarbeitszeit im selben Betrieb. Pro Betrieb, in denen ein derartiger Wechsel stattfand, verlängerten durchschnittlich etwa 1,6 Personen ihre Arbeitszeit (Westdeutschland: 1,5). Aufgrund zu geringer Fallzahlen lassen sich für Hessen keine belastbaren Aussagen nach Sektoren und Betriebsgrößen vor-

nehmen. 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 nachgekommen sind 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 Hessen der Anteil der Teilzeitarbeitskräfte an den Gesamtbeschäftigten innerhalb der letzten Jahre gestiegen, jedoch ist davon nur ein Teil auf die Neuregelungen des Gesetzes zurückzuführen. Allerdings gaben immerhin 3% der hessischen Betriebe an, dass sie einem Wechsel von Voll- auf Teilzeitbeschäftigung ohne das genannte Gesetz nicht zugestimmt hätte.

9 Überstunden vor allem im Baugewerbe und in Großbetrieben

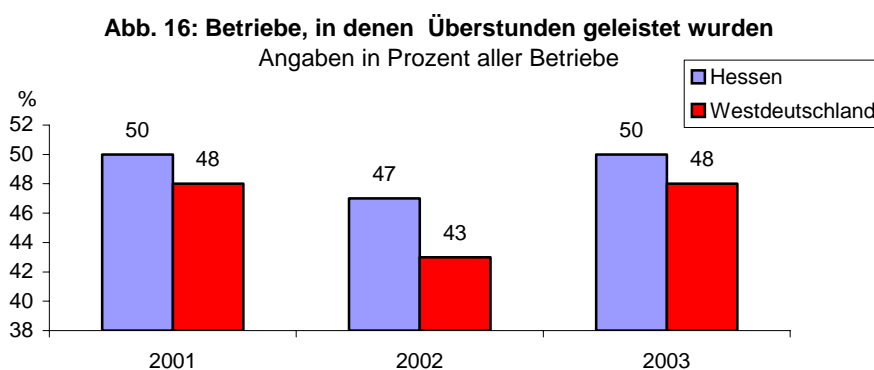
Aus beschäftigungspolitischer Sicht ist der Umfang der geleisteten Überstunden als ambivalent einzuschätzen. Einerseits bietet dieses Arbeitszeitinstrument Unternehmen einen gewissen Flexibilitätspuffer bei betrieblichen Produktionsschwankungen. Der Umfang dessen ist jedoch objektiv nur schwer festlegbar. Andererseits bauen Beschäftigte zum Teil gezielt Überstunden auf, da sie sich auf diese Weise entweder finanziell besser stellen oder ein

Mehr an variablen freien Tagen erwirtschaften können. Derartige Überstunden im weiteren Sinne fallen entsprechend durch variable Arbeitszeitmodelle an, werden im Zeitrahmen jedoch wieder ausgeglichen. Sie sind zu unterscheiden von Überstunden im engeren Sinne, bei denen eine tatsächliche Mehrarbeit anfällt. Überstunden sind demnach sowohl als Flexibilitätsinstrument der Betriebe als auch der Arbeitskräfte anzusehen. Bei den folgen-

den Betrachtungen wird jedoch nicht getrennt nach den verschiedenen Arten von Überstunden.

Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels wurden 2003³ in etwa der Hälfte aller hessischen Betriebe Überstunden geleistet (Westdeutschland 48%). Damit ist der Anteil der Betriebe, in denen

Überstunden angefallen sind sowohl in Hessen als auch den alten Bundesländern nach einem leichten Rückgang in 2002 wieder auf dem Niveau von 2001. Auffällig ist jedoch, dass in Hessen über die Jahre durchgängig in mehr Betrieben als in Westdeutschland länger als die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit gearbeitet wurde.



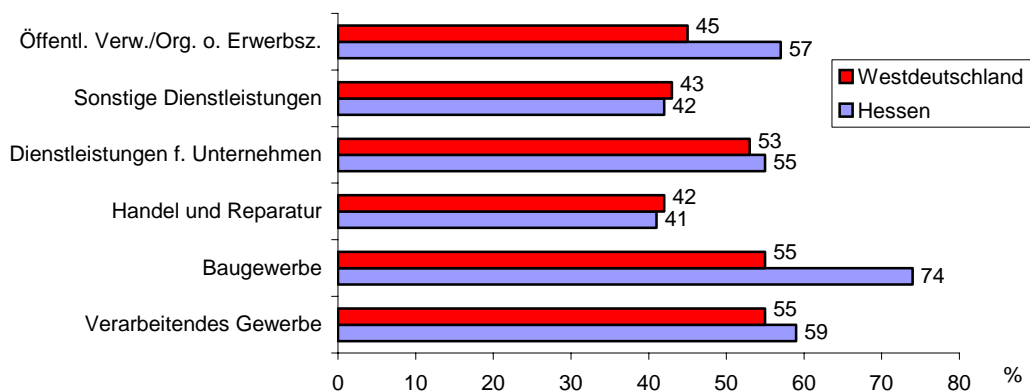
Differenziert nach Sektoren zeigt sich, dass Überstunden vor allem im Baugewerbe eine große Rolle spielen. In diesem Sektor fielen 2003 in 74% der hessischen Betriebe Überstunden an.

Am seltensten arbeiteten die Beschäftigten im Bereich Handel und Reparatur länger als vertraglich vereinbart (41%).

In Westdeutschland fallen die sektoralen Unterschiede geringer aus: Am häufigsten 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 Hessen und Westdeutschland bezüglich der Überstunden im Baugewerbe und im Bereich der Öffentlichen Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck.

³ Im IAB-Betriebspanel 2004 wurden die in 2003 geleisteten Überstunden abgefragt.

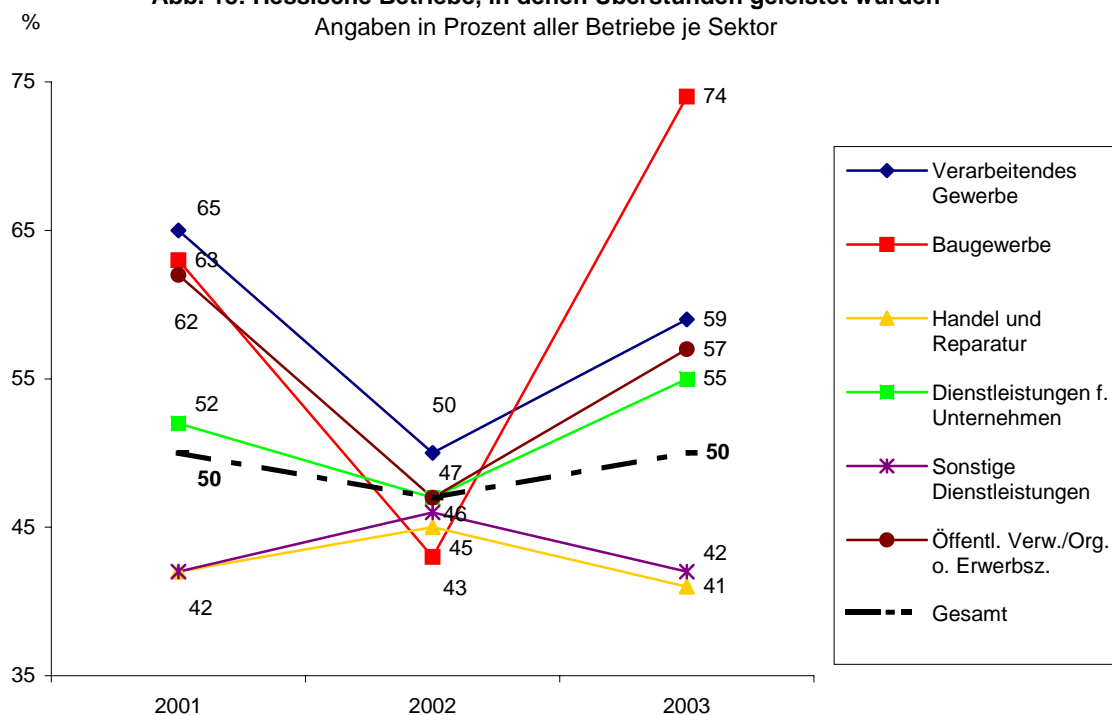
Abb. 17: Betriebe, in denen 2003 Überstunden geleistet wurden
Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor



Im Jahresvergleich zeigt sich, dass auch innerhalb der einzelnen Sektoren zum Teil deutliche Schwankungen bzgl. des Anfalls von Überstunden bestehen. Außer in den Bereichen Handel und Reparatur sowie den Sonstigen Dienstleistungen wurden 2002 in deutlich weniger Betrieben Überstunden geleistet.

Besonders stark waren die Unterschiede im Bereich des Baugewerbes. Hier wurde 2002 am seltensten länger als die vereinbarte Wochenarbeitszeit gearbeitet, 2003 hingegen am häufigsten. Diese starken Schwankungen über die Jahre sprechen dafür, dass Überstunden vor allem als Mittel zum Ausgleich von Nachfrageschwankungen herangezogen werden.

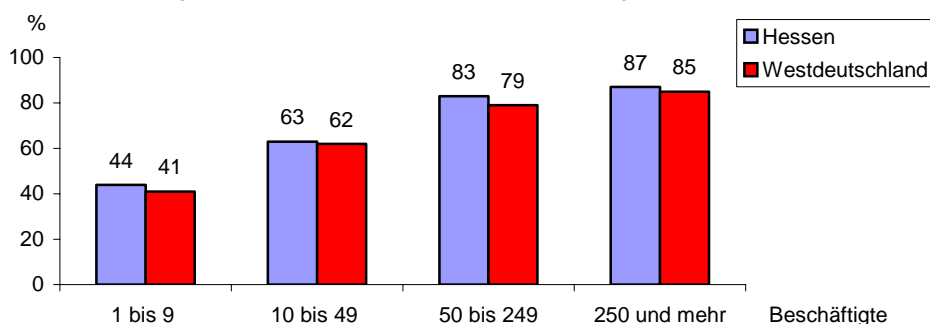
Abb. 18: Hessische Betriebe, in denen Überstunden geleistet wurden
Angaben in Prozent aller Betriebe je Sektor



Differenziert nach Betriebsgrößenklassen lässt sich feststellen, dass Überstunden vor allem in größeren Betrieben anfallen. Arbeiteten 2003 lediglich in 44% aller Kleinstbetriebe die Beschäftigten zum Teil länger als die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit, fielen Überstunden in

87% der Großbetriebe an. Die gleiche Tendenz zeigt sich in Westdeutschland und bestätigt damit den Trend der Vorjahre.

Abb. 19: Betriebe, in denen 2003 Überstunden geleistet wurden
(Angaben in Prozent der Betriebe je Betriebsgrößenklasse)



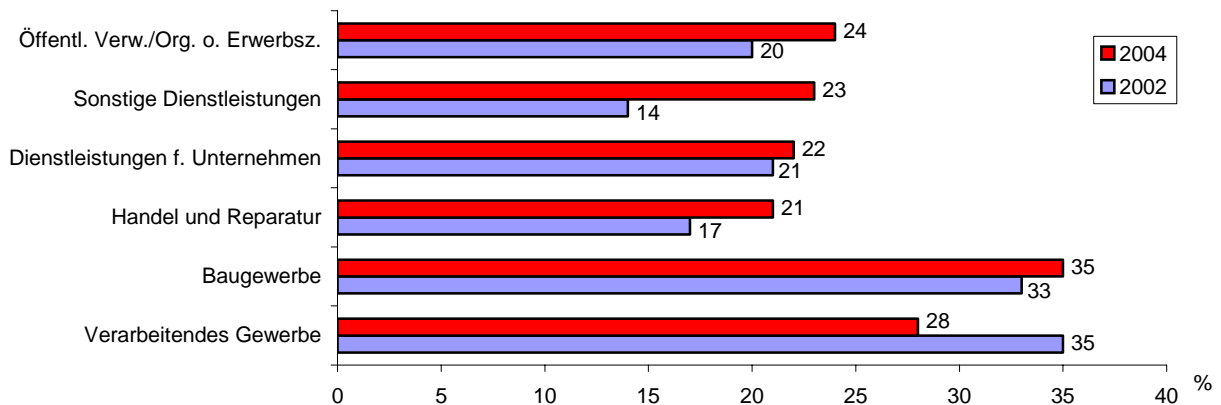
10 Immer mehr Betriebe nutzen Arbeitszeitkonten

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

Am häufigsten verbreitet waren Arbeitszeitkonten Mitte 2004 in hessischen Betrieben des Bausektors (35%) und des Verarbeitenden Gewerbes (28%), am ge-

ringsten in der Branche Handel und Reparatur (21%). Die Mehrheit der Betriebe in allen Wirtschaftszweigen hatte jedoch keine Arbeitszeitkonten. Damit bestehen im Vergleich zu 2002 Unterschiede: 2002 war der Anteil der Betriebe mit Arbeitszeitkonten im Verarbeitenden Gewerbe am größten (35%), gefolgt von der Baubranche (33%). Außerdem haben innerhalb des Vergleichszeitraums etliche Betriebe im Bereich Sonstige Dienstleistungen dieses Arbeitszeitinstrument eingeführt. Hier ist ein Anstieg von 9 Prozentpunkten zu verzeichnen. Auch in den anderen Branchen wird mittlerweile häufiger auf Arbeitszeitkonten zurückgegriffen.

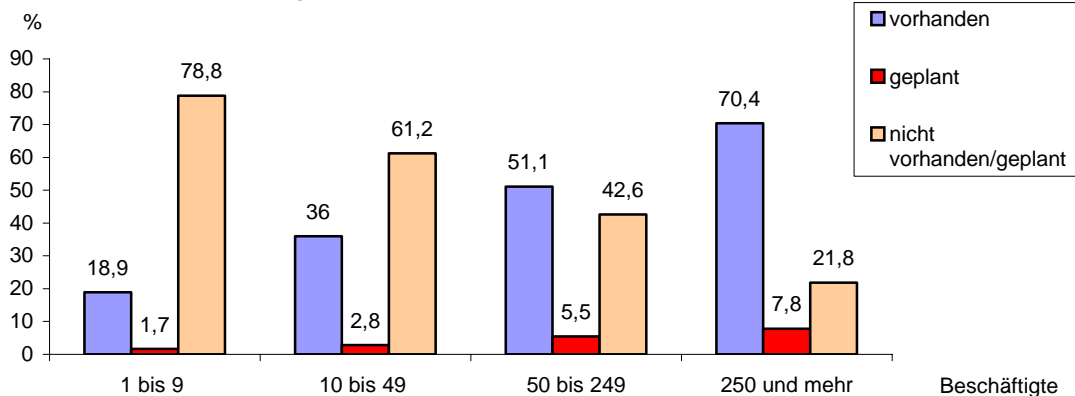
Abb. 20: Betriebe mit Arbeitszeitkonten nach Wirtschaftszweigen
(Angaben in Prozent aller Betriebe je Sektor)



Differenziert nach Beschäftigtenzahl 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 19% der Kleinstbetriebe

Arbeitszeitkonten (geplant 2%), jedoch in 70% der Großbetriebe (geplant 8%). Diese Tendenz besteht in der Form auch in Westdeutschland und ist über die Jahre konstant.

Abb. 21: Arbeitszeitkonten in Hessen nach Betriebsgrößenklassen,
(Angaben in Prozent aller Betriebe je Größenklasse)*



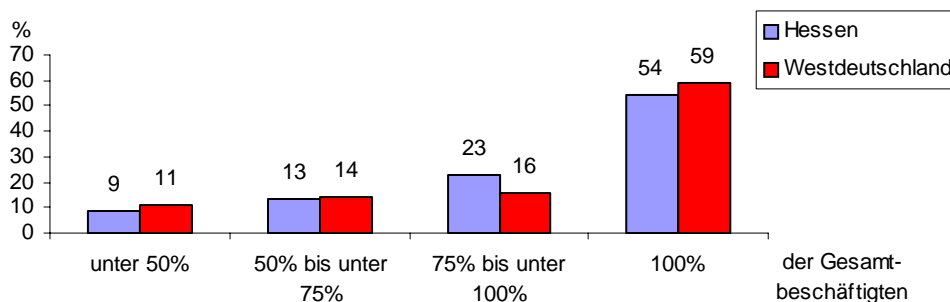
* Kategorie „Weiß nicht / keine Angabe“ nicht ausgewiesen.

Die Regelungen zu Arbeitszeitkonten betrafen in Hessen etwa 1,2 Mio. Beschäftigte, was einem Anteil an den Gesamtbeschäftigten von 43% entspricht (Westdeutschland 42%). Dabei galten diese Regelungen bei über der Hälfte der hessischen Betriebe für die gesamte Beleg-

schaft (54%). In weiteren 23% der Unternehmen hatten mehr als drei Viertel der Beschäftigten die Möglichkeit zur Nutzung von Arbeitszeitkonten. Diese Verteilung findet sich tendenziell auch in Westdeutschland.

Abb. 22: Anteil der Beschäftigten, für die die Regelungen der Arbeitszeitkonten gelten

(Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten)

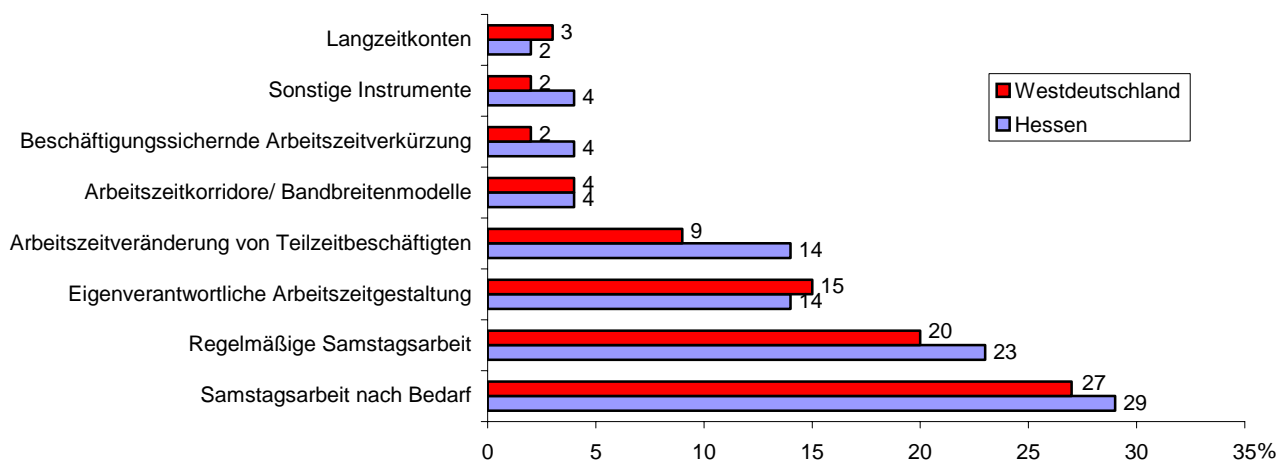


11 Als weiteres Instrument der Arbeitszeitflexibilisierung spielt vor allem Samstagsarbeit eine Rolle

Neben den genannten Instrumenten der Arbeitszeitflexibilisierung gibt es noch andere Maßnahmen, die in einigen Betrieben angewendet werden. Dabei wird in hessischen Betrieben vor allem auf unregelmäßige, bedarfsabhängige Samstagsarbeit zurückgegriffen. In etwa 29% aller hessischen Betriebe findet dieses Instrument Anwendung. In rund 23% aller Unternehmen wird regelmäßig samstags gearbeitet.

Darüber hinaus spielt die Veränderung der Dauer der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten und die eigenverantwortliche Arbeitszeitgestaltung eine relativ große Rolle. Die Reihenfolge der Nutzung dieser Instrumente entspricht damit in etwa der von Westdeutschland. Etwa ein Drittel der hessischen Unternehmen greift auf keines dieser Instrumente zur Arbeitszeitsteuerung zurück (Westdeutschland 42%).

Abb. 23: Instrumente der Arbeitszeitflexibilisierung, Anteil der Betriebe, die diese nutzen
(Angaben in Prozent aller Betriebe, Mehrfachnennungen möglich)

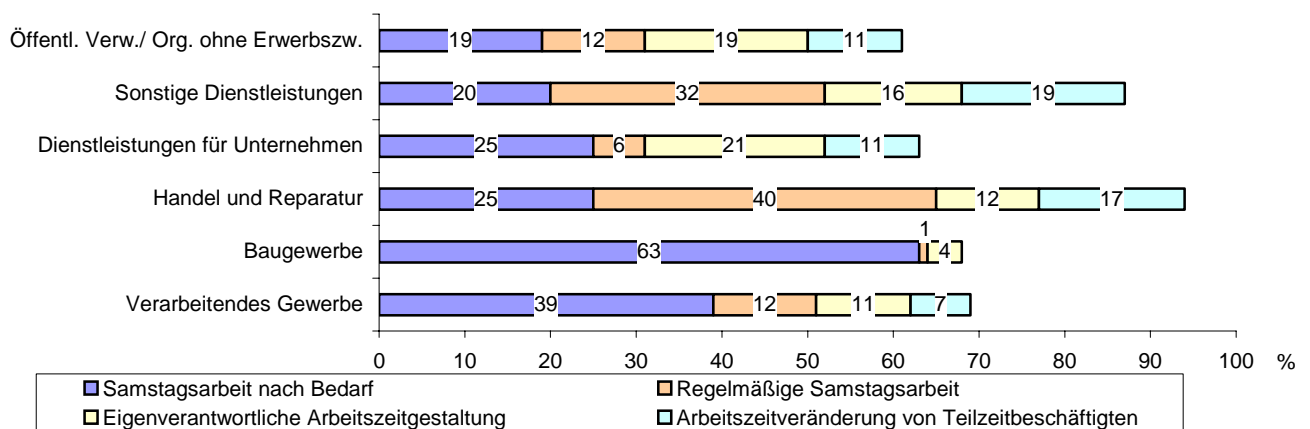


Sektoral betrachtet ergeben sich bei der Nutzung der dargestellten Instrumente zur Arbeitszeitsteuerung zum Teil deutliche Unterschiede. Im Folgenden wird aus Gründen der Übersicht lediglich auf die vier am häufigsten genutzten Instrumente eingegangen. Es zeigt sich, dass der Einsatz von Samstagsarbeit nach Bedarf durchgängig in allen Branchen eine große Rolle spielt. Im Baugewerbe greifen bspw. sogar 60% aller Betriebe darauf zurück. Wie zu erwarten war, ist der Anteil der Betriebe, in denen regelmäßige Sams-

tagsarbeit anfällt in den Bereichen Handel/Reparatur (40%) und Sonstige Dienstleistungen (32%) am höchsten. Dies sind auch die beiden einzigen Branchen, in denen eine regelmäßige Samstagsarbeit häufiger vorkommt als eine bedarfsabhängige Samstagsarbeit. Auch die eigenverantwortliche Arbeitszeitgestaltung und die Arbeitszeitveränderung von Teilzeitbeschäftigten spielt über alle Branchen hinweg eine vergleichsweise große Rolle. Diese Verteilung findet sich auch in Westdeutschland.

Abb. 24: Instrumente der Arbeitszeitsteuerung nach Sektoren

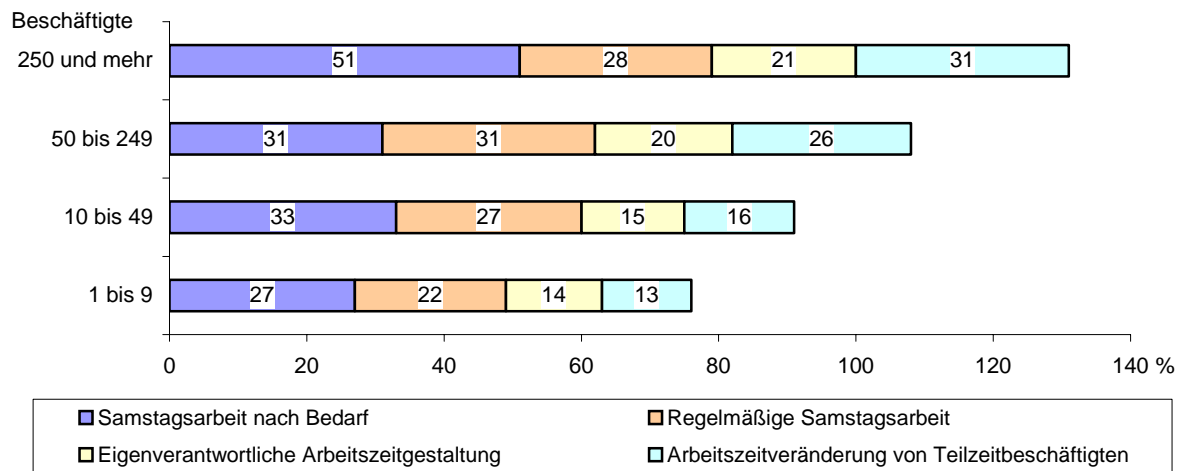
(Angaben in Prozent der Betriebe, die diese Instrumente nutzen an allen Betrieben je Sektor, Mehrfachnennungen möglich)



Wie die folgende Graphik zeigt, werden fast alle betrachteten Instrumente zur Arbeitszeitsteuerung mit steigender Beschäftigtenzahl häufiger eingesetzt. So nutzten bspw. nur etwa 27% der Kleinstbetriebe bei Bedarf Samstagsarbeit, hingegen je-

doch über die Hälfte aller Großunternehmen. Ähnliches gilt für die eigenverantwortliche Arbeitszeitgestaltung und die Arbeitszeitveränderung von Teilzeitbeschäftigten.

Abb. 25: Instrumente der Arbeitszeitsteuerung nach Betriebsgrößenklassen
(Angaben in Prozent der Betriebe, die diese Nutzen in Prozent der Betriebe je Größenklasse, Mehrfachnennungen möglich)



12 Fazit

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte betrug im ersten Halbjahr 2004 in Hessen 39,0 Stunden und variierte zwischen 38,4 Stunden im Öffentlichen Sektor sowie dem Verarbeitenden Gewerbe und 39,6 Stunden im Bereich der Dienstleistungen für Unternehmen. Allerdings ist der Anteil der Betriebe, in denen durchschnittlich 40 Stunden und mehr gearbeitet wird, in den letzten Jahren deutlich angestiegen. Trotzdem gaben lediglich 4% der hessischen Betriebe an, ihre Arbeitszeit verlängert zu haben. Dabei ging dies bei über der Hälfte der Unternehmen nicht mit einer Anpassung der monatlichen Bezüge einher.

Mit Blick auf wirtschaftliche Schwankungen und betriebliche Anpassungsnotwendigkeiten ist Teilzeitarbeit ein mögliches Instrument, flexibel auf diese zu reagieren. Darüber hinaus ist sie gerade für Personen in Familienzeiten eine Möglichkeit, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Entsprechend ist Teilzeitarbeit noch immer eine Domäne weiblicher Beschäftigter: Rund 80% der Teilzeitkräfte sind Frauen. Insgesamt waren etwa ein Viertel der hessischen 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 Hessen gestiegen, was nur zu einem geringen Teil dem Teilzeit- und Befristungsgesetz von 2001 zugeschrieben werden kann.

Überstunden wurden 2003 in etwa der Hälfte aller hessischen Betriebe geleistet, womit Hessen etwas über dem westdeutschen Durchschnitt lag (48%). Dabei spielten Überstunden vor allem im Baugewerbe, im Verarbeitenden Gewerbe und im Bereich der Öffentlichen Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck eine Rolle sowie bei größeren Unternehmen.

Auch weitere Instrumente der Arbeitszeitsteuerung fanden in Hessen Anwendung. So verfügten etwa 25% der hessischen Betriebe über Arbeitszeitkonten zur flexiblen Verbuchung von Überstunden und anderen Zeitelementen. Diese Arbeitszeitkonten betrafen etwa 43% der Beschäftigten. Relativ häufig wurde darüber hinaus auf Samstagsarbeit zurückgegriffen (regelmäßig und/oder nach Bedarf). Auch der eigenverantwortlichen Arbeitszeitgestaltung und Arbeitszeitveränderungen von Teilzeitbeschäftigten kam eine größere Bedeutung zu.

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

Impressum

IAB regional. IAB Hessen

Nr. 02 / 2005

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Weddigenstr. 20-22
D-90478 Nürnberg

Unter Mitarbeit von:

Dr. Carola Burkert, Kai Kirchhof, Peter Schaade

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit
Genehmigung des IAB gestattet

Bezugsmöglichkeit

Volltext-Download dieses Forschungsberichtes
unter:

http://doku.iab.de/regional/h/2005/regional_h_0205.pdf

IAB im Internet

<http://www.iab.de>

Rückfragen zum Inhalt an

Kai Kirchhof, Tel. 069/6670-518

oder e-Mail: Hessen.IAB@arbeitsagentur.de**ISSN** 1861-3578