



RheinlandPfalz

MINISTERIUM FÜR ARBEIT,  
SOZIALES, TRANSFORMATION  
UND DIGITALISIERUNG

## Arbeitszeiten, finanzielle Anreize und Tarifverträge in Rheinland-Pfalz im Jahr 2021

### Zusammenfassung

Dieser Steckbrief hat die Untersuchung von Aspekten der Arbeitszeitbedingungen, der Setzung von finanziellen Anreizen für Beschäftigte und der betrieblichen Tarifbindung in Rheinland-Pfalz zum Gegenstand.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Wirtschafts- und Betriebsgrößenstruktur in Rheinland-Pfalz hierauf einen wichtigen Einfluss ausüben. So kam es einerseits im Geschäftsjahr 2020 in solchen Betrieben überdurchschnittlich häufig zu Überstunden, die durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie entweder besonders stark gefordert waren oder von diesen nur wenig beeinflusst wurden. Andererseits steigt mit der Betriebsgröße der Anteil der Betriebe, welche für ihre Beschäftigten finanzielle Anreize wie etwa Gewinn- und Erfolgsbeteiligungen setzen. Ein vergleichbarer Einfluss der Betriebsgröße zeigt sich auch bei der betrieblichen Tarifbindung und dem Anteil der Beschäftigten, die von Tarifverträgen profitieren können.

# Arbeitszeiten, finanzielle Anreize und Tarifverträge in Rheinland-Pfalz im Jahr 2021

## Arbeitszeiten, finanzielle Anreize und Tarifverträge als zentrale Elemente des Arbeitsmarktes

Die vereinbarten Arbeitszeiten und die Höhe der entrichteten Löhne sind als zentrale Elemente des Arbeitsmarktes anzusehen. Zur Wahrung des Gleichgewichtes zwischen den Interessen beider Seiten wird dabei häufig auch auf Tarifverträge gesetzt. Sie stellen somit ebenfalls ein wichtiges und unmittelbar mit den Arbeitszeiten und Arbeitsentgelten verknüpftes Element des Arbeitsmarktes dar. Vor diesem Hintergrund widmet sich dieser Steckbrief Aspekten der Arbeitszeitbedingungen, der finanziellen Anreize für Beschäftigte und der betrieblichen Tarifbindung in Rheinland-Pfalz. Die Grundlage bilden die Daten der aktuellen Befragungswelle des IAB-Betriebspanels aus dem Jahr 2021.

Der erste Abschnitt richtet das Augenmerk auf die vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit für Vollzeitkräfte, die Häufigkeit von Überstunden und die Anwendung von Regelungen zu Arbeitszeitkonten. Im zweiten Abschnitt wird untersucht, wie häufig die Betriebe für ihre Beschäftigten finanzielle Anreize durch Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligung setzen. Der dritte Abschnitt liefert einen Überblick über die Tarifbindung der rheinland-pfälzischen Betriebe und den Anteil der Beschäftigten, die in tarifgebundenen Betrieben tätig sind. Abgerundet wird dieser Steckbrief durch eine Schlussbetrachtung, in welcher die Erkenntnisse der drei Abschnitte in ein Gesamtbild eingeordnet werden.

## Arbeitszeiten, Überstunden und Arbeitszeitkonten

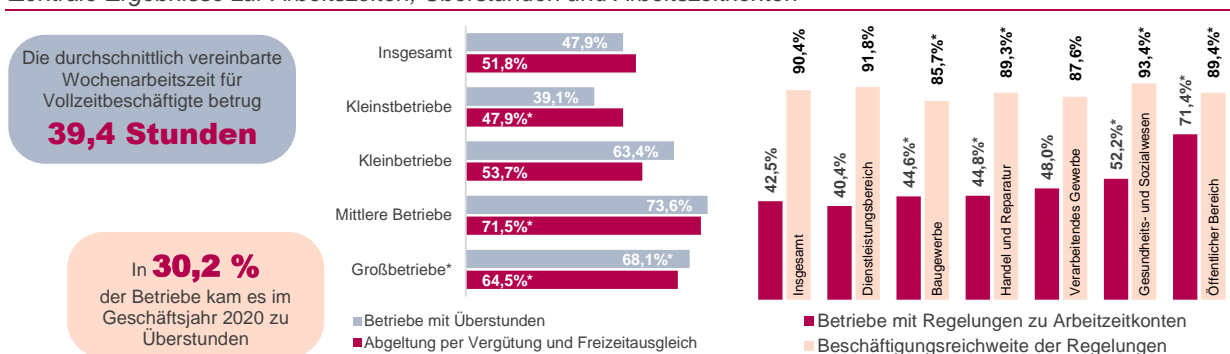
- > Im Jahr 2021 betrug über alle 102.300 rheinland-pfälzischen Betriebe die durchschnittlich vereinbarte Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte 39,4 Stunden.<sup>1</sup>
- > In beinahe der Hälfte (47,9 Prozent) der Betriebe wurden im zurückliegenden Geschäftsjahr 2020 Überstunden geleistet (Westdeutschland: 45 Prozent)<sup>2</sup>. Für den Ausgleich der erbrachten Überstunden stehen in der Regel zwei Möglichkeiten zur Verfügung: die Vergütung der Überstunden oder ein Freizeitausgleich. Betriebe können dabei entweder ausschließlich auf eine der beiden Möglichkeiten zurückgreifen oder beide Möglichkeiten anbieten. In der Mehrzahl (51,8 Prozent) der Betriebe, in denen Überstunden erbracht wurden, kamen beide Varianten zugleich zur Anwendung (Westdeutschland: 45 Prozent). In gut einem Drittel (36,6 Prozent) der Betriebe war für den Abbau der Überstunden ausschließlich ein Freizeitausgleich vorgesehen (Westdeutschland: 39 Prozent). Eine ausschließliche Vergütung der Überstunden gab es in 8,7 Prozent\* der Betriebe (Westdeutschland: 11 Prozent). Der Verzicht auf eine Kompensation der Überstunden stellte eine Ausnahme dar.<sup>3</sup>
- > Regelungen zu Arbeitszeitkonten im Sinne von Gleitzeit oder Jahresarbeitszeitvereinbarungen existierten im Jahr 2021 in 42,5 Prozent der Betriebe. In diesen Betrieben galten diese Regelungen im Durchschnitt für 90,4 Prozent der Beschäftigten. Zum Vergleich: In Westdeutschland gab es solche Regelungen in 36 Prozent der Betriebe, die dann für durchschnittlich 89,4 Prozent der Beschäftigten galten.

\* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

## Betriebsgröße

- > In Abhängigkeit zur Beschäftigtenzahl der Betriebe, zeigt die vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte nur wenige Unterschiede.<sup>4</sup> Im Durchschnitt über alle *Kleinst- und Kleinbetriebe* betrug die Wochenarbeitszeit 39,3 bzw. 39,5 Stunden. Die *mittleren Betriebe* waren mit 39,4 Stunden dazwischen zu verorten. In den *Großbetrieben* lag im Gesamtdurchschnitt eine kürzere Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte von 38,9 Stunden\* vor.
- > Der Anteil der Betriebe, in denen im zurückliegenden Geschäftsjahr 2020 Überstunden geleistet wurden, war zwischen den Betriebsgrößen sehr unterschiedlich. Am seltensten wurde mit einem Anteil von 39,1 Prozent das normale Arbeitspensum in den *Kleinstbetrieben* überschritten. Unter den *Kleinbetrieben* belief sich der Anteil bereits auf 63,4 Prozent. Danach folgten die *Großbetriebe* mit 68,1 Prozent\*. Unter den *mittleren Betrieben* war der Anteil der Betriebe mit 73,6 Prozent am höchsten.
- > Unabhängig von der Betriebsgröße, setzten die Betriebe für die Abgeltung der erbrachten Überstunden am häufigsten auf das gemeinsame Angebot von Vergütung und Freizeitausgleich. Dieses Angebot lag in 47,9 Prozent\* der *Kleinstbetriebe* und in 53,7 Prozent der *Kleinbetriebe* vor. Unter den *mittleren und großen Betrieben* war dies in 71,5\* bzw. 64,5\* Prozent der Fall. In jeder Betriebsgrößenklasse war die zweithäufigste Abgeltungsmöglichkeit der ausschließliche Freizeitausgleich.
- > Regelungen zu Arbeitszeitkonten gab es in 31,9 Prozent der *Kleinstbetriebe*. Damit grenzten sich die *Kleinstbetriebe* von den größeren Betrieben ab, welche mehrheitlich entsprechende Regelungen vereinbart hatten (*Kleinbetriebe*: 61,3 Prozent / *mittlere Betriebe*: 70,1 Prozent / *Großbetriebe*: 70,9 Prozent\*). Der Geltungsbereich dieser Regelungen zu Arbeitszeitkonten nahm dagegen mit steigender Beschäftigtenzahl ab. In den *Kleinstbetrieben* galten diese Regelungen im Durchschnitt für 95,1 Prozent der Beschäftigten. In den *kleinen und mittleren Betrieben* galten die Regelungen für jeweils durchschnittlich 86,1 Prozent und in den *Großbetrieben* für 79,1 Prozent\* der Beschäftigten.

### Zentrale Ergebnisse zur Arbeitszeiten, Überstunden und Arbeitszeitkonten



## Wirtschaftsbereich

- > Im Vergleich zum Landesdurchschnitt<sup>5</sup> (39,4 Stunden) war die durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte im *Gesundheits- und Sozialwesen* mit 38,9 Stunden etwas kürzer. Im *Öffentlichen Bereich* (39,1 Stunden\*), im *Verarbeitenden Gewerbe* (39,2 Stunden) sowie im *Handel* und im *Dienstleistungsbereich* (je 39,3 Stunden) war die Wochenarbeitszeit mit dem Landesdurchschnitt vergleichbar. Längere Wochenarbeitszeiten waren in der *Beherbergung und Gastronomie* (39,6 Stunden\*) und im *Baugewerbe* (39,7 Stunden\*) vereinbart.

\* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

- > Insgesamt kam es im zurückliegenden Geschäftsjahr 2020 in 47,9 Prozent der rheinland-pfälzischen Betriebe zu Überstunden. Im Vergleich hierzu war der Anteil unter den *Dienstleistungsbetrieben* mit 44,4 Prozent unterdurchschnittlich. Im *Handel* lag der Anteil mit 47,5 Prozent\* dicht am Landesdurchschnitt. Etwas über dem Landesdurchschnitt bewegte sich der Anteil der Betriebe des *Verarbeitenden Gewerbes* (48,6 Prozent\*). Deutlich überdurchschnittlich waren die Anteile der Betriebe mit Überstunden im *Öffentlichen Bereich* (64,2 Prozent\*), im *Gesundheits- und Sozialwesen* (64,5 Prozent\*) und im *Baugewerbe* (65,7 Prozent\*).<sup>6</sup>
- > Da es sich bei den Wirtschaftsbereichen mit überdurchschnittlichen Anteilen um solche handelt, die durch die Corona-Pandemie entweder besonders stark gefordert waren oder von dieser nur wenig beeinflusst wurden, wird an dieser Stelle ein Vergleich mit dem Geschäftsjahr 2019 bemüht. Dieser zeigt, dass es im Zuge der Corona-Pandemie im Dienstleistungsbereich (-5,9 Prozentpunkte), im Handel (-6,6 Prozentpunkte) und im Verarbeitenden Gewerbe (-15,9 Prozentpunkte) zu einer Reduktion des Anteils der Betriebe mit Überstunden kam. Für den Öffentlichen Bereich (-3,0 Prozentpunkte) und das Gesundheits- und Sozialwesen (+0,2 Prozentpunkte) sind dagegen niedrigere Veränderungen in der Anteilshöhe festzustellen. Im Baugewerbe kam es zu einer Erhöhung um 13,3 Prozentpunkte.<sup>7</sup> Im *Öffentlichen Bereich* war unter den Betrieben, in denen Überstunden erbracht wurden, die häufigste Form der Vergütung der Überstunden der ausschließliche Freizeitausgleich (66,0 Prozent\*). In den anderen Wirtschaftsbereichen gab es am häufigsten das gemeinsame Angebot von Vergütungen und Freizeitausgleichen. Diese Möglichkeit bestand in jeweils gut 46 Prozent\* der Betriebe des *Gesundheits- und Sozialwesens* und des *Handels*. Im *Dienstleistungsbereich* belief sich der Anteil auf 52,1 Prozent und im *Verarbeitenden Gewerbe* auf 55,2 Prozent\*. Am weitesten verbreitet war die Kombination aus Freizeitausgleich und Vergütung mit 58,3 Prozent\* im *Baugewerbe*.
- > Regelungen zu Arbeitszeitkonten waren im Jahr 2021 in den verschiedenen Wirtschaftsbereichen weit verbreitet. Dies gilt insbesondere für den *Öffentlichen Bereich*, in welchem 71,4 Prozent\* der Betriebe entsprechende Regelungen vorgesehen hatten. Im *Gesundheits- und Sozialwesen* (52,2 Prozent\*) und im *Verarbeitenden Gewerbe* (48,0 Prozent) traf dies auf etwa die Hälfte der Betriebe zu. Etwas weniger waren es im *Handel* und im *Baugewerbe* (44,8\* bzw. 44,6\* Prozent). Unter den Betrieben des *Dienstleistungsbereiches* gab es in zwei Fünfteln (40,4 Prozent) Regelungen zu Arbeitszeitkonten.
- > Sofern es entsprechende Regelungen zu Arbeitszeitkonten in den Betrieben gab, galten diese für die deutliche Mehrheit der Beschäftigten. Die Beschäftigtenanteile bewegten sich zwischen 85,7 Prozent\* (*Baugewerbe*) und 93,4 Prozent\* (*Gesundheits- und Sozialwesen*). Das *Verarbeitende Gewerbe* (87,6 Prozent), der *Handel* (89,3 Prozent\*), der *Öffentliche Bereich* (89,4 Prozent\*) und der *Dienstleistungsbereich* (91,8 Prozent) waren dazwischen zu verorten.

\* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

## Finanzielle Anreize für Beschäftigte

- > Zusätzliche finanzielle Anreize für die Beschäftigten in Form einer Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligung setzten 7,5 Prozent der Betriebe. In diesen Betrieben galten die Anreize dann im Durchschnitt für 61,1 Prozent der Beschäftigten. In Westdeutschland gab es in 11 Prozent der Betriebe Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligungen, welche im Durchschnitt für 58,1 Prozent der Beschäftigten vorgesehen waren.

## Betriebsgröße

- > Zusätzliche finanzielle Anreize für Beschäftigte (Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligungen) sind häufiger bei größeren und seltener bei kleineren Betrieben vorzufinden. Während von allen *Kleinst- und Kleinbetrieben* 6,8 Prozent\* der Betriebe entsprechende Anreize boten, waren es unter den *mittleren und großen Betrieben* 21,4 Prozent\*.<sup>8</sup> Wenn aber in den kleineren Betrieben Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligungen für die Beschäftigten vorgesehen waren, dann galten diese im Vergleich zu den größeren Betrieben (37,2 Prozent\*) für einen größeren Anteil der Beschäftigten (64,9 Prozent\*).

## Wirtschaftsbereich

- > Von allen Betrieben, die in Rheinland-Pfalz zusätzliche finanzielle Anreize für die Beschäftigten in Form einer Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligung anboten, gehörten beinahe drei Viertel 73,1 Prozent\* dem *Dienstleistungsbereich* an. Bezogen auf alle Betriebe dieses Wirtschaftsbereiches wurden solche Anreize von 7,8 Prozent\* der Betriebe gesetzt. Diese waren im Durchschnitt für 60,2 Prozent\* der Beschäftigten vorgesehen.

## Tarifverträge und deren Beschäftigtenreichweite

- > Im Jahr 2021 waren 30,3 Prozent der rheinland-pfälzischen Betriebe an einen Branchentarifvertrag gebunden (Westdeutschland: 25 Prozent). In 2,8 Prozent\* der Betriebe galt ein mit den Gewerkschaften vereinbarter Haus- oder Firmentarifvertrag (Westdeutschland: 2 Prozent). Insgesamt unterlag demnach ein Drittel (33,1 Prozent) der rheinland-pfälzischen Betriebe tarifvertraglichen Regelungen (Westdeutschland: 27 Prozent). Von diesen Betrieben zahlten 41,8 Prozent auch übertarifliche Löhne und Gehälter (Westdeutschland: 49 Prozent).<sup>9</sup> Weitere 22,8 Prozent der Betriebe bestätigten, sich hinsichtlich der Löhne und Gehälter an einem Branchentarifvertrag zu orientieren (Westdeutschland: 27 Prozent). Der Anteil der Betriebe, die weder an einen Tarifvertrag gebunden waren noch sich an einem solchen orientierten, belief sich auf 41,8 Prozent (Westdeutschland: 43 Prozent).<sup>10</sup>
- > Der Anteil an Betrieben, die keiner tarifvertraglichen Regelung unterlagen, steht im Gegensatz zur Beschäftigtenreichweite der Tarifbindung.<sup>11</sup> Von allen Beschäftigten in Rheinland-Pfalz waren 55,2 Prozent in Betrieben tätig, in denen ein Branchen-, Haus- oder Firmentarifvertrag (im Folgenden abgekürzt mit Tarifvertrag) galt. Berücksichtigt man zudem die 18,8 Prozent der Beschäftigten, die in den Betrieben mit Branchentarifvertragsorientierung angestellt waren, profitierten im Jahr 2021 beinahe drei Viertel (74,0 Prozent) aller Beschäftigten in Rheinland-Pfalz von tarifvertraglichen Regelungen.

## Betriebsgröße

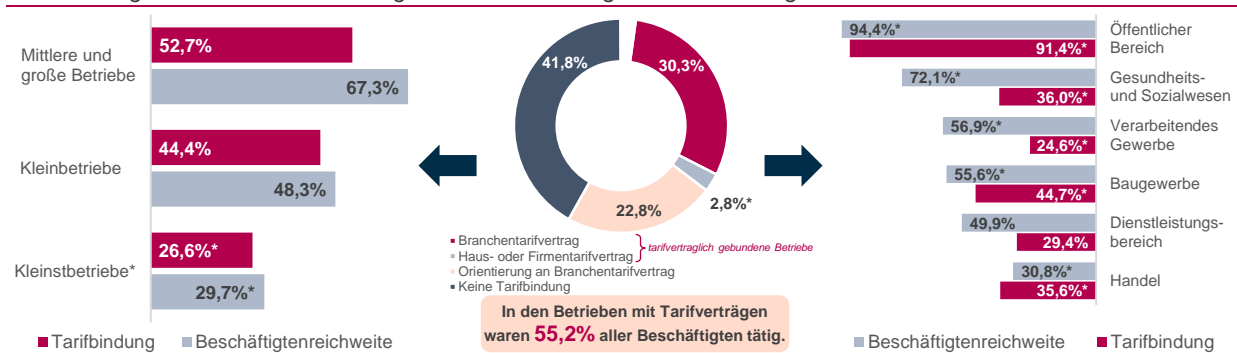
- > Je höher die Beschäftigtenzahl eines Betriebes, desto eher unterliegt der Betrieb einem Tarifvertrag. Unter den *Kleinstbetrieben* waren 26,6 Prozent\* an Tarifverträge gebunden. Bei den *Kleinbetrieben* war dies in beinahe der Hälfte (44,4 Prozent) der Fall. Unter den *mittleren und großen Betrieben* traf dies auf über die Hälfte (52,7 Prozent) zu.<sup>12</sup> Die Anteile der Betriebe, welche Branchentarifverträge als Orientierungsgrundlage für die

\* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

Lohn- und Gehaltszahlungen nutzten, betrug unter den *Kleinst- und Kleinbetrieben* 21,5\* bzw. 26,3\* Prozent. Der Anteil unter den *mittleren und großen Betrieben* belief sich auf 18,5 Prozent\*. Die Anteile der Betriebe, in denen kein Tarifvertrag galt und auch keine Orientierung an Branchentarifen erfolgte, belief sich unter den *Kleinstbetrieben* auf 49,2 Prozent. Unter den *Kleinbetrieben* und unter den *mittleren und großen Betrieben* betrug der Anteil jeweils gut ein Viertel (27,7\* und 27,1\* Prozent).

- > In Bezug auf die übertarifliche Bezahlung von Löhnen und Gehältern wiesen die *mittleren und großen Betriebe* mit 37,8 Prozent\* den niedrigsten Anteil auf. Danach folgten die tarifgebundenen *Klein- und Kleinbetriebe*, von welchen gut zwei Fünftel (*Kleinbetriebe* 43,2 Prozent\* / *Kleinstbetriebe*: 41,3 Prozent\*) entsprechend höhere Löhne und Gehälter entrichteten.
- > Der mit der Betriebsgröße zunehmende Anteil tarifgebundener Betriebe schlägt sich auch in den Anteilen der rheinland-pfälzischen Beschäftigten, die von tarifvertraglichen Regelungen profitieren konnten, nieder: Von allen Beschäftigten in *mittleren und großen Betrieben* waren 67,3 Prozent in Betrieben tätig, die einer tarifvertraglichen Regelung unterlagen. Unter den Beschäftigten in den *Kleinbetrieben* konnte fast Hälfte (48,3 Prozent) von bestehenden Tarifverträgen profitieren. Von allen Beschäftigten in den *Kleinstbetrieben* waren 29,7 Prozent\* in *Kleinstbetrieben* mit Tarifbindung tätig.

Zentrale Ergebnisse der Tarifbindung und der tarifvertraglichen Beschäftigtenreichweite



## Wirtschaftsbereich

- > Neben dem *Verarbeitenden Gewerbe* (24,6 Prozent\*) wies im Vergleich zum Landesdurchschnitt (33,1 Prozent) auch der *Dienstleistungsbereich* (29,4 Prozent) einen unterdurchschnittlichen Anteil an tarifvertraglich gebundenen Betrieben auf. Etwas über dem Landesdurchschnitt lagen mit 35,6\* bzw. 36,0\* Prozent der *Handel* sowie das *Gesundheits- und Sozialwesen*. Im *Baugewerbe* (44,7 Prozent\*) und im *Öffentlichen Bereich* (91,4 Prozent\*) war die Tarifbindung deutlich überdurchschnittlich.
- > Entsprechend der Tarifbindung ist auch die Beschäftigtenreichweite der betrieblichen Tarifbindung sehr unterschiedlich. Auffällig ist an dieser Stelle der *Handel*, da dort die Beschäftigtenreichweite der Tarifbindung niedriger als der Anteil der tarifgebundenen Betriebe war: In 35,6 Prozent\* der Betriebe, in denen 30,8 Prozent\* aller Beschäftigten des *Handels* tätig waren, galt ein Tarifvertrag.

In den anderen Wirtschaftsbereichen überstieg die Beschäftigtenreichweite den Anteil der tarifgebundenen Betriebe. Die Hälfte der Beschäftigten im *Dienstleistungsbereich* (49,9 Prozent) arbeitete in tarifvertraglich gebundenen Betrieben. Auf etwas mehr als die Hälfte der Beschäftigten traf dies im *Baugewerbe* (55,6 Prozent\*) und im *Verarbeitenden Gewerbe* (56,9 Prozent\*) zu. Im *Gesundheits- und Sozialwesen* profitierten bei etwa einem Drittel (36,0 Prozent\*) tarifvertraglich gebundener Betriebe beinahe drei

\* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

Viertel (72,1 Prozent\*) aller Beschäftigten dieses Wirtschaftsbereichs von Tarifverträgen. Aufgrund dessen, dass im *Öffentlichen Bereich* fast alle Betriebe einem Tarifvertrag unterlagen, war die Beschäftigtenreichweite mit 94,4 Prozent\* auf einem entsprechend hohen Niveau.

## Einordnung der Befunde

Mit Blick auf die Wochenarbeitszeit, die Häufigkeit von Überstunden und auf die Regelungen zu Arbeitszeitkonten ist festzuhalten, dass Rheinland-Pfalz sich nahe am westdeutschen Durchschnitt bewegte. Besonders hervorzuheben sind an dieser Stelle zwei Ergebnisse: Zum einen konnte festgestellt werden, dass zwar nur ein kleiner Teil der Betriebe Regelungen zu Arbeitszeitkonten vorgesehen hatte. War dies allerdings der Fall, dann galten diese Regelungen für die Mehrheit der Beschäftigten in diesen Betrieben. Zum anderen kam es im Geschäftsjahr 2020 in solchen Betrieben überdurchschnittlich häufig zu Überstunden, die durch die Corona-Pandemie entweder besonders stark gefordert waren (*Öffentlicher Bereich* und *Gesundheits- und Sozialwesen*) oder von dieser nur wenig beeinflusst wurden (*Baugewerbe*).

In Bezug auf die finanziellen Anreize in Form von Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligungen schnitt Rheinland-Pfalz im Vergleich zu Westdeutschland dagegen unterdurchschnittlich ab. Dies mag vor allem mit dem geringeren Anteil größerer Betriebe in Rheinland-Pfalz zusammenhängen. Dennoch konnte eindeutig festgestellt werden, dass mit der Betriebsgröße der Anteil der Betriebe mit finanziellen Anreizen stieg.

Der Anteil tarifgebundener Betriebe war in Westdeutschland höher als in Rheinland-Pfalz. Weil mit der Betriebsgröße der Anteil tarifgebundener Betriebe zunimmt, mag hier die abweichende Betriebsgrößenstruktur in Rheinland-Pfalz ursächlich sein. Ungeachtet dessen ist die Beschäftigtenreichweite der Tarifbindung bemerkenswert. In allen tarifgebundenen Betrieben arbeitete über die Hälfte der rheinland-pfälzischen Beschäftigten.

<sup>1</sup> Die über das IAB-Betriebspanel ausgewiesene Zahl der Betriebe bezieht sich ausschließlich auf Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die Umsatzsteuerstatistik des Statistischen Bundesamtes definiert hingegen einen umfassenderen Begriff für „Unternehmen“ bzw. „Betriebe“. In die Umsatzsteuerstatistik werden auch nicht sozialversicherungspflichtige Einzelunternehmer oder Selbstständige einbezogen.

<sup>2</sup> Für die auf Westdeutschland bezogenen Vergleichswerte können in der Regel bei prozentualen Angaben keine Dezimalstellen ausgewiesen werden.

<sup>3</sup> Sofern im Text zu einer bestimmten Teilgruppe (bspw. Wirtschaftsbereich oder Betriebsgrößenklasse) keine Aussagen getroffen oder keine Werte angeführt werden, waren die Fallzahlen in der Stichprobe zu gering, um eine statistisch belastbare Aussage zu treffen. Ein expliziter Verweis, dass zu der betreffenden Teilgruppe keine Aussagen möglich sind, erfolgt nicht.

<sup>4</sup> Die Betriebe wurden nach ihrer Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in vier Kategorien unterteilt: *Kleinstbetriebe* (bis zu 9 Beschäftigte), *Kleinbetriebe* (10 bis 49 Beschäftigte), *mittlere Betriebe* (50 bis 249 Beschäftigte) und *Großbetriebe* (mindestens 250 Beschäftigte).

<sup>5</sup> Der Begriff Landesdurchschnitt bezieht sich je nach Kontext der Absätze (Betriebe oder Beschäftigte) entweder auf den Anteilswert bezogen auf die Gesamtheit aller Betriebe (alle Branchen umfassend) oder die Gesamtheit aller Beschäftigten (in allen Betrieben) im Land Rheinland-Pfalz.

<sup>6</sup> Sofern im Text zu einer bestimmten Teilgruppe (bspw. Wirtschaftsbereich oder Betriebsgrößenklasse) keine Aussagen getroffen werden, waren die Fallzahlen in der Stichprobe zu gering, um eine statistisch belastbare Aussage zu treffen. Ein expliziter Verweis, dass zu der betreffenden Teilgruppe keine Aussagen möglich sind, erfolgt nicht.

<sup>7</sup> Weitere Rückschlüsse erlauben Ergebnisse früherer Steckbriefe: Im Jahr 2020 gaben mit 40,4 Prozent der Betriebe des Baugewerbes an, wirtschaftlich negative Auswirkungen aufgrund der Corona-Pandemie erfahren zu haben. Dieser Anteil war im Vergleich zum Landesdurchschnitt (61,7 Prozent) unterdurchschnittlich (siehe: „Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Betriebe in Rheinland-Pfalz“ - Steckbrief aus dem Jahr 2021). Für das Gesundheits- und Sozialwesen legen Vergleiche zwischen dem Jahr 2019 und 2021 einen deutlich gestiegenen Personalbedarf offen und erlauben somit Rückschlüsse auf das notwendige Pensum an Überstunden: Zwischen 2019 und 2021 ist der Anteil der Betriebe mit Personaleinstellungen um 3,8 Prozentpunkte gestiegen und der Anteil der Betriebe mit Personalabgängen um 9,0 Prozentpunkte gesunken. Ebenso zeigt sich, dass der Anteil der Personaleinstellungen, die einem Beschäftigungsaufbau zuzuordnen sind von 4,1 Prozent\* auf

\* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

37,9 Prozent\* gestiegen ist (siehe: „Der Einfluss der Corona-Pandemie auf das Gesundheits- und Sozialwesen des Landes Rheinland-Pfalz“ – Steckbrief aus dem Jahr 2022

- <sup>8</sup> Da die Stichproben-Fallzahl in den einzelnen Betriebsgrößenklassen für belastbare Aussagen nicht ausreichend war, wurden für diese Betrachtung *Kleinst- und Kleinbetriebe* zur Kategorie „kleinere Betriebe“ und *mittlere und große Betriebe* zur Kategorie „größere Betriebe“ zusammengefasst.
- <sup>9</sup> In der Formulierung zur Abfrage der Zahlung übertariflicher Löhne und Gehälter wurde explizit der Bereich der außertariflich Angestellten ausgeschlossen, da sich deren Bezahlung nicht nach geltenden Tarifverträgen richtet, sondern eine einzelvertragliche Vereinbarung darstellt. Weiterhin ist anzumerken, dass keine Informationen zur Beschäftigtenreichweite der übertariflichen Zahlung von Löhnen und Gehälter vorliegen.
- <sup>10</sup> Bei Angaben, die sich in der Summe auf 100 Prozent addieren sollten, ergeben sich die Differenzen durch die Rundung der Werte oder durch Betriebe, die zu der jeweiligen Frage keine Angabe machten.
- <sup>11</sup> Unter der Beschäftigtenreichweite der Tarifbindung versteht sich der Anteil der Beschäftigten in den tarifgebundenen Betrieben bezogen auf die Gesamtheit der Beschäftigten.
- <sup>12</sup> Da die Stichproben-Fallzahl in der Gruppe der *Großbetriebe* für belastbare Aussagen nicht ausreichend war, wurden für diese Betrachtung *mittlere und große Betriebe* zu einer Kategorie zusammengefasst.

*Alle Angaben basieren auf den aktuellen Daten des IAB-Betriebspanels Rheinland-Pfalz. Das IAB-Betriebspanel ist eine seit 1993 jährlich durchgeführte Unternehmensbefragung. Die Datenbasis erlaubt Aussagen über die landesspezifische Arbeitsmarkt-, Beschäftigungs- und Wirtschaftsentwicklung.*

*Die Auswertungen wurden von WifoS – Institut für Wirtschaftsforschung Saar im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung (MASTD) Rheinland-Pfalz durchgeführt.*

Kontakt MASTD: York W. Scheile [York.Scheile@mastd.rlp.de](mailto:York.Scheile@mastd.rlp.de)

Kontakt WifoS: Emanuel Bennewitz [bennewitz.wifos@fitt.de](mailto:bennewitz.wifos@fitt.de)

\* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100