



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM FÜR ARBEIT,  
SOZIALES, TRANSFORMATION  
UND DIGITALISIERUNG

# Informationen zum Arbeitszeitmanagement und zur Tarifbindung in den rheinland-pfälzischen Betrieben im Jahr 2022

## Zusammenfassung

Dieser Steckbrief informiert für das Jahr 2022 zum Arbeitszeitmanagement und zur Tarifbindung in den rheinland-pfälzischen Betrieben. Dabei wird zunächst insbesondere auf Regelungen und Vereinbarungen zur Erbringung der Arbeitszeit und zu Arbeitszeitkonten sowie auf den finanziellen bzw. zeitlichen Ausgleich erbrachter Überstunden eingegangen. Zudem wird die betriebliche Tarifbindung und deren Beschäftigtenreichweite berücksichtigt.

Die Ergebnisse zeigen, dass es in fast allen Betrieben üblich war, geleistete Überstunden mittels eines Freizeitausgleichs oder einer Vergütung zu kompensieren. Darüber hinaus waren Möglichkeiten zur Mobilarbeit, Regelungen zu Vertrauensarbeitszeiten und zu Arbeitszeitkonten unter den Betrieben in Rheinland-Pfalz vergleichsweise weit verbreitet. Hinsichtlich der betrieblichen Tarifbindung ist über die Jahre ein Rückgang zu verzeichnen. Nichtsdestotrotz war im Jahr 2022 noch immer die Hälfte aller Beschäftigten in Rheinland-Pfalz in tarifvertraglich gebundenen Betrieben tätig. Bei einem weiteren Fünftel orientierte sich der Betrieb an tarifvertraglichen Regelungen.

# Informationen zum Arbeitszeitmanagement und zur Tarifbindung in den rheinland-pfälzischen Betrieben im Jahr 2022

## Das Arbeitszeitmanagement als Einflussfaktor auf den wirtschaftlichen Erfolg

Die Zufriedenheit der Beschäftigten mit den betrieblichen Arbeitsbedingungen trägt zur Mitarbeiterbindung bei und leistet so einen Beitrag gegen den Fachkräftemangel. Zudem erhöhen gute Arbeitsbedingungen die Einbringungs- und Leistungsbereitschaft der Beschäftigten und können sich so positiv auf das wirtschaftliche Ergebnis der Betriebe auswirken. Dabei sind die Möglichkeiten des Arbeitszeitmanagements der Betriebe vielfältig und oftmals auch durch Tarifverträge definiert. Vor diesem Hintergrund widmet sich dieser Steckbrief Aspekten des Arbeitszeitmanagements und der Tarifbindung der Betriebe, welche im Rahmen des IAB-Betriebspanels regelmäßig erfasst werden. Die Grundlage für diesen Steckbrief bilden die Daten der Befragungswelle des IAB-Betriebspanels aus dem Jahr 2022.

Der erste Abschnitt richtet das Augenmerk auf Regelungen und Vereinbarungen zur Erbringung der Arbeitszeit. In diesem Kontext werden sowohl die vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitkräfte als auch die Abgeltung erbrachter Überstunden betrachtet. Zudem wird auf die Möglichkeiten der Mobilarbeit und das Vorhandensein von Vertrauensarbeitszeitregelungen eingegangen. Der zweite Abschnitt befasst sich mit den Regelungen zu Arbeitszeitkonten und den durch die Betriebe eingeräumten Möglichkeiten zur längerfristigen Bildung von Arbeitszeitguthaben. Der dritte Abschnitt liefert einen Überblick über die Tarifbindung der rheinland-pfälzischen Betriebe und deren Beschäftigtenreichweite.<sup>1</sup>

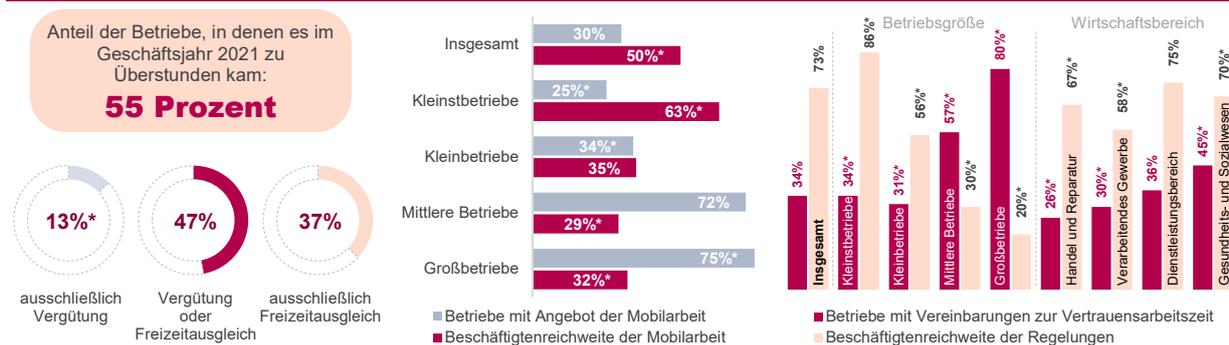
## Regelungen und Vereinbarungen zur Erbringung der Arbeitszeit

- > Die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten belief sich im Jahr 2022 im Durchschnitt über alle rheinland-pfälzischen Betriebe auf 39,3 Stunden.<sup>2</sup>
- > In mehr als der Hälfte (55 Prozent) der Betriebe wurden im zurückliegenden Geschäftsjahr 2021 Überstunden geleistet (Westdeutschland: 52 Prozent). 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. Mit einem Anteil von 47 Prozent kamen dabei unter den Betrieben, in denen Überstunden erbracht wurden, beide Varianten zugleich zur Anwendung (Westdeutschland: 46 Prozent). In gut einem Drittel (37 Prozent) der Betriebe war für den Abbau der Überstunden ausschließlich ein Freizeitausgleich vorgesehen (Westdeutschland: 41 Prozent). Eine ausschließliche Vergütung der Überstunden gab es in 13 Prozent\* der Betriebe (Westdeutschland: 9 Prozent).<sup>3</sup>
- > Insgesamt 30 Prozent der Betriebe ermöglichten ihren Beschäftigten die Arbeitsleistung mittels digitaler Endgeräte im Home Office, in Telearbeit oder mobil (im Weiteren abgekürzt mit „Mobilarbeit“) zu erbringen (Westdeutschland: 35 Prozent). Im Durchschnitt konnte in diesen rheinland-pfälzischen Betrieben die Hälfte (50 Prozent) der Beschäftigten auf die Möglichkeit der Mobilarbeit zurückgreifen.<sup>4</sup>

\* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

- > Regelungen zu Vertrauensarbeitszeiten, bei denen Beschäftigte ihre Arbeitszeit eigenverantwortlich gestalten können, existierten im Jahr 2022 in einem Drittel (34 Prozent) der rheinland-pfälzischen Betriebe (Westdeutschland: 40 Prozent). Diese Regelungen galten im Durchschnitt für beinahe drei Viertel (73 Prozent) der Beschäftigten dieser Betriebe (Westdeutschland: 76 Prozent).
- > sich der Anteil der Betriebe auf 30 Prozent\* und im *Handel* auf 26 Prozent\*.

### Zentrale Ergebnisse zu den Regelungen und Vereinbarungen zur Erbringung der Arbeitszeit



Für die folgenden Betrachtungen auf Ebene der Betriebsgröße und Wirtschaftsbereiche stellt die Tabelle in der Endnote 5 ergänzende Informationen zur Beschäftigtenreichweite des betrieblichen Mobilarbeitsangebotes und der Regelungen zur Vertrauensarbeitszeit bereit.<sup>5</sup>

### Betriebsgröße

- > In Abhängigkeit zur Betriebsgröße, zeigt die vereinbarte Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte nur geringe Unterschiede. In den *Kleinstbetrieben* und den *mittleren Betrieben* betrug sie durchschnittlich 39,1 Stunden. Im Durchschnitt über alle *Großbetriebe* belief sich die Wochenarbeitszeit auf 39,2 Stunden\*. In den *Kleinbetrieben* lag im Gesamtdurchschnitt eine Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte von 39,6 Stunden vor.<sup>6</sup>
- > Der Anteil der Betriebe, in denen im zurückliegenden Geschäftsjahr 2021 Überstunden geleistet wurden, variiert zwischen den Betriebsgrößen. Am seltensten wurde mit einem Anteil von 42 Prozent\* das normale Arbeitspensum in den *Kleinstbetrieben* überschritten. Unter den *Kleinbetrieben* belief sich der Anteil auf 77 Prozent. Danach folgten die *Großbetriebe* mit 87 Prozent\* und schließlich die *mittleren Betriebe* mit einem Anteil von 90 Prozent.

In den meisten Betriebsgrößenklassen wurde für die Abgeltung der Überstunden am häufigsten auf das gemeinsame Angebot von Vergütung und Freizeitausgleich zurückgegriffen. Dieses Angebot lag in 52 Prozent der *Kleinbetriebe* vor. Unter den *mittleren Betrieben* war dies bei 71 Prozent\* und unter den *großen Betrieben* bei 78 Prozent\* der Fall. Danach folgte in diesen drei Betriebsgrößenklassen der ausschließliche Freizeitausgleich als zweithäufigste Abgeltungsmöglichkeit. Bei den *Kleinstbetrieben* setzte man dagegen bevorzugt auf den ausschließlichen Freizeitausgleich (42 Prozent\*) und danach auf die Kombination aus Freizeitausgleich und Vergütung (39 Prozent\*).

- > Das betriebliche Angebot zur Mobilarbeit nahm mit der Betriebsgröße zu. Im Jahr 2022 ermöglichten ein Viertel (25 Prozent\*) der *Kleinstbetriebe* und ein Drittel (34 Prozent\*) der *Kleinbetriebe* ihren Beschäftigten das mobile Arbeiten. Unter den *mittleren Betrieben* (72 Prozent) und unter den *Großbetrieben* (75 Prozent\*) beliefen sich die Anteile auf etwa drei Viertel.

\* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

- > Auch die Existenz von Regelungen zur Vertrauensarbeitszeit war in den größeren Betrieben häufiger als in den kleineren Betrieben. Unter den *Kleinstbetrieben* (34 Prozent\*) und unter den *Kleinbetrieben* (31 Prozent\*) gab es in etwa einem Drittel Vertrauensarbeitszeitregelungen. Unter den *mittleren Betrieben* traf dies auf 57 Prozent\* und unter den *Großbetrieben* auf 80 Prozent\* zu.

### Wirtschaftsbereich

- > Im Vergleich zum Landesdurchschnitt<sup>7</sup> (39,3 Stunden) war die durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte im *Gesundheits- und Sozialwesen* mit 38,6 Stunden niedriger und im *Baugewerbe* mit 39,9 Stunden\* höher. In den anderen betrachteten Wirtschaftsbereichen lag die Wochenarbeitszeit mit 39,1 bzw. 39,2 Stunden nur geringfügig unter dem Landesdurchschnitt.<sup>8</sup>
- > Im Geschäftsjahr 2021 kam es in 55 Prozent aller rheinland-pfälzischen Betriebe zu Überstunden. Auf einem annähernd vergleichbaren Niveau bewegten sich die Betriebe des *Handels* (52 Prozent\*), des *Dienstleistungsbereiches* (54 Prozent) und des *Öffentlichen Bereiches* (56 Prozent\*). Im Vergleich dazu anteilig häufiger waren in den Betrieben des *Baugewerbes* (62 Prozent\*), des *Verarbeitenden Gewerbes* (66 Prozent\*) sowie des *Gesundheits- und Sozialwesens* (69 Prozent\*) Überstunden notwendig.

Für die Betriebe des *Gesundheits- und Sozialwesens* war die bevorzugte Form der Überstundenabgeltung der ausschließliche Freizeitausgleich (49 Prozent\*). Gleiches deutete sich, trotz geringer Fallzahlen auch für den *Öffentlichen Bereich* an. In den anderen Wirtschaftsbereichen gab es am häufigsten das gemeinsame Angebot von Vergütung und Freizeitausgleich. Diese Möglichkeit bestand in 43 Prozent der *Dienstleistungsbetriebe* und in 48 Prozent\* der *Handelsbetriebe* sowie in etwa drei Fünfteln der Betriebe des *Verarbeitenden Gewerbes* (60 Prozent\*) und des *Baugewerbes* (61 Prozent\*).<sup>9</sup>

- > Der Anteil der Betriebe, in welchen im Jahr 2022 Mobilarbeit ermöglicht wurde, war im *Baugewerbe* (21 Prozent\*) sowie im *Handel* (22 Prozent\*) am niedrigsten und im *Öffentlichen Bereich* (52 Prozent\*) am größten. Der Anteil unter den Betrieben des *Dienstleistungsbereiches* war mit 31 Prozent vergleichbar zum Landesdurchschnitt (30 Prozent). Leicht über dem Landesdurchschnitt bewegten sich die Anteile der Betriebe mit einem Mobilarbeitsangebot im *Gesundheits- und Sozialwesen* (35 Prozent\*) und im *Verarbeitenden Gewerbe* (36 Prozent\*).
- > Für die berücksichtigten Wirtschaftsbereiche waren Regelungen zu Vertrauensarbeitszeiten unter den Betrieben des *Gesundheits- und Sozialwesens* mit einem Anteil von 45 Prozent\* am weitesten verbreitet. Im *Dienstleistungsbereich* bestätigte entsprechende Regelungen ein gutes Drittel (36 Prozent). Im *Verarbeitenden Gewerbe* belief sich der Anteil der Betriebe auf 30 Prozent\* und im *Handel* auf 26 Prozent\*.

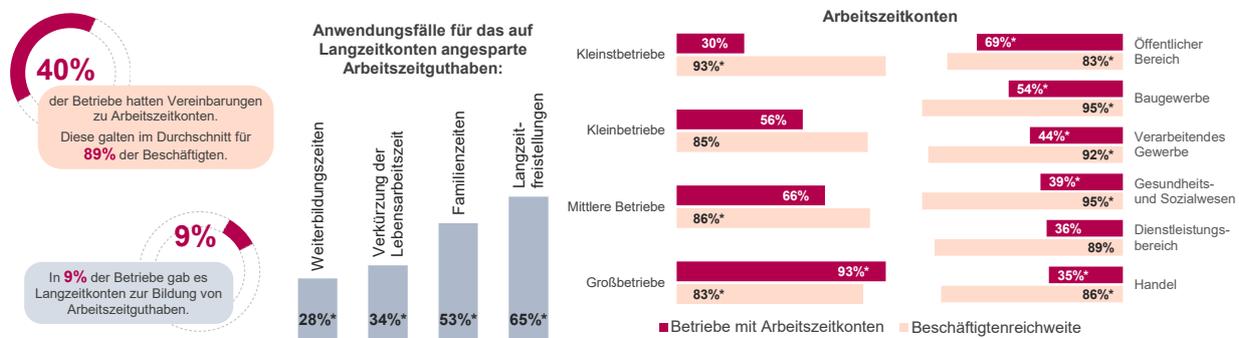
\* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

## Regelungen zu Arbeitszeitkonten und zur Bildung von Arbeitszeitguthaben

- > Regelungen zu Arbeitszeitkonten im Sinne von Gleitzeit oder Jahresarbeitszeitvereinbarungen existierten im Jahr 2022 in 40 Prozent der Betriebe.<sup>10</sup> In diesen Betrieben galten diese Regelungen im Durchschnitt für 89 Prozent der Beschäftigten. Zum Vergleich: In Westdeutschland gab es solche Regelungen in 37 Prozent der Betriebe, die dann ebenfalls für durchschnittlich 89 Prozent der Beschäftigten galten.
- > Die Möglichkeit, größere Arbeitszeitguthaben für längerfristige Arbeitsfreistellungen anzusparen, sei es auf separaten Langzeitkonten oder im Rahmen der regulären Arbeitszeitkontenregelungen, boten im Jahr 2022 insgesamt 9 Prozent der Betriebe (Westdeutschland: 10 Prozent).<sup>11</sup> Sowohl in Rheinland-Pfalz wie auch in Westdeutschland bestand ein großer Unterschied zwischen dem Anteil der Beschäftigten, die zur längerfristigen Bildung von Arbeitszeitguthaben berechtigt waren, und dem Anteil der Beschäftigten, die davon tatsächlich Gebrauch machten. Im Durchschnitt waren im Jahr 2022 66 Prozent\* der Beschäftigten zur Bildung von Arbeitszeitguthaben berechtigt (Westdeutschland: 76 Prozent). Genutzt wurde diese Möglichkeit von durchschnittlich 18 Prozent\* der Beschäftigten (Westdeutschland: 26 Prozent).

Der häufigste Anwendungsfall für solche Langzeitkonten war die Anspargung von Arbeitszeitguthaben für Langzeitfreistellungen, sogenannte Sabbaticals (65 Prozent\*). Danach folgte die Anspargung für Freistellungen für Familienzeiten (53 Prozent\*). In einem Drittel (34 Prozent\*) der Betriebe gab es die Möglichkeit, Arbeitszeitguthaben zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit anzusparen und in gut einem Viertel (28 Prozent\*) konnten Arbeitszeitguthaben für Weiterbildungszeiten aufgebaut werden.

### Zentrale Ergebnisse zu den Regelungen zu Arbeitszeitkonten und zur Bildung von Arbeitszeitguthaben



### Betriebsgröße

- > Regelungen zu Arbeitszeitkonten gab es in 30 Prozent\* der *Kleinstbetriebe*. Damit grenzten sich die *Kleinstbetriebe* von den größeren Betrieben ab, welche mehrheitlich entsprechende Regelungen vereinbart hatten (*Kleinbetriebe*: 56 Prozent / *mittlere Betriebe*: 66 Prozent\* / *Großbetriebe*: 93 Prozent\*).

Der Geltungsbereich der Regelungen zu Arbeitszeitkonten zeigte im Vergleich dazu weniger deutliche Unterschiede. Existierten entsprechende Regelungen, galten diese in den *Kleinstbetrieben* im Durchschnitt für 93 Prozent\* und in den *Kleinbetrieben* für 85 Prozent der Beschäftigten. In den *mittleren Betrieben* galten die Regelungen für 86 Prozent\* und in den *Großbetrieben* für 83 Prozent\* der Beschäftigten.

\* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

- > Aussagen zur Ansparung von Arbeitszeitguthaben auf Langzeitkonten sind für die jeweiligen Betriebsgrößenklassen aufgrund geringer Fallzahlen nur eingeschränkt möglich. Dennoch zeigt sich, dass mit zunehmender Betriebsgröße der Anteil der Betriebe mit Langzeitkonten in der Tendenz zunimmt. Ebenso deutet sich für jede Betriebsgrößenklasse der bereits für die Gesamtheit der Beschäftigten identifizierte Unterschied zwischen der Berechtigung und der tatsächlichen Nutzung der Langzeitkonten an.

### Wirtschaftsbereich

- > Regelungen zu Arbeitszeitkonten waren im Jahr 2022 in den verschiedenen Wirtschaftsbereichen weit verbreitet. Dies gilt insbesondere für den *Öffentlichen Bereich*, in welchem 69 Prozent\* der Betriebe entsprechende Regelungen vorgesehen hatten. Im *Baugewerbe* traf dies auf gut die Hälfte (54 Prozent\*) der Betriebe zu. Etwas weniger waren es mit 44 Prozent\* im *Verarbeitenden Gewerbe* und mit 39 Prozent\* im *Gesundheits- und Sozialwesen*. Unter den Betrieben des *Dienstleistungsbereiches* (36 Prozent) und des *Handels* (35 Prozent\*) gab es in gut einem Drittel Regelungen zu Arbeitszeitkonten.

Gab es entsprechende Regelungen zu Arbeitszeitkonten, galten diese für die deutliche Mehrheit der Beschäftigten. Die Beschäftigtenanteile bewegten sich zwischen 83 Prozent\* (*Öffentlicher Bereich*) und 95 Prozent\* (*Baugewerbe* sowie *Gesundheits- und Sozialwesen*). Der *Handel* (86 Prozent\*), der *Dienstleistungsbereich* (89 Prozent) und das *Verarbeitende Gewerbe* (92 Prozent\*) waren dazwischen zu verorten.

### Tarifverträge und deren Beschäftigtenreichweite

- > Im Jahr 2022 waren 35 Prozent der rheinland-pfälzischen Betriebe an einen Branchen-, Haus- oder Firmentarifvertrag (im Folgenden abgekürzt mit Tarifvertrag) gebunden (Westdeutschland: 26 Prozent). Von diesen Betrieben zahlten 34 Prozent auch übertarifliche Löhne und Gehälter (Westdeutschland: 47 Prozent).<sup>12</sup> Weitere 27 Prozent der Betriebe bestätigten, sich hinsichtlich der Löhne und Gehälter an einem Branchentarifvertrag zu orientieren (Westdeutschland: 30 Prozent). Der Anteil der Betriebe, die nicht an einen Tarifvertrag gebunden waren und sich auch nicht an einem solchen orientierten, belief sich auf 34 Prozent (Westdeutschland: 41 Prozent).<sup>13</sup>
- > Im Verlauf der letzten 10 Jahre ist ein kontinuierlicher Rückgang im Anteil der tarifgebundenen Betriebe zu beobachten. Noch im Jahr 2013 waren 40 Prozent aller Betriebe in Rheinland-Pfalz an einen Tarifvertrag gebunden. Damit hat sich der Anteil der tarifvertraglich gebundenen Betriebe in 10 Jahren um 5 Prozentpunkte reduziert.
- > Dieser Rückgang in der Tarifbindung hatte auch Auswirkungen auf die Beschäftigtenreichweite der Tarifbindung. Im Jahr 2013 waren noch 64 Prozent aller rheinland-pfälzischen Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben und weitere 21 Prozent in solchen Betrieben mit Branchentarifvertragsorientierung tätig. Bis 2022 reduzierte sich insbesondere der Anteil der Beschäftigten in den tarifgebundenen Betrieben (2022: 50 Prozent). Der Anteil der Beschäftigten in den Betrieben mit Branchentarifvertragsorientierung blieb dagegen nahezu unverändert (2022: 22 Prozent). Während demnach im Jahr 2013 noch insgesamt 85 Prozent aller Beschäftigten in Rheinland-Pfalz von tarifvertraglichen Regelungen profitierten, belief sich dieser Anteil im Jahr 2022 auf nur noch 72 Prozent.

\* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

## Betriebsgröße

- > Je größer die Beschäftigtenzahl eines Betriebes, desto eher unterliegen die Betriebe einem Tarifvertrag. Unter den *Kleinstbetrieben* waren 29 Prozent\* an Tarifverträge gebunden. Bei den *Kleinbetrieben* war dies bei 46 Prozent der Fall und unter den *mittleren* und *großen Betrieben* traf dies auf jeweils beinahe die Hälfte (49 bzw. 48 Prozent\*) zu. Die Anteile der Betriebe, welche Branchentarifverträge als Orientierungsgrundlage für die Lohn- und Gehaltszahlungen nutzten, betrugen unter den *Kleinst-* und *Kleinbetrieben* 28 bzw. 27 Prozent\*. Der Anteil unter den *mittleren und großen Betrieben* belief sich auf 22 Prozent\*.<sup>14</sup> Die Anteile der Betriebe, in denen kein Tarifvertrag galt und auch keine Orientierung an Branchentarifen erfolgte, belief sich unter den *Kleinstbetrieben* auf 39 Prozent\*. Unter den *Kleinbetrieben* sowie unter den *mittleren und großen Betrieben* betrug der Anteil jeweils gut ein Viertel (25 und 26 Prozent\*).
- > Der mit der Betriebsgröße zunehmende Anteil tarifgebundener Betriebe schlägt sich auch in den Anteilen der rheinland-pfälzischen Beschäftigten nieder, die von tarifvertraglichen Regelungen profitieren konnten: Von allen Beschäftigten in den *Kleinstbetrieben* waren 29 Prozent\* in Betrieben tätig, die einer tarifvertraglichen Regelung unterlagen. Unter den Beschäftigten in den *kleinen* und *mittleren\* Betrieben* konnte jeweils die Hälfte (50 Prozent) von bestehenden Tarifverträgen profitieren. Von allen Beschäftigten der *Großbetriebe* waren 62 Prozent\* in Betrieben mit Tarifbindung tätig.
- > In Bezug auf die übertarifliche Bezahlung von Löhnen und Gehältern wiesen die tarifgebundenen *mittleren und großen Betriebe* mit 53 Prozent\* den höchsten Anteil auf. Unter den tarifgebundenen *Kleinst- und Kleinbetrieben* entrichtete ein Drittel (33 Prozent\*) entsprechend höhere Löhne und Gehälter.<sup>15</sup>

Zentrale Ergebnisse zu den Tarifverträgen und deren Beschäftigtenreichweite



## Wirtschaftsbereich

- > Neben dem *Handel* (29 Prozent\*) wies im Vergleich zum Landesdurchschnitt (35 Prozent) auch der *Dienstleistungsbereich* (30 Prozent) einen unterdurchschnittlichen Anteil an tarifvertraglich gebundenen Betrieben auf. Auf einem zum Landesdurchschnitt vergleichbaren Niveau lagen mit 34 bzw. 35 Prozent\* das *Verarbeitende Gewerbe* sowie das *Gesundheits- und Sozialwesen*. Im *Baugewerbe* (53 Prozent\*) und im *Öffentlichen Bereich* (88 Prozent\*) war die Tarifbindung deutlich überdurchschnittlich.
- > Entsprechend der Tarifbindung ist auch die Beschäftigtenreichweite der betrieblichen Tarifbindung sehr unterschiedlich. Wie anhand der Abbildung erkennbar, überstieg in fast allen betrachteten Wirtschaftsbereichen die Beschäftigtenreichweite der Tarifbindung den Anteil der tarifgebundenen Betriebe. Etwa zwei Fünftel der Beschäftigten des *Gesundheits- und Sozialwesens* (40 Prozent\*) und des *Dienstleistungsbereiches*

\* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

(43 Prozent) arbeiteten in tarifvertraglich gebundenen Betrieben. Auf beinahe die Hälfte der Beschäftigten traf dies im *Verarbeitenden Gewerbe* (48 Prozent\*) zu. Im *Baugewerbe* profitierten zwei Drittel (65 Prozent\*) aller Beschäftigten von Tarifverträgen. Aufgrund dessen, dass im *Öffentlichen Bereich* fast alle Betriebe einem Tarifvertrag unterlagen (88 Prozent\*), war die Beschäftigtenreichweite mit 89 Prozent\* auf einem entsprechend hohen Niveau. Für den *Handel* ist hervorzuheben, dass dort die Beschäftigtenreichweite der Tarifbindung etwas niedriger war als der Anteil tarifgebundener Betriebe: In 29 Prozent\* der Betriebe galt ein Tarifvertrag. In diesen Betrieben waren 27 Prozent\* aller Beschäftigten des *Handels* tätig.

### Einordnung der Befunde

Obwohl in über der Hälfte aller Betriebe in Rheinland-Pfalz die Erbringung von Überstunden notwendig wurde, ist insbesondere hervorzuheben, dass nur in Ausnahmefällen kein finanzieller oder zeitlicher Ausgleich der erbrachten Überstunden vorgesehen war. In fast allen Betrieben, in denen Beschäftigte Überstunden leisteten, wurde entweder ein Freizeitausgleich oder eine Vergütung der Überstunden gewährt. Darüber hinaus kann festgehalten werden, dass es viele der rheinland-pfälzischen Betriebe verstehen, über die verfügbaren Mittel in Bezug auf die Erbringung der Arbeitszeit und auf das Management der Arbeitszeitguthaben, die Zufriedenheit der Beschäftigten zu fördern. Denn im Jahr 2022 bot beinahe ein Drittel der rheinland-pfälzischen Betriebe ihren Beschäftigten die Möglichkeit der Mobilarbeit. Zudem waren Regelungen zu Vertrauensarbeitszeiten und zu Arbeitszeitkonten unter den Betrieben in Rheinland-Pfalz vergleichsweise weit verbreitet. Wenngleich dagegen Langzeitkonten zur Ansparung von Arbeitszeitguthaben für Langzeitfreistellungen, Familien- und Weiterbildungszeiten oder auch zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit nur in wenigen Betrieben verfügbar waren, ist es dennoch als positiv zu erachten, dass derartige Langzeitkonten, eine durchaus bemerkenswerte Beschäftigtenreichweite hatten. Gleiches gilt für die Beschäftigtenreichweite der Mobilarbeit, der Vertrauensarbeitszeit und der Arbeitszeitkonten. Unabhängig davon, welches dieser Instrumente zur Anwendung kam, in allen Fällen konnte mindestens die Hälfte der Beschäftigten in diesen Betrieben darauf zurückgreifen.

Für die betriebliche Tarifbindung muss das Fazit dagegen verhaltener ausfallen: Zwar war im Jahr 2022 die Hälfte aller Beschäftigten in Rheinland-Pfalz in dem guten Drittel der Betriebe tätig, die einem Branchen-, Haus- oder Firmentarifvertrag unterlagen, allerdings hat über die Jahre die betriebliche Tarifbindung und folglich auch deren Beschäftigtenreichweite abgenommen. Angesichts dieser Entwicklung ist positiv zu bewerten, dass im Jahr 2022 der Anteil tarifgebundener Betriebe in Rheinland-Pfalz höher war als in Westdeutschland.

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 der FITT gGmbH 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

- 1 Unter der Beschäftigtenreichweite der Tarifbindung versteht sich der Anteil der Beschäftigten in den tarifgebundenen Betrieben bezogen auf die Gesamtheit der Beschäftigten.
- 2 Die Gesamtzahl der Betriebe in Rheinland-Pfalz belief sich laut dem IAB-Betriebspanel im Jahr 2022 auf 103.100. 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.
- 3 Die Differenz zu 100 Prozent ergibt sich über nicht berücksichtigte Antwortkategorien und Betriebe ohne Angabe.
- 4 Die exakte Frageformulierung im Fragebogen zum IAB-Betriebspanel lautet: „Bietet Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle den Beschäftigten die Möglichkeit, mittels digitaler Endgeräte von zuhause aus zu arbeiten, sei es im Home Office, in Telearbeit oder mobil?“
- 5 Ergänzende Informationen zur Beschäftigtenreichweite des betrieblichen Mobilarbeitsangebotes und der Vertrauensarbeitszeitregelungen:

	Beschäftigtenreichweite*		
	Mobilarbeit	Vertrauensarbeitszeit	Arbeitszeitkonten
<b>Betriebsgröße</b>			
Kleinstbetriebe	63%*	86%*	93%*
Kleinbetriebe	35%*	56%*	85%
Mittlere Betriebe	29%	30%*	86%*
Großbetriebe	32%*	20%*	83%*
<b>Wirtschaftsbereich</b>			
Verarbeitendes Gewerbe	28%*	58%*	92%*
Baugewerbe	22%*	<>	95%*
Handel und Reparatur	56%*	67%*	86%*
Dienstleistungsbereich	56%	75%	89%
Beherbergung und Gastronomie	<>	<>	<>
Gesundheits- und Sozialwesen	45%*	70%*	95%*
Öffentlicher Bereich	57%*	<>	83%*
<b>Gesamt</b>	<b>50%</b>	<b>73%</b>	<b>89%</b>

\* Anteil der Beschäftigten in den Betrieben mit entsprechendem Angebot, die darauf zurückgreifen konnten.  
<>: aufgrund zu geringer Fallzahl in der Stichprobe nicht ausweisbar

- 6 Die Betriebe wurden nach ihrer Zahl der 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).
- 7 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.
- 8 Im Rahmen der Betrachtungen nach Wirtschaftsbereichen werden ausgewählte Fokusbranchen betrachtet. Diese sind das *Verarbeitende Gewerbe*, das *Baugewerbe*, der Bereich *Handel und Reparatur*, der *Dienstleistungsbereich* und der *Öffentliche Bereich*. Zusätzlich werden die dem Dienstleistungsbereich zuzuordnenden Wirtschaftsbereiche *Beherbergung und Gastronomie* sowie das *Gesundheits- und Sozialwesen* berücksichtigt. Der *Öffentliche Bereich* umfasst neben dem Öffentlichen Verwaltung auch Interessenvertretungen, Verbände, kirchliche und religiöse Vereinigungen, Verteidigung und Sozialversicherung.
- 9 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.
- 10 Die exakte Frageformulierung im Fragebogen zum IAB-Betriebspanel lautet: „Gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle Regelungen zu Arbeitszeitkonten, also von der Gleitzeit bis hin zu Jahresarbeitszeitvereinbarungen?“
- 11 Die exakte Frageformulierung im Fragebogen zum IAB-Betriebspanel lautet: „Gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle die Möglichkeit, größere Arbeitszeitguthaben für längerfristige Arbeitsfreistellungen anzusparen, sei es auf separaten Langzeitkonten oder im Rahmen der regulären Arbeitszeitkontenregelungen?“
- 12 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.
- 13 Die Differenz zu 100 Prozent ergibt sich über Betriebe, die entweder keine Angaben zur Tarifbindung und/oder zur Orientierung an Branchentarifverträgen machten.
- 14 Da die Stichproben-Fallzahl in der Klasse der *Großbetriebe* für statistisch belastbare Aussagen nicht ausreichend war, wurden für diese Betrachtung *mittlere und große Betriebe* zu einer Klasse zusammengefasst.
- 15 Da die Stichproben-Fallzahl in den einzelnen Betriebsgrößenklassen für belastbare Aussagen nicht ausreichend war, wurden für diese Betrachtung *Kleinst- und Kleinbetriebe* sowie *mittlere und große Betriebe* zu jeweils einer Klasse zusammengefasst.

\* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100