



## Die Tarifbindung und das Arbeitszeitmanagement der rheinland-pfälzischen Betriebe im Jahr 2023

### Zusammenfassung

Dieser Steckbrief informiert für das Jahr 2023 über die Tarifbindung und das Arbeitszeitmanagement der rheinland-pfälzischen Betriebe. Dabei wird zunächst auf die betriebliche Tarifbindung und deren Beschäftigtenreichweite eingegangen. Zudem werden die durchschnittliche Wochenarbeitszeit, die Notwendigkeit von Überstunden und deren Ausgleich sowie die Verbreitung von Arbeitszeitkonten berücksichtigt.

Die Ergebnisse zeigen, dass hinsichtlich der betrieblichen Tarifbindung über die Jahre ein Rückgang zu verzeichnen ist. Nichtsdestotrotz war im Jahr 2023 noch immer gut die Hälfte aller Beschäftigten in Rheinland-Pfalz in tarifvertraglich gebundenen Betrieben tätig. Auch für die durchschnittliche Wochenarbeitszeit ist über die letzten Jahre ein Rückgang festzustellen. Weiterhin ist die Erbringung von Überstunden ebenso wie deren Ausgleich mittels eines Freizeitausgleichs oder einer Vergütung weit verbreitet. Darüber hinaus gab es in beinahe zwei Fünfteln der Betriebe Regelungen zu Arbeitszeitkonten, welche dann für fast alle Beschäftigten zur Anwendung kamen.

# Die Tarifbindung und das Arbeitszeitmanagement der rheinland-pfälzische Betriebe im Jahr 2023

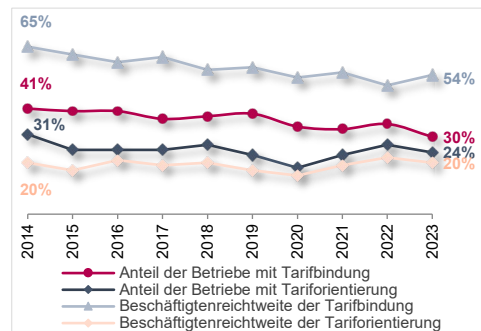
## Tarifverträge als Instrument der Arbeitsmarktregulierung

Tarifverträge sind ein zentrales Instrument der Arbeitsmarktregulierung. Sie regeln die Bedingungen der Arbeitsverhältnisse für bestimmte Branchen oder Berufsgruppen und sind sowohl für Arbeitgebende als auch für Arbeitnehmende von großer Bedeutung. So definieren Tarifverträge unter anderem verbindliche Arbeitsbedingungen wie etwa Mindestlöhne und Gehaltsstrukturen als auch Arbeitszeiten und Überstundenregelungen. Ebenso werden Regelungen zum Kündigungsschutz, zur Absicherung bei Krankheit oder Unfällen und zur Gleichbehandlung von Beschäftigten häufig in Tarifverträgen festgelegt.

Vor diesem Hintergrund widmet sich dieser Steckbrief im ersten Abschnitt der Tarifbindung der rheinland-pfälzischen Betriebe und deren Beschäftigtenreichweite<sup>1</sup> im Jahr 2023. Der zweite Abschnitt geht dann im Speziellen auf Aspekte der Arbeitszeit- und Überstundenregelungen ein, welche im Rahmen des IAB-Betriebspanels regelmäßig erfasst werden.

## Tarifverträge und deren Beschäftigtenreichweite

- > Im Jahr 2023 waren 30 Prozent der rheinland-pfälzischen Betriebe an einen Branchen-, Haus- oder Firmentarifvertrag (im Folgenden abgekürzt mit Tarifvertrag) gebunden (Westdeutschland: 25 Prozent). Von diesen Betrieben zahlten 51 Prozent auch übertarifliche Löhne und Gehälter (Westdeutschland: 52 Prozent).<sup>2</sup> Weitere 24 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 43 Prozent (Westdeutschland: 42 Prozent).<sup>3</sup>
- > Im Verlauf der letzten 10 Jahre ist ein kontinuierlicher Rückgang im Anteil der tarifgebundenen Betriebe zu beobachten. Noch im Jahr 2013 waren 41 Prozent aller Betriebe in Rheinland-Pfalz an einen Tarifvertrag gebunden. Damit hat sich der Anteil der tarifvertraglich gebundenen Betriebe in 10 Jahren um 11 Prozentpunkte reduziert. Eine ähnliche Entwicklung ist für den Anteil der Betriebe mit Tariforientierung zu beobachten. Deren Anteil hat sich seit 2014 von 31 auf 24 Prozent reduziert.
- > Dieser Rückgang in der Tarifbindung hatte auch Auswirkungen auf die Beschäftigtenreichweite der Tarifbindung. Im Jahr 2014 waren noch 65 Prozent aller rheinland-pfälzischen Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben und weitere 20 Prozent in solchen Betrieben mit Branchentarifvertragsorientierung tätig. Bis 2023 reduzierte sich insbesondere der Anteil der Beschäftigten in den tarifgebundenen Betrieben (2023: 54 Prozent). Der Anteil der Beschäftigten in den Betrieben mit Branchentarifvertragsorientierung blieb dagegen über die Jahre nahezu unverändert (2023: 20 Prozent). Während demnach im Jahr 2014 noch insgesamt 85 Prozent aller Beschäftigten in Rheinland-Pfalz von tarifvertraglichen Regelungen profitierten, belief sich dieser Anteil im Jahr 2023 auf nur noch 74 Prozent.

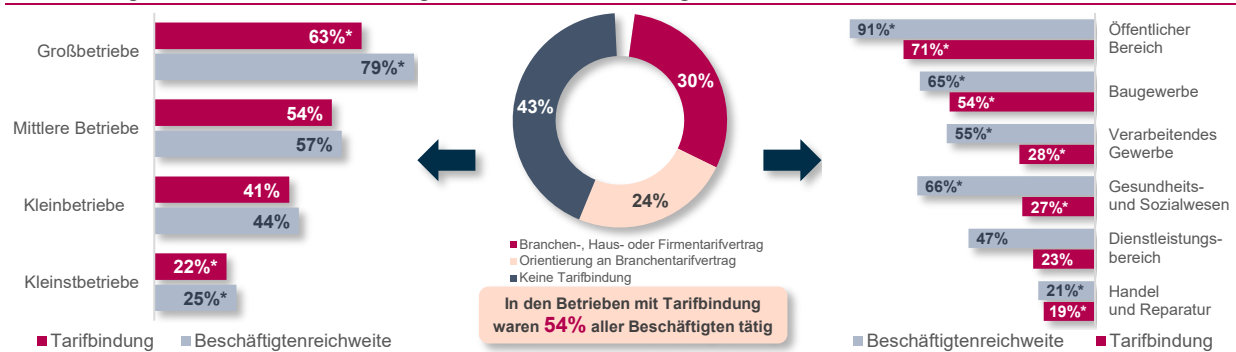


\* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

## Betriebsgröße

- > Je höher die Beschäftigtenzahl eines Betriebes, desto eher unterliegen die Betriebe einem Tarifvertrag. Unter den *Kleinstbetrieben* waren 22 Prozent\* an Tarifverträge gebunden. Bei den *Kleinbetrieben* war dies bei 41 Prozent der Fall und unter den *mittleren* und *großen Betrieben* traf dies auf jeweils mehr als die Hälfte (54 bzw. 63\* Prozent) zu. Die Anteile der Betriebe, welche Branchentarifverträge als Orientierungsgrundlage für die Lohn- und Gehaltszahlungen nutzten, betrugen unter den *Kleinst-* und *Kleinbetrieben* 23 bzw. 28 Prozent\*. Der Anteil unter den *mittleren* und *großen Betrieben* belief sich auf 24 Prozent\*.<sup>4</sup> Die Anteile der Betriebe, in denen kein Tarifvertrag galt und auch keine Orientierung an Branchentarifen erfolgte, belief sich unter den *Kleinstbetrieben* auf 53 Prozent\*. Unter den *Kleinbetrieben* sowie unter den *mittleren* und *großen Betrieben* betrug der Anteil 27 sowie 19 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* war ein Viertel (25 Prozent\*) in Betrieben tätig, die einer tarifvertraglichen Regelung unterlagen. Unter den Beschäftigten in den *kleinen Betrieben* konnte fast die Hälfte (44 Prozent) und in den *mittleren Betrieben* mehr als die Hälfte (57 Prozent\*) von bestehenden Tarifverträgen profitieren. Von allen Beschäftigten der *Großbetriebe* waren 79 Prozent\* in Betrieben mit Tarifbindung tätig.
- > In Bezug auf die übertarifliche Bezahlung von Löhnen und Gehältern wiesen die tarifgebundenen *mittleren* und *großen Betriebe* mit 48 Prozent\* einen zu den *Kleinstbetrieben* (48 Prozent\*) vergleichbaren Anteil auf.<sup>5</sup> Der höchste Anteil lässt sich mit 55 Prozent\* für die *Kleinbetriebe* identifizieren.

Zentrale Ergebnisse zu den Tarifverträgen und deren Beschäftigtenreichweite



## Wirtschaftsbereich

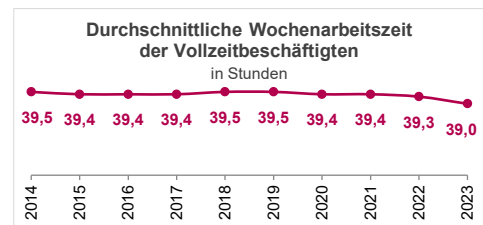
- > Gespiegelt am Landesdurchschnitt (30 Prozent) wiesen der Bereich *Handel und Reparatur* (19 Prozent\*) und der *Dienstleistungsbereich* (23 Prozent) unterdurchschnittliche Anteile an tarifgebundenen Betrieben auf.<sup>6</sup> Auf einem zum Landesdurchschnitt beinahe vergleichbaren Niveau lagen mit 27 bzw. 28 Prozent\* das *Gesundheits- und Sozialwesen* und das *Verarbeitende Gewerbe*. Im *Baugewerbe* (54 Prozent\*) und im *Öffentlichen Bereich* (71 Prozent\*) war die Tarifbindung der Betriebe deutlich überdurchschnittlich.
- > Entsprechend der Tarifbindung ist auch die Beschäftigtenreichweite der betrieblichen Tarifbindung sehr unterschiedlich. Wie anhand der Abbildung erkennbar, überstieg in allen betrachteten Wirtschaftsbereichen die Beschäftigtenreichweite der Tarifbindung den Anteil der tarifgebundenen Betriebe. Für den Bereich *Handel und Reparatur* ist je-

\* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

doch hervorzuheben, dass der Unterschied zwischen dem Anteil tarifgebundenen Betriebe (19 Prozent\*) und der Beschäftigtenreichweite der Tarifbindung (21 Prozent\*) nur gering ausfällt. Für alle anderen betrachteten Wirtschaftsbereiche liegen deutlich stärkere Unterschiede vor. Beinahe die Hälfte (47 Prozent) der Beschäftigten des *Dienstleistungsbereiches* arbeitete in tarifvertraglich gebundenen Betrieben. Im *Verarbeitenden Gewerbe* traf dies auf etwas mehr als die Hälfte (55 Prozent\*) der Beschäftigten zu. Im *Baugewerbe* und im *Gesundheits- und Sozialwesen* profitierten zwei Drittel (65 bzw. 66 Prozent\*) aller Beschäftigten von Tarifverträgen. Aufgrund dessen, dass im *Öffentlichen Bereich* fast drei Viertel aller Betriebe einem Tarifvertrag unterlagen (71 Prozent\*), war die Beschäftigtenreichweite mit 91 Prozent\* ebenfalls auf einem hohen Niveau.<sup>7</sup>

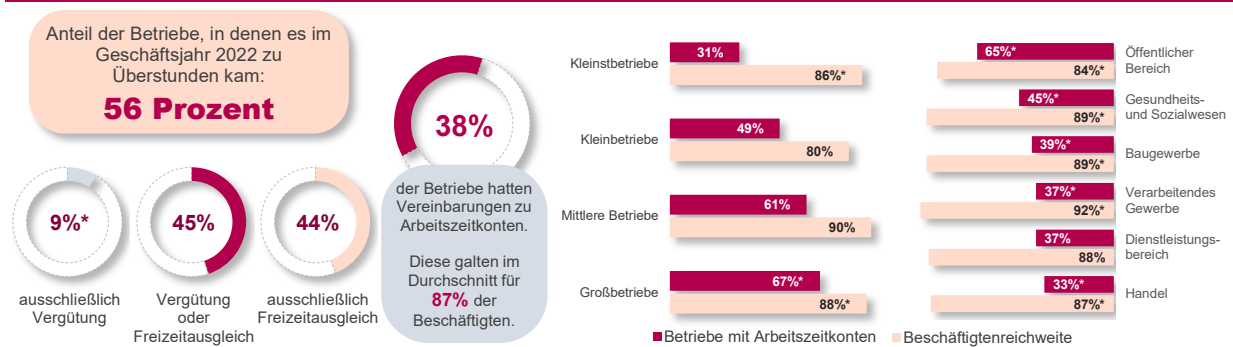
### Informationen zu den Arbeitszeiten und Überstundenregelungen

- > Die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten belief sich im Jahr 2023 im Durchschnitt über alle rheinland-pfälzischen Betriebe auf 39,0 Stunden.<sup>8</sup> Im Vergleich mit den Angaben der Betriebe im Verlauf der letzten 10 Jahre, war die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten in keinem Jahr niedriger.



- > Regelungen zu Arbeitszeitkonten im Sinne von Gleitzeit oder Jahresarbeitszeitvereinbarungen existierten im Jahr 2023 in 38 Prozent der Betriebe.<sup>9</sup> In diesen Betrieben galten diese Regelungen im Durchschnitt für 87 Prozent der Beschäftigten. Zum Vergleich: In Westdeutschland gab es solche Regelungen in 39 Prozent der Betriebe, die dann für durchschnittlich 90 Prozent der Beschäftigten galten.
- > In 56 Prozent der Betriebe wurden im zurückliegenden Geschäftsjahr 2022 Überstunden geleistet (Westdeutschland: 53 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 zugleich anbieten. Mit einem Anteil von 45 Prozent kamen dabei unter den Betrieben, in denen Überstunden erbracht wurden, beide Varianten zugleich zur Anwendung (Westdeutschland: 46 Prozent). In vergleichbar vielen Betrieben (44 Prozent) war für den Abbau der Überstunden ausschließlich ein Freizeitausgleich vorgesehen (Westdeutschland: 42 Prozent). Eine ausschließliche Vergütung der Überstunden gab es in 9 Prozent\* der Betriebe (Westdeutschland: 8 Prozent).<sup>10</sup>

### Zentrale Informationen zu den Arbeitszeiten und Überstundenregelungen



\* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

## Betriebsgröße

- > In Abhängigkeit zur Betriebsgröße, zeigt die vereinbarte Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte nur geringe Unterschiede. In den *Kleinstbetrieben* und den *Großbetrieben*\* betrug sie durchschnittlich jeweils 38,8 Stunden. Im Durchschnitt über alle *mittleren Betriebe* belief sie sich auf 39,1 Stunden. In den *Kleinbetrieben* galt im Gesamtdurchschnitt eine Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte von 39,5 Stunden.<sup>11</sup>
- > Regelungen zu Arbeitszeitkonten gab es in 31 Prozent\* der *Kleinstbetriebe*. Damit grenzten sich die *Kleinstbetriebe* von den größeren Betrieben ab, welche deutlich häufiger entsprechende Regelungen vereinbart hatten (*Kleinbetriebe*: 49 Prozent / *mittlere Betriebe*: 61 Prozent / *Großbetriebe*: 67 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 86 Prozent\* und in den *Kleinbetrieben* für 80 Prozent der Beschäftigten. In den *mittleren Betrieben* galten die Regelungen für 90 Prozent und in den *Großbetrieben* für 88 Prozent\* der Beschäftigten.

- > Der Anteil der Betriebe, in denen im zurückliegenden Geschäftsjahr 2022 Überstunden anfielen, nimmt mit der Betriebsgröße zu. Am seltensten wurde mit einem Anteil von 46 Prozent das normale Arbeitspensum in den *Kleinstbetrieben* überschritten. Unter den *Kleinbetrieben* belief sich der Anteil auf 71 Prozent. Danach folgten die *mittleren Betriebe* mit 83 Prozent und schließlich *Großbetriebe* die 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. Unter den *Kleinbetrieben* in denen Überstunden erbracht wurden, lag dieses Angebot bei 59 Prozent vor. Bei den *mittleren Betrieben* war dies bei 73 Prozent und unter den *großen Betrieben* bei 83 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 (56 Prozent\*) und danach auf die Kombination aus Freizeitausgleich und Vergütung (30 Prozent\*).

## Wirtschaftsbereich

- > Unter den betrachteten Wirtschaftsbereichen<sup>12</sup> war die durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte im *Gesundheits- und Sozialwesen* mit 37,9 Stunden am niedrigsten. Ebenfalls unterhalb des Landesdurchschnitts (39,0 Stunden) bewegte sich die Wochenarbeitszeit in der *Beherbergung und Gastronomie* (38,5 Stunden\*) und im *Dienstleistungsbereich* (38,6 Stunden). Im Bereich *Handel und Reparatur* und im *Öffentlichen Bereich* war die durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte deckungsgleich mit dem Landesdurchschnitt. Am höchsten war die durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte im *Verarbeitenden Gewerbe* (39,2 Stunden) und im *Baugewerbe* (39,8 Stunden\*).
- > Regelungen zu Arbeitszeitkonten waren im Jahr 2023 in den verschiedenen Wirtschaftsbereichen weit verbreitet. Dies gilt insbesondere für den *Öffentlichen Bereich*, in welchem 65 Prozent\* der Betriebe entsprechende Regelungen vorgesehen hatten. Im *Gesundheits- und Sozialwesen* traf dies auf fast die Hälfte (45 Prozent\*) der Betriebe zu. Etwas weniger waren es mit 39 Prozent\* im *Baugewerbe*. Unter den Betrieben des *Dienstleistungsbereiches* (37 Prozent), des *Verarbeitenden Gewerbes* (37 Prozent\*) und des Bereiches *Handel und Reparatur* (33 Prozent\*) gab es in etwa einem Drittel Regelungen zu Arbeitszeitkonten.

\* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

Gab es entsprechende Regelungen zu Arbeitszeitkonten, galten diese für die deutliche Mehrheit der Beschäftigten. Die Beschäftigtenanteile bewegten sich zwischen 84 Prozent\* (*Öffentlicher Bereich*) und 92 Prozent\* (*Verarbeitendes Gewerbe*). Der Bereich *Handel und Reparatur* (87 Prozent\*), der *Dienstleistungsbereich* (88 Prozent), das *Baugewerbe* sowie *Gesundheits- und Sozialwesen* (je 89 Prozent\*) waren dazwischen zu verorten.

- > Im Geschäftsjahr 2022 kam es in 56 Prozent aller rheinland-pfälzischen Betriebe zu Überstunden. Auf einem annähernd vergleichbaren Niveau bewegten sich die Betriebe des *Dienstleistungsbereiches* (53 Prozent) und des Bereiches *Handel und Reparatur* (57 Prozent\*). Anteilig häufiger waren in den Betrieben des *Gesundheits- und Sozialwesens* (60 Prozent\*), des *Verarbeitenden Gewerbes* (62 Prozent), des *Baugewerbes* (66 Prozent\*) sowie des *Öffentlichen Bereiches* (74 Prozent\*) Überstunden notwendig.

Für die Betriebe des *Öffentlichen Bereiches* (63 Prozent\*), des Bereiches *Handel und Reparatur* (52 Prozent\*) und des *Dienstleistungsbereiches* (48 Prozent) war die bevorzugte Form der Überstundenabgeltung der ausschließliche Freizeitausgleich. Im *Verarbeitenden Gewerbe* (60 Prozent\*) und im *Baugewerbe* (51 Prozent\*) gab es am häufigsten das gemeinsame Angebot von Vergütung und Freizeitausgleich. Im *Gesundheits- und Sozialwesen* waren die Anteile des ausschließlichen Freizeitausgleichs (50 Prozent\*) und des gemeinsamen Angebotes von Vergütung und Freizeitausgleich (48 Prozent\*) zueinander vergleichbar.

## Einordnung der Befunde

Für die betriebliche Tarifbindung muss das Fazit verhalten ausfallen: Einerseits war im Jahr 2023 über die Hälfte aller Beschäftigten in Rheinland-Pfalz in Betrieben tätig, die einem Branchen-, Haus- oder Firmentarifvertrag unterlagen. Andererseits nimmt bereits seit Jahren der Anteil der tarifgebundenen Betriebe und folglich auch der Anteil der Beschäftigten, welche auf die tarifvertraglich geregelten Arbeitsbedingungen zurückgreifen konnten, ab. Allerdings ist dies keine Entwicklung, welche ausschließlich das Land Rheinland-Pfalz betrifft. Vergleichbare Entwicklungen können in allen Bundesländern beobachtet werden. Positiv hervorzuheben ist, dass die rheinland-pfälzischen Betriebe im Vergleich zu Westdeutschland ein starkes Signal für die Tarifbindung senden. Denn in Rheinland-Pfalz war der Anteil tarifgebundener Betriebe im Jahr 2023 erkennbar größer als in Westdeutschland.

Richtet man den Blick auf die Arbeitsbedingungen in Bezug auf die Erbringung der Arbeitszeit, ist zunächst der Rückgang in der durchschnittlich vereinbarten Wochenarbeitszeit hervorzuheben. Dieser Rückgang steht im Widerspruch zu dem weiterhin hohen Anteil an Betrieben, in denen Überstunden notwendig waren. Erfreulich ist dann wiederum, dass die Betriebe für die Abgeltung der geleisteten Überstunden Sorge tragen. Nur in Ausnahmefällen war kein finanzieller oder zeitlicher Ausgleich der erbrachten Überstunden vorgesehen. In fast allen Betrieben, in denen Beschäftigte Überstunden leisteten, wurde entweder ein Freizeitausgleich oder eine Vergütung der Überstunden gewährt. Darüber hinaus ist positiv zu betonen, dass in vergleichsweise vielen Betrieben die erbrachte Arbeitszeit durch Arbeitszeitkonten erfasst wird. Zudem besitzen derartige Arbeitszeitkonten eine bemerkenswerte Beschäftigtenreichweite.

\* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

- <sup>1</sup> Unter der Beschäftigtenreichweite der Tarifbindung versteht sich der Anteil der Beschäftigten in den tarifgebundenen Betrieben bezogen auf die Gesamtheit der Beschäftigten.
- <sup>2</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>3</sup> Die Differenz zu 100 Prozent ergibt sich über Betriebe, die entweder keine Angaben zur Tarifbindung und/oder zur Orientierung an Branchentarifverträgen machten.
- <sup>4</sup> 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.
- <sup>5</sup> 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.
- <sup>6</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>7</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>8</sup> Zum 30. Juni 2023 gab es in Rheinland-Pfalz 103.700 Betriebe. Diese über das IAB-Betriebspanel ausgewiesene Zahl an Betrieben 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>9</sup> 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?“
- <sup>10</sup> Die Differenz zu 100 Prozent ergibt sich über nicht berücksichtigte Antwortkategorien und Betriebe ohne Angabe.
- <sup>11</sup> Die Betriebe wurden nach ihrer Zahl der Beschäftigten in vier Kategorien unterteilt: Kleinbetriebe (bis zu 9 Beschäftigte), Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte), mittlere Betriebe (50 bis 249 Beschäftigte) und Großbetriebe (mindestens 250 Beschäftigte). Bezogen auf die Gesamtheit der rheinland-pfälzischen Betriebe des Jahres 2023 waren 64 Prozent der Betriebe als Kleinbetriebe, 30 Prozent als Kleinbetriebe, 5 Prozent als mittlere Betriebe und 1 Prozent\* als Großbetriebe einzustufen.
- <sup>12</sup> Im Rahmen der Betrachtungen nach Wirtschaftsbereichen werden ausgewählte Fokusbranchen betrachtet. Diese sind das *Verarbeitende Gewerbe* (8 Prozent), das *Baugewerbe* (13 Prozent\*), der *Dienstleistungsbereich* (71 Prozent) und der *Öffentliche Bereich* (4 Prozent\*). Zusätzlich werden die dem *Dienstleistungsbereich* zuzuordnenden Wirtschaftsbereiche *Handel und Reparatur* (19 Prozent\*), *Beherbergung und Gastronomie* (8 Prozent\*) und das *Gesundheits- und Sozialwesen* (10 Prozent) berücksichtigt. Der *Öffentliche Bereich* umfasst neben der Öffentlichen Verwaltung auch Interessenvertretungen, Verbände, kirchliche und religiöse Vereinigungen, Verteidigung und Sozialversicherung. Der in Klammern gesetzte Wert gibt für jeden Wirtschaftsbereich den Anteil der Betriebe an allen rheinland-pfälzischen Betrieben des Jahres 2023 an.

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

*Die Auswertungen wurden von der Forschungsgruppe WifoS – 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