

## **Flexibles und mobiles Arbeiten in Baden-Württemberg**

**Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels**

**Günther Klee  
Rolf Kleimann**

# Flexibles und mobiles Arbeiten in Baden-Württemberg

## Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels

Günther Klee<sup>1</sup> und Rolf Kleimann

### Gliederung

1	Einleitung und Problemhintergrund .....	2
2.	Entwicklung der betrieblichen Arbeitszeit und deren Steuerung.....	4
2.1	Beschäftigung in Voll- und in Teilzeit .....	4
2.2	Entwicklung und Abgeltung von Überstunden .....	12
2.3	Verbreitung und Bedeutung von betrieblichen Instrumenten der Arbeitszeitsteuerung und -flexibilisierung .....	18
2.3.1	Arbeitszeitkonten .....	18
2.3.2	Weitere Instrumente der Arbeitszeitsteuerung und -flexibilisierung.....	24
3.	Mobiles Arbeiten.....	32
3.1	Verbreitung mobilen Arbeitens .....	33
3.2	Motive für mobiles Arbeiten.....	35
3.3	Betriebliche Regelungen zum Schutz vor Überlastung.....	36
4	Zusammenfassung.....	38
5	Literatur.....	47

**Dieser Bericht ist das Ergebnis einer Untersuchung im Auftrag der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit.**

---

<sup>1</sup> Ansprechpartner am IAW: Günther Klee, E-Mail: [guenther.klee@iaw.edu](mailto:guenther.klee@iaw.edu).

## 1 Einleitung und Problemhintergrund

Betriebe sind häufig diskontinuierlichen Markt- und Geschäftsentwicklungen ausgesetzt. Neben (meist vorhersehbaren) saisonalen Geschäftsschwankungen, treten vermehrt unvorhersehbare Schwankungen auf. So ist die ökonomische Entwicklung nicht nur von konjunkturellen Schwankungen, sondern auch von immer kürzeren und heterogeneren Markt- und Produktzyklen gekennzeichnet. Hinzu kommt ein beschleunigter Strukturwandel hin zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft bei gleichzeitig – durch die fortschreitende Globalisierung und Digitalisierung – zunehmendem Einfluss internationaler Märkte auf betriebliche Entwicklungen. Um diesen vielfältigen, sich überlagernden und interdependenten Entwicklungen sowie dem daraus resultierenden Anpassungsdruck flexibel und erfolgreich zu begegnen, bedarf es adäquater betrieblicher Reaktions- und Gestaltungsmöglichkeiten zur Abfederung bzw. Verstetigung. Hierfür stehen den Betrieben eine ganze Reihe an Flexibilisierungsinstrumenten zur Verfügung. Eine Kategorisierung lässt sich danach vornehmen, ob die Flexibilisierung primär über den Arbeitsinput erfolgt (arbeitsbezogene Flexibilisierung) oder an einem flexibleren Umgang mit anderen „Stellgrößen“, wie z.B. der Logistik oder der Absatzgestaltung ansetzt, die höchstens mittelbar den Arbeitsinput betreffen (nicht arbeitsbezogene Flexibilisierung). Arbeitsbezogene Flexibilisierung kann dabei auf einer Variation des eingesetzten Arbeitsvolumens gemessen in Personen<sup>2</sup> oder Arbeitszeit basieren oder aber die Folge innerbetrieblicher arbeitsbezogener Restrukturierungen<sup>3</sup> sein. Anpassungen der Arbeitszeit bei gleichem Beschäftigungsvolumen in Köpfen werden als arbeitszeitbezogene Flexibilisierung bezeichnet. Hierzu zählen neben dem Auf- und Abbau von Überstunden die Inanspruchnahme von Urlaub und freien Tagen nach Zeitanfall, Kurzarbeit sowie flexible Arbeitszeitmodelle.

Im Zuge des sich vielfach abzeichnenden Fachkräftemangels und der damit steigenden Notwendigkeit qualifizierte Arbeitskraftreserven zu mobilisieren, rücken Konzepte einer „neuen Arbeitswelt“, in der die Arbeitnehmer selbstständiger über Arbeitsorganisation, Arbeitsumgebung und Arbeitszeit entscheiden können, zunehmend in den Vordergrund.<sup>4</sup> Zudem stehen flexible Arbeits(zeit)modelle auch aufgrund der zunehmenden Digitalisierung und der damit verbundenen neuen arbeitsorganisatorischen Möglichkeiten im Fokus betrieblicher Personalpolitik. In diesem Kontext gelten Gleitzeit und Vertrauensarbeitszeit in

---

<sup>2</sup> Zu den personenbezogenen Flexibilisierungsinstrumenten zählen zum Beispiel die Einstellung und Entlassung regulär Beschäftigter und der temporäre Einsatz von Zusatzpersonal über Zeitarbeitsfirmen, als Aushilfen oder durch befristete Arbeits- oder Werkverträge.

<sup>3</sup> Unter arbeitsbezogenen Restrukturierungen werden z.B. innerbetriebliche Umsetzungen gefasst. Beispiele für primär nicht arbeitsbezogene Flexibilisierungsinstrumente sind der Auf- und Abbau von Lagerbeständen, die Verkürzung oder Verlängerung von Lieferzeiten sowie eine Ausweitung oder Verringerung von Unteraufträgen an andere Unternehmensteile oder Fremdfirmen.

<sup>4</sup> Davon zeugt nicht zuletzt die Debatte um eine aktuelle Gesetzesinitiative des Bundesarbeitsministeriums. Vgl. Deutsche Handwerks Zeitung vom 4.03.2019: BMAS plant schon 2019 Änderungen – Hubertus Heil: "Werde ein Recht auf Homeoffice auf den Weg bringen".

Verbindung mit der Einrichtung betrieblicher Arbeitszeitkonten sowie die Ermöglichung mobilen Arbeitens als zentrale personalpolitische Instrumente, um sowohl für die Beschäftigten mehr Zeitsouveränität als auch für die Betriebe die erforderlichen Flexibilitäts-spielräume, aber auch einen Zugewinn an Attraktivität als Arbeitgeber im verschärften Wettbewerb um Arbeits- und insbesondere Fachkräfte zu schaffen. Die Frage, ob und inwieweit sich die im aktuellen politischen Diskurs abzeichnende Tendenz, die betrieblichen Bedürfnisse nach Arbeitszeitflexibilität stärker mit den individuellen Bedürfnissen der Beschäftigten in Einklang zu bringen, in der betrieblichen Praxis bereits als Abkehr von der bislang überwiegend arbeitgeberorientierten Arbeitszeitflexibilität niederschlägt,<sup>5</sup> soll im Rahmen dieses Berichts mit Fokus auf Baden-Württemberg empirisch näher beleuchtet werden.

Aktuell liegen aus verschiedenen Quellen Informationen zur Verbreitung von Arbeitszeitkonten vor. Qualitativ besonders gut sind die Informationen auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels, da sie statistisch belastbare Aussagen für Betriebe aller Branchen und Größenklassen ermöglichen. In diesem Bericht wird daher (zum zweiten Mal nach 2003) repräsentativ das Ausmaß der Verwendung und die Ausgestaltung von Arbeitszeitkonten im Land untersucht. Darüber hinaus wird aber auch das weitere Spektrum von Instrumenten zur Arbeitszeitflexibilisierung, die von den Betrieben angeboten und von den Beschäftigten in Anspruch genommen werden können, dargestellt und analysiert. Die Auswertung des Fragenkomplexes „Mobiles Arbeiten“ (erstmalig in der Welle 2018 erhoben) erlaubt es zudem diese Analyse der flexiblen Arbeitszeitgestaltung durch arbeitsortbezogene Aspekte zu ergänzen. Der Einsatz und die Verbreitung des gesamten Instrumentariums zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort wird dabei nach betrieblichen Größenklasse und nach Branchen differenziert sowie im Zeitverlauf dargestellt. Soweit verfügbar werden auch Vergleichsangaben für (West-) Deutschland herangezogen.

Kapitel 2 beinhaltet den Schwerpunkt dieses Berichts, die Entwicklung der betrieblichen Arbeitszeit und deren Steuerung. Es gliedert sich in drei Abschnitte: Zunächst (2.1) wird die Entwicklung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit betrachtet und dargestellt, wie sich die Anteile Voll- und Teilzeitbeschäftigter verändert haben. Danach (2.2) wird die Entwicklung der geleisteten Überstunden sowie deren Form der Abgeltung betrachtet. Schließlich (2.3) rückt die Anwendung und Verbreitung verschiedener Instrumente der betrieblichen Arbeitszeitsteuerung in den Fokus. Darin wird zwischen Arbeitszeitkonten (2.3.1) und weiteren betrieblichen Steuerungs- und Flexibilisierungsinstrumenten unterschieden (2.3.2). Kapitel 3 wendet sich der deskriptiven Analyse des gegenwärtigen betrieblichen Angebots an die Beschäftigten zu, mittels digitaler Endgeräte mobil, d.h. von unterwegs und/oder von zuhause aus, zu arbeiten. Abschließend fasst Kapitel 4 die wesentlichen Ergebnisse des Berichts zusammen.

---

<sup>5</sup> Empirische Evidenz für die These, „dass Arbeitszeitflexibilität in Deutschland überwiegend arbeitgeberorientiert ist“, findet sich auf Basis von Daten der Linked Employer-Employee Studie des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP-LEE) bei Zapf/Weber (2017, S. 4).

## 2. Entwicklung der betrieblichen Arbeitszeit und deren Steuerung

### 2.1 Beschäftigung in Voll- und in Teilzeit

Aus der Literatur ist bekannt, dass Arbeitszeitwünsche und tatsächliche Arbeitszeiten häufig nicht übereinstimmen; dies gilt für beide Geschlechter: „Männer und Frauen wünschen sich oft kürzere Arbeitszeiten.“<sup>6</sup> In der Debatte um eine Flexibilisierung der Arbeitszeit kommt daher einer differenzierten Betrachtung der Beschäftigungsentwicklung nach Arbeitszeitdeputaten<sup>7</sup> eine große Bedeutung zu, insofern damit Potenziale für eine Verbesserung der Work-Life Balance und zur Sicherung des betrieblichen Arbeitskräftebedarfs verbunden sind. So kann insbesondere ein Anstieg vollzeitnaher Beschäftigungsverhältnisse sowohl zur Verringerung der „Gender Time Gap“ (Schere zwischen den Arbeitszeiten von Frauen und Männern) als auch zur Erhöhung des Beschäftigungsumfangs von Frauen beitragen.<sup>8</sup>

Laut IAB-Betriebspanel hat sich in Baden-Württemberg die Anzahl der Beschäftigten<sup>9</sup> seit 2010 um +20,5 % von 4,87 auf 5,87 Millionen erhöht. Während die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten stark angestiegen ist (+50,3 %), ist die Anzahl der Vollzeitbeschäftigten nur um +15,5 % gewachsen. Nach Wirtschaftssektoren verlief die Entwicklung durchaus unterschiedlich: So erhöhte sich im Verarbeitenden Gewerbe die Anzahl der Beschäftigten insgesamt nur um 3,8 %, die der Vollzeitstellen blieb nahezu konstant (-0,2 %); nur die Teilzeitstellen nahmen deutlich zu (+49,3 %). Im Dienstleistungsbereich hingegen gab es überdurchschnittliche Zuwächse in sämtlichen Kategorien: Die Anzahl der Beschäftigten insgesamt nahm um +34,3 % zu, die der Vollzeitstellen um +25,2 % und die der Teilzeitstellen sogar um +55,7 %. Noch dynamischer entwickelte sich die Beschäftigung im Handwerk: Dort nahm die Anzahl der Teilzeitstellen am stärksten zu (+98,6 %), die der Vollzeitstellen um +42,6 % und die der Beschäftigten insgesamt um +45,3 %.

Grafik 2.1 verdeutlicht, dass im Betrachtungszeitraum der Anteil Vollzeitbeschäftigter um -6,1 Prozentpunkte (von 67,4 % auf 61,3 %) abgenommen hat, wobei der Rückgang in den Betrieben mit 20 bis 99 Beschäftigten am deutlichsten ausfiel (-8,2 Prozentpunkte), gefolgt von den Kleinstbetrieben mit 1 bis 4 Beschäftigten (-6,7 Prozentpunkte) und den Betrieben mit 250 bis 499 Beschäftigten (-6,3 Prozentpunkte). Dabei nimmt (mit Ausnahme der Kleinstbetriebe) der Anteil Vollzeitbeschäftigter mit steigender Größenklasse zu. Mit Blick auf die

---

<sup>6</sup> Weber/Zimmert (2018, S. 2).

<sup>7</sup> In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass laut IAB-Betriebspanel 2018 in Baden-Württemberg der Anteil von Frauen in Teilzeit 53 % aller Frauen in Beschäftigung ausmachte, während der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Beschäftigten insgesamt nur bei 32 % lag. M.a.W.: Frauen sind in stark überproportionalem Ausmaß in Teilzeit beschäftigt.

<sup>8</sup> Eine Differenzierung der Teilzeitdeputate nach Geschlecht ist anhand der Daten des IAB-Betriebspanels leider nicht möglich.

<sup>9</sup> Hierzu zählen neben den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten auch Beamte, Selbständige (tätige Inhaber und mithelfende Familienangehörige), geringfügige und sonstige Beschäftigte.

Wirtschaftszweige zeigt sich, dass der Anteil Vollzeitbeschäftigten in den industriellen Schlüsselbranchen<sup>10</sup> sehr stark abgenommen hat (-13,4 Prozentpunkte, von 84,0 % auf 70,6 %), gefolgt von den Unternehmensnahen Dienstleistungen (-10,5 Prozentpunkte, von 71,3 % auf 60,8 %), den Organisationen ohne Erwerbszweck und der Öffentlichen Verwaltung (-8,8 Prozentpunkte, von 49,6 % auf 40,8 %), dem Handwerk (-8,7 Prozentpunkte, von 79,8 % auf 71,1 %) und dem Baugewerbe (-6,5 Prozentpunkte, von 86,2 % auf 79,7 %). Am aktuellen Rand zeichnet sich weiterhin das Baugewerbe durch den höchsten Anteil Vollzeitbeschäftigter aus (79,7 %), die Organisationen ohne Erwerbszweck und die Öffentliche Verwaltung hingegen weiterhin durch den geringsten Anteil (40,8 %).

Grafik 2.1	Beschäftigte in Vollzeit	Anteil an allen Beschäftigten in Prozent		Entwicklung 2010 - 2018
		2010	2018	
<b>TOTAL</b>				
		67,4%	61,3%	
<b>Betriebsgröße</b>				
	1-4 Beschäftigte	71,9%	65,2%	
	5-19 Beschäftigte	61,5%	57,0%	
	20-99 Beschäftigte	69,9%	61,7%	
	100-249 Beschäftigte	71,9%	70,4%	
	250-499 Beschäftigte	80,6%	74,3%	
	500 u. mehr Beschäftigte	79,5%	78,1%	
<b>Branchen</b>				
	Verarbeitendes Gewerbe	76,6%	68,4%	
	Dienstleistungsbereich	60,9%	53,7%	
	Schlüsselbranchen	84,0%	70,6%	
	Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	71,8%	66,7%	
	Baugewerbe	86,2%	79,7%	
	Handel und Reparatur	64,0%	59,6%	
	Verkehr und Nachrichtenübermittlung	74,4%	71,7%	
	Unternehmensnahe DL	71,3%	60,8%	
	Sonstige DL	53,9%	48,9%	
	Organisationen o.E., Öffentliche Verwaltung	49,6%	40,8%	
<b>Das Handwerk</b>				
	Handwerksbetriebe	79,8%	71,1%	

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2010-2018, IAW-Berechnungen.

Zum Vergleich: In Deutschland verringerte sich der Anteil Vollzeitbeschäftigter im selben Zeitraum nur um -4 Prozentpunkte von 68 % auf 64 %, in Westdeutschland (ohne Berlin) um -5 Prozentpunkte von 67 % auf 62 %.

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in Baden-Württemberg hat sich im Zeitraum von 2010 bis 2018 laut IAB-Betriebspanel um +26,8 Minuten erhöht. Im Verarbeitenden

<sup>10</sup> Die industriellen Schlüsselbranchen umfassen den Maschinen- und Kraftfahrzeugbau (inkl. Herstellung von Kraftwagenteilen), den Bereich der Elektrotechnik (inkl. Herstellung von Büromaschinen und DV-Geräten) sowie Herstellung von Metallerezeugnissen (inkl. Stahl- und Leichtmetallbau), das Sonstige Verarbeitende Gewerbe die restlichen industriellen Wirtschaftszweige (vgl. ausführlich die WZ-Systematik im Anhang).

Gewerbe erhöhte sie sich nur um +3,1 Minuten, im Dienstleistungsbereich um +28,4 Minuten und im Handwerk stieg sie um +38,7 Minuten an. Mit Ausnahme der Organisationen ohne Erwerbszweck und der Öffentlichen Verwaltung (-30,1 Minuten) ist in allen Größenklassen und Branchen ein Anstieg zu verzeichnen – mit Abstand bei den Kleinstbetrieben (+53,3 Minuten) sowie im Baugewerbe (+81,5 Minuten).

Abbildung 2.2 zeigt, dass sich die vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte in Baden-Württemberg von 2010<sup>11</sup> bis 2018 von 39,1 auf 39,6 Stunden erhöht hat. Diese Erhöhung ist in sämtlichen Betriebsgrößenklassen festzustellen; am deutlichsten fällt sie bei den Kleinstbetrieben (1 bis 4 Beschäftigte) mit +0,9 Stunden aus, während sie in den Großbetrieben dem Durchschnitt entspricht. Zudem zeigt sich, dass die durchschnittliche Wochenarbeitszeit mit steigender Beschäftigtenanzahl (nahezu durchgängig) abnimmt. Die maximale Differenz am aktuellen Rand macht 1,3 Stunden pro Woche aus.

Grafik 2.2	Vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte	Wochenarbeitszeit in Stunden		Entwicklung 2010 - 2018
		2010	2018	
<b>TOTAL</b>				
		39,1	39,6	
<b>Betriebsgröße</b>				
	1-4 Beschäftigte	38,8	39,7	
	5-19 Beschäftigte	39,4	39,6	
	20-99 Beschäftigte	39,4	39,6	
	100-249 Beschäftigte	38,5	38,7	
	250-499 Beschäftigte	38,3	38,4	
	500 u. mehr Beschäftigte	37,9	38,4	
<b>Branchen</b>				
	Verarbeitendes Gewerbe	39,3	39,4	
	Dienstleistungsbereich	39,0	39,4	
	Schlüsselbranchen	38,9	39,1	
	Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	39,5	39,5	
	Baugewerbe	38,7	40,0	
	Handel und Reparatur	39,3	39,4	
	Verkehr und Nachrichtenübermittlung	39,4	40,2	
	Unternehmensnahe DL	38,8	39,5	
	Sonstige DL	39,1	39,4	
	Organisationen o.E., Öffentliche Verwaltung	39,9	39,4	
<b>Das Handwerk</b>				
	Handwerksbetriebe	39,1	39,8	

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2010-2018, IAW-Berechnungen.

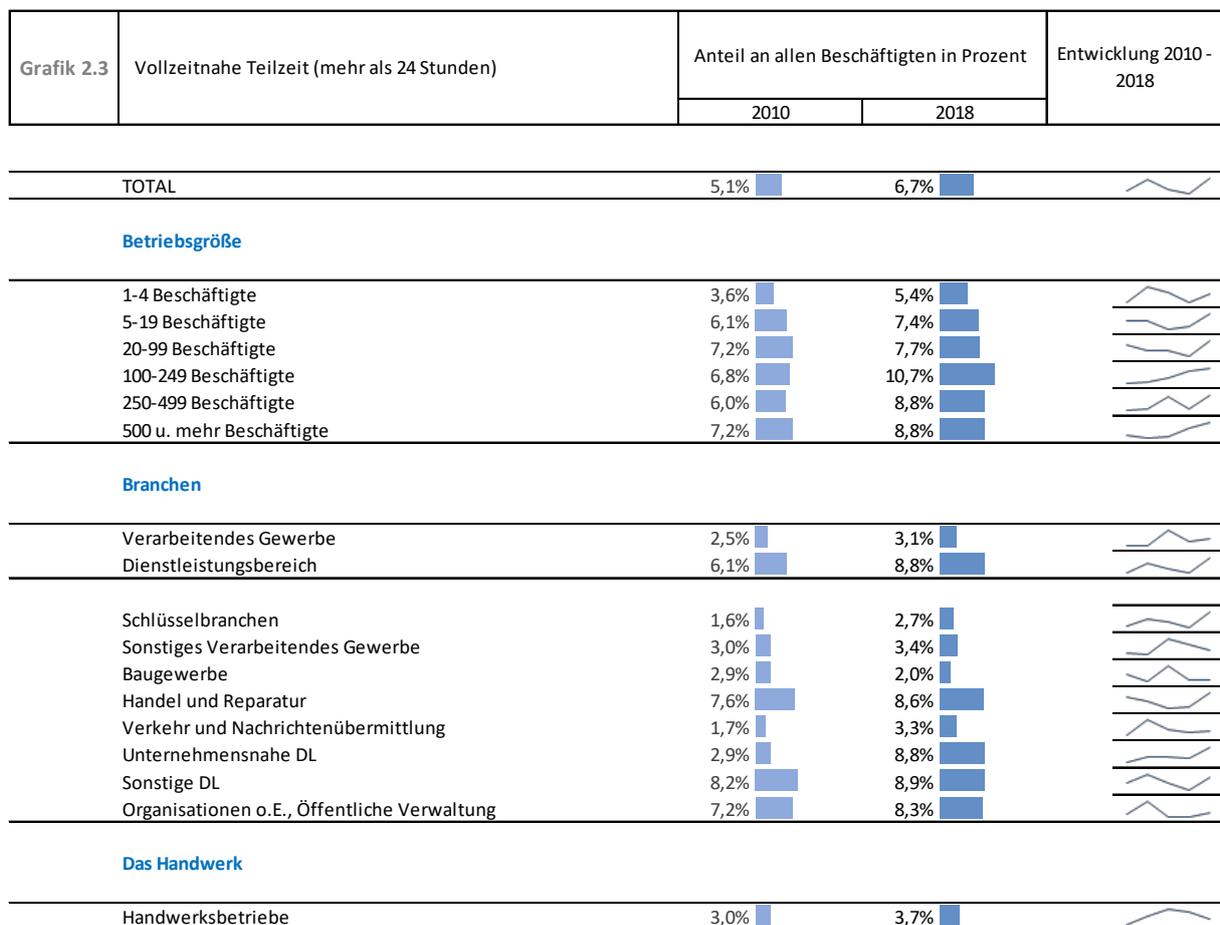
Die Betrachtung nach Branchen zeigt eine deutliche Zunahme der Wochenarbeitszeit im Baugewerbe (+1,3 Stunden), im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung und im Handwerk (jeweils +0,8 Stunden) sowie bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen (+0,7

<sup>11</sup> Das Anfangsjahr 2010 wurde gewählt, weil die meisten Angaben im 2-jährigen Turnus vorliegen und weil aufgrund der Umstellung in der WZ-Systematik Branchenvergleiche davor nicht möglich sind.

Stunden), einen relativ deutlichen Rückgang hingegen bei den Organisationen ohne Erwerbszweck und in der Öffentlichen Verwaltung (-0,5 Stunden).

Infolge des starken absoluten Zuwachses von gut +50 %<sup>12</sup> auf rd. 1,9 Millionen hat sich auch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im Land von 2010 bis 2018 um +6,1 Prozentpunkte von 32,6 % auf 38,7 % erhöht; in Deutschland und in Westdeutschland stieg er mit +4 bzw. +5 Prozentpunkten etwas weniger stark auf 36 % bzw. 38 % an.

Im IAB-Betriebspanel wird zwischen vollzeitnaher Teilzeit (mehr als 24 Wochenstunden), Teilzeit (15 bis 24 Wochenstunden) und geringfügiger Teilzeit (weniger als 15 Wochenstunden) unterschieden; zudem liegen auch Angaben über variable Teilzeit (ohne fest vereinbarte Anzahl an Wochenstunden) vor.<sup>13</sup>



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2010-2018, IAW-Berechnungen.

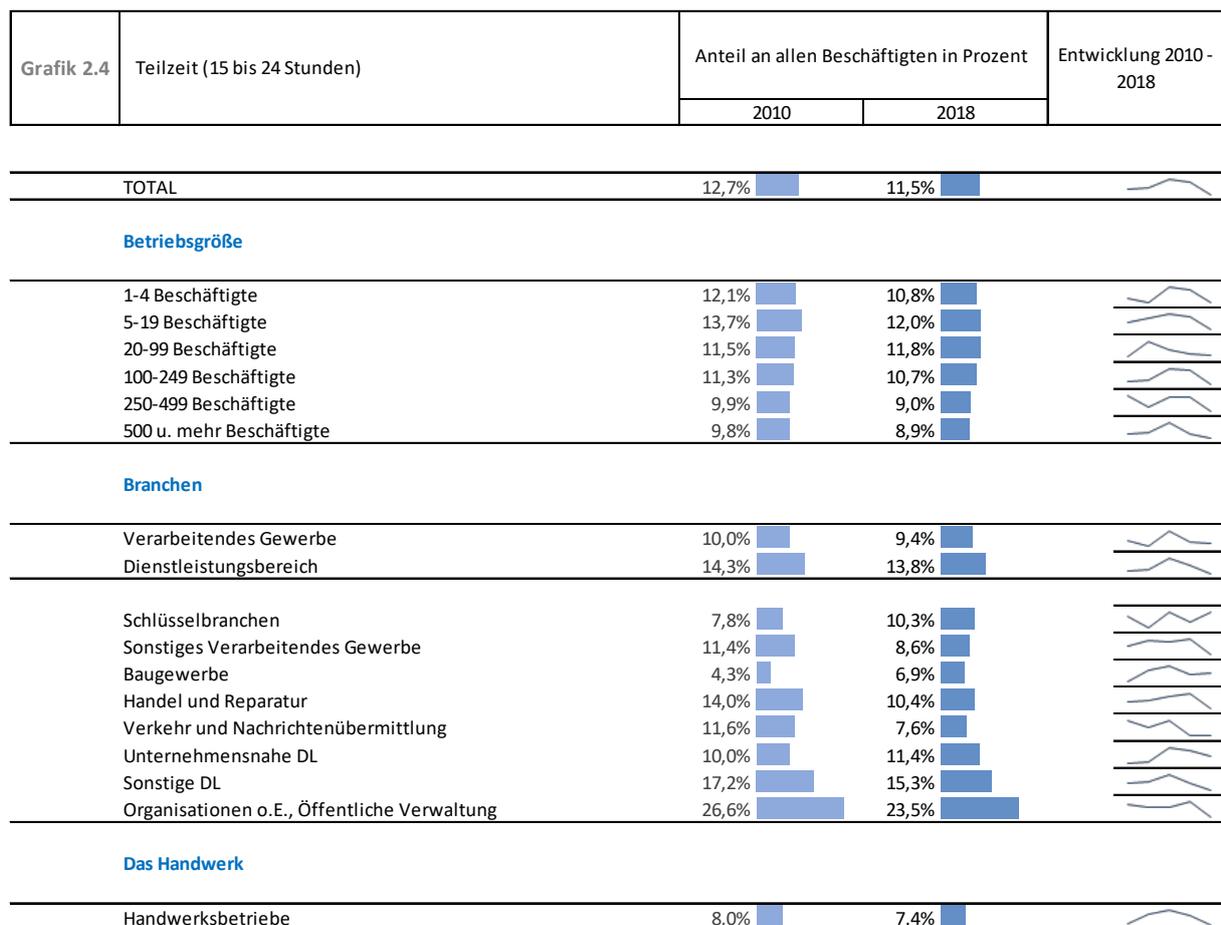
Aus Grafik 2.3 geht hervor, dass der Anteil vollzeitnaher Beschäftigungsverhältnisse zwischen 2010 und 2018 im Land nur um 1,6 Prozentpunkte auf 6,7 % angestiegen ist. Damit liegt Baden-Württemberg immer noch unter dem Bundesdurchschnitt: In Deutschland hat sich dieser Anteil seit 2010 von 7 % auf 9 % erhöht, in Westdeutschland (ohne Berlin) von 6 % auf 8 %. Die deutlichsten Zunahmen im Land sind dabei in den mittleren Größenklassen zu

<sup>12</sup> Die Anzahl von Frauen in Teilzeitbeschäftigung hat indes nur um +41,8 % auf 1,4 Millionen zugenommen.

<sup>13</sup> Hierzu zählen bspw. Arbeit auf Abruf, Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst.

verzeichnen: +3,9 Prozentpunkte bei Betrieben mit 100 bis 249 Beschäftigten und +2,8 Prozentpunkte bei Betrieben mit 250 bis 499 Beschäftigten; der Anteil der Kleinstbetriebe hat nur leicht überdurchschnittlich zugenommen (+1,8 Prozentpunkten). Am aktuellen Rand weisen die Betriebe mit 100 bis 249 mit Abstand den höchsten Anteil vollzeitnaher Beschäftigungsverhältnisse auf (10,7 %). Nach Branchen liegen aktuell die Sonstigen Dienstleistungen (8,9 %), die Unternehmensnahen Dienstleistungen (8,8 %), Handel und Reparatur (8,6 %) sowie die Organisationen ohne Erwerbszweck und die Öffentlichen Verwaltung (8,3 %) deutlich über dem Durchschnitt, das Baugewerbe, Verkehr und Nachrichtenübermittlung sowie die Industrie deutlich darunter. Die höchsten Anteilszuwächse seit 2010 sind in den Unternehmensnahen Dienstleistungen mit +5,9 Prozentpunkten zu verzeichnen, mit deutlichem Abstand gefolgt von Verkehr und Nachrichtenübermittlung (+1,6 Prozentpunkte) sowie den Organisationen ohne Erwerbszweck und der Öffentlichen Verwaltung (+1,1 Prozentpunkte). Allein im Baugewerbe hat sich dieser Anteil rückläufig (von 2,9 % auf 2,0 %) entwickelt. Im Handwerk ist ein moderater Anstieg von 3,0 % auf 3,7 % zu verzeichnen.

Abbildung 2.4 stellt die Entwicklung des Beschäftigtenanteils mit einer Wochenarbeitszeit von 15 bis 24 Stunden dar. Dieser hat sich in Baden-Württemberg zwischen 2010 und 2018 von 12,7 % auf 11,5 % (-1,2 Prozentpunkte) nur leicht reduziert.



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2010-2018, IAW-Berechnungen.

Im selben Zeitraum stagnierte dieser Anteil in Westdeutschland bei 11 %, deutschlandweit ging er ebenfalls von 11 % auf 10 % leicht zurück. Mit Ausnahme der Betriebe mit 20 bis 99 Beschäftigten fand dieser Rückgang in allen Betriebsgrößenklassen statt. Am deutlichsten fiel er mit -1,6 bzw. -1,3 Prozentpunkten in den beiden kleinsten Größenklassen aus. Am aktuellen Rand liegt dieser Anteil in den Größenklassen 5 bis 19 und 20 bis 99 Beschäftigte mit 12,0 % bzw. 11,8 % im Land am höchsten. Die Branchen, die mit -3,9 bzw. -3,6 Prozentpunkten den deutlichsten Rückgang verzeichnen, sind Verkehr und Nachrichtenübermittlung sowie Handel und Reparatur. Ein Anstieg dieses Anteils ist hingegen im Baugewerbe (+2,7 Prozentpunkte), in den industriellen Schlüsselbranchen (+2,4 Prozentpunkte) sowie in den Unternehmensnahen Dienstleistungen (+1,4 Prozentpunkte) festzustellen. Am aktuellen Rand verzeichnen weiterhin die Organisationen ohne Erwerbszweck und die Öffentlichen Verwaltung mit 23,5 % den mit Abstand höchsten Anteil. Im Handwerk verringerte sich dieser Anteil von 8,0 % auf 7,4 %.

Nachfolgend richtet sich der Blick auf die Entwicklung des Beschäftigtenanteils in geringfügiger Teilzeit mit weniger als 15 Wochenstunden.

Grafik 2.5	Geringfügige Teilzeit (weniger als 15 Stunden)	Anteil an allen Beschäftigten in Prozent		Entwicklung 2010 - 2018
		2010	2018	
TOTAL		13,1%	17,3%	
<b>Betriebsgröße</b>				
1-4 Beschäftigte		11,1%	15,1%	
5-19 Beschäftigte		16,8%	20,6%	
20-99 Beschäftigte		8,9%	15,5%	
100-249 Beschäftigte		9,2%	7,6%	
250-499 Beschäftigte		3,5%	5,7%	
500 u. mehr Beschäftigte		3,1%	3,9%	
<b>Branchen</b>				
Verarbeitendes Gewerbe		6,5%	16,3%	
Dienstleistungsbereich		17,1%	19,7%	
Schlüsselbranchen		4,4%	15,1%	
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe		7,8%	17,3%	
Baugewerbe		6,1%	9,7%	
Handel und Reparatur		14,1%	18,5%	
Verkehr und Nachrichtenübermittlung		10,6%	13,6%	
Unternehmensnahe DL		14,7%	16,0%	
Sonstige DL		18,6%	22,1%	
Organisationen o.E., Öffentliche Verwaltung		16,4%	27,5%	
<b>Das Handwerk</b>				
Handwerksbetriebe		6,8%	14,5%	

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2010-2018, IAW-Berechnungen.

Dieser hat sich im Land, wie Grafik 2.5 verdeutlicht, seit 2010 von 13,1 % auf 17,3 % (+ 4,2 Prozentpunkten) deutlich erhöht.<sup>14</sup> Ähnliches gilt auch für Deutschland: dort gab es einen Anstieg um +3 Prozentpunkte von 12 % auf 15 %, in Westdeutschland von 13 % auf 16 %. Mit Ausnahme der Betriebe mit 100 bis 249 Beschäftigten (-1,7 %) gilt diese Feststellung für alle Betriebsgrößenklassen im Land. Deutlich überdurchschnittlich fiel der Zuwachs mit +6,7 Prozentpunkten in den Betrieben der Größenklasse 20 bis 99 Beschäftigte aus. In den Betrieben mit 5 bis 19 Beschäftigten liegt dieser Anteil jedoch weiterhin am höchsten (20,6 %), wobei die Anteilsdifferenz zwischen den drei untersten und den restlichen Größenklassen beträchtlich ausfällt. Den höchsten Anteil von Beschäftigten, die weniger als 15 Wochenstunden arbeiten, weisen die Organisationen ohne Erwerbszweck und die Öffentliche Verwaltung mit 27,5 % auf, gefolgt von den Sonstigen Dienstleistungen (22,1 %) sowie Handel und Reparatur (18,5 %). Die stärksten Zuwächse seit 2010 weisen wiederum die Organisationen ohne Erwerbszweck und die Öffentlichen Verwaltung mit +11,1 Prozentpunkten auf, gefolgt von den industriellen Schlüsselbranchen (+10,7 Prozentpunkte) sowie dem Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe (+9,5 Prozentpunkte), die damit einen Niveausprung offenbaren. Im Handwerk stieg der Anteil um +7,7 Prozentpunkte von 6,8 % auf 14,5 %, was ebenfalls einen überdurchschnittlichen Zuwachs bedeutet.

Zum Schluss dieses Abschnitts wird die Entwicklung des Anteils von Beschäftigten betrachtet, die in Teilzeit ohne fest vereinbarte Stunden tätig sind (Abbildung 2.6).<sup>15</sup> Dieser ist in Baden-Württemberg seit 2010 insgesamt von 1,7 % auf 3,3 % um +1,6 Prozentpunkte angestiegen; in Deutschland und in Westdeutschland blieb er hingegen konstant (jeweils 3 %). Im Land nahm dieser Anteil mit Abstand am stärksten in Kleinstbetrieben mit einem bis 4 Beschäftigten (+2,4 Prozentpunkte) sowie bei Handel und Reparatur (+2,8 Prozentpunkte) und bei den Sonstigen Dienstleistungen (+2,7 Prozentpunkte) zu. Rückläufig entwickelte er sich dagegen nur im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe (-2,0 Prozentpunkte) sowie in den industriellen Schlüsselbranchen (-0,9 Prozentpunkte), leicht rückläufig bei den Organisationen ohne Erwerbszweck und in der Öffentlichen Verwaltung sowie in der Betriebsgrößenklasse mit 100

---

<sup>14</sup> Nachrichtlich: Im Zeitraum 2014 bis 2018 hat sich laut IAB-Betriebspanel die Anzahl aller geringfügig Beschäftigten in Teilzeit um +10,1 % auf rd. 753.000 erhöht, die Anzahl der geringfügig beschäftigten Frauen um +9,9 % auf rd. 489.000.

<sup>15</sup> Eine Variante hiervon ist „Arbeit auf Abruf“, die vor allem im Hotel- und Gaststättengewerbe praktiziert wird. Das bedeutet, „die Beschäftigten sind so flexibel einsetzbar, wie die betriebliche Produktionssituation es erfordert. Eine längerfristige Planung von Arbeits- und Freizeit ist kaum möglich, weil man auf Abruf binnen weniger Stunden einsetzbar sein muss.“ Maschke (2016, S. 6). Die Varianten „Rufbereitschaft“ und „Bereitschaftsdienst“ sind insbesondere im Gesundheitsbereich verbreitet. Hank/Stegmaier (2018, S. 10f) weisen zudem darauf hin, „dass Arbeit auf Abruf deutlich häufiger als Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst im Bereich der Helfertätigkeiten ausgeübt wird. Arbeit auf Abruf trägt überwiegend den Bedürfnissen von kleineren Betrieben des Dienstleistungssegments Rechnung, die zum Beispiel stark schwankenden Geschäftstätigkeiten mit einem flexiblen Personaleinsatz begegnen müssen. Insofern verwundert es nicht, dass Arbeit auf Abruf häufig bei Personen anzutreffen ist, die Minijobs ausüben.“ Die vorliegenden Befunde weisen auch auf Belastungen für die Beschäftigten hin. „Dies betrifft insbesondere die Lebens- und Freizeitunzufriedenheit.“

bis 249 Beschäftigten (jeweils -0,2 Prozentpunkte). Im baden-württembergischen Handwerk war hingegen ein Anstieg um +1,1 Prozentpunkte von 2,1 % auf 3,2 % zu verzeichnen.

Grafik 2.6	Teilzeit ohne fest vereinbarte Stunden	Anteil an allen Beschäftigten in Prozent		Entwicklung 2010 - 2018
		2010	2018	
TOTAL		1,7%	3,3%	
<b>Betriebsgröße</b>				
1-4 Beschäftigte		1,2%	3,6%	
5-19 Beschäftigte		2,1%	3,2%	
20-99 Beschäftigte		2,6%	3,2%	
100-249 Beschäftigte		0,9%	0,7%	
250-499 Beschäftigte		0,1%	0,8%	
500 u. mehr Beschäftigte		0,2%	0,5%	
<b>Branchen</b>				
Verarbeitendes Gewerbe		4,6%	2,8%	
Dienstleistungsbereich		1,6%	4,1%	
Schlüsselbranchen		2,2%	1,3%	
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe		6,1%	4,1%	
Baugewerbe		0,6%	1,7%	
Handel und Reparatur		0,5%	3,3%	
Verkehr und Nachrichtenübermittlung		1,8%	3,8%	
Unternehmensnahe DL		1,0%	3,1%	
Sonstige DL		2,0%	4,7%	
Organisationen o.E., Öffentliche Verwaltung		0,2%	0,0%	
<b>Das Handwerk</b>				
Handwerksbetriebe		2,1%	3,2%	

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2010-2018, IAW-Berechnungen.

**Zwischenfazit:** Der Anteil Vollzeitbeschäftigter hat sich in Baden-Württemberg zwischen 2010 und 2018 um -6,1 Prozentpunkte (von 67,4 % auf 61,3 %) reduziert; gleichzeitig hat sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigten von 32,6 % auf 38,7 % erhöht. Den stärksten Zuwachs gab es allerdings nicht bei den vollzeitnahen Beschäftigungsverhältnissen (um +1,6 Prozentpunkte auf 6,7 %), sondern beim Anteil der Beschäftigten mit einem geringfügigen Teilzeitdeputat von weniger als 15 Wochenstunden, der um +4,2 Prozentpunkte auf 17,3 % angestiegen ist. Der Anteil von Beschäftigten mit 15-24 Wochenstunden (Abnahme um -1,2 Prozentpunkte auf 11,5 %) hat sich hingegen rückläufig entwickelt. Trotz einer Zunahme um +1,5 Prozentpunkte macht der Anteil der in variabler Teilzeit Tätigen nur 3,3 % aller Beschäftigten aus.

Am aktuellen Rand weisen die baden-württembergischen Betriebe mit 100 bis 249 mit Abstand den höchsten Anteil vollzeitnaher Beschäftigungsverhältnisse auf (10,7 %). Von den Branchen liegen die Sonstigen Dienstleistungen (8,9 %), die Unternehmensnahen Dienstleistungen (8,8 %), Handel und Reparatur (8,6 %) sowie die Organisationen ohne Erwerbszweck und die Öffentlichen Verwaltung (8,3 %) diesbezüglich deutlich über dem Durchschnitt.

Demgegenüber ist geringfügige Teilzeitbeschäftigung überdurchschnittlich in der Betriebsgrößenklasse 5 bis 19 Beschäftigte (20,6 %) sowie im Dienstleistungsbereich (19,7 %), dort

insbesondere bei den Organisationen ohne Erwerbszweck und Öffentlichen Verwaltung (27,5 %) sowie in den Sonstigen Dienstleistungen (22,1 %), verbreitet.

Zum Vergleich: In Deutschland hat sich der Anteil vollzeitnaher Beschäftigungsverhältnisse seit 2010 von 7 % auf 9 % erhöht, in Westdeutschland (ohne Berlin) von 6 % auf 8 %. Hingegen ist der Beschäftigtenanteil in geringfügiger Teilzeit ähnlich wie im Land von 12 % auf 15 % bzw. von 13 % auf 16 % am deutlichsten angestiegen.

## 2.2 Entwicklung und Abgeltung von Überstunden

Die vertraglich vereinbarten Wochenarbeitsstunden geben nur einen Teil der betrieblichen Realität wieder. Aus ganz unterschiedlichen Gründe kann es in unregelmäßigen Abständen auch zu besonders langen Arbeitszeiten (Mehrarbeit) kommen. Diese entstehen oft in Form von Überstunden oder Mehrarbeit und werden vor allem aus betrieblichen Gründen geleistet.<sup>16</sup> Beschäftigte nehmen in diesem Zusammenhang häufig einen damit verbundenen Termin- und Leistungsdruck, aber auch ein Arbeitspensum wahr, das in der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht zu bewältigen ist.

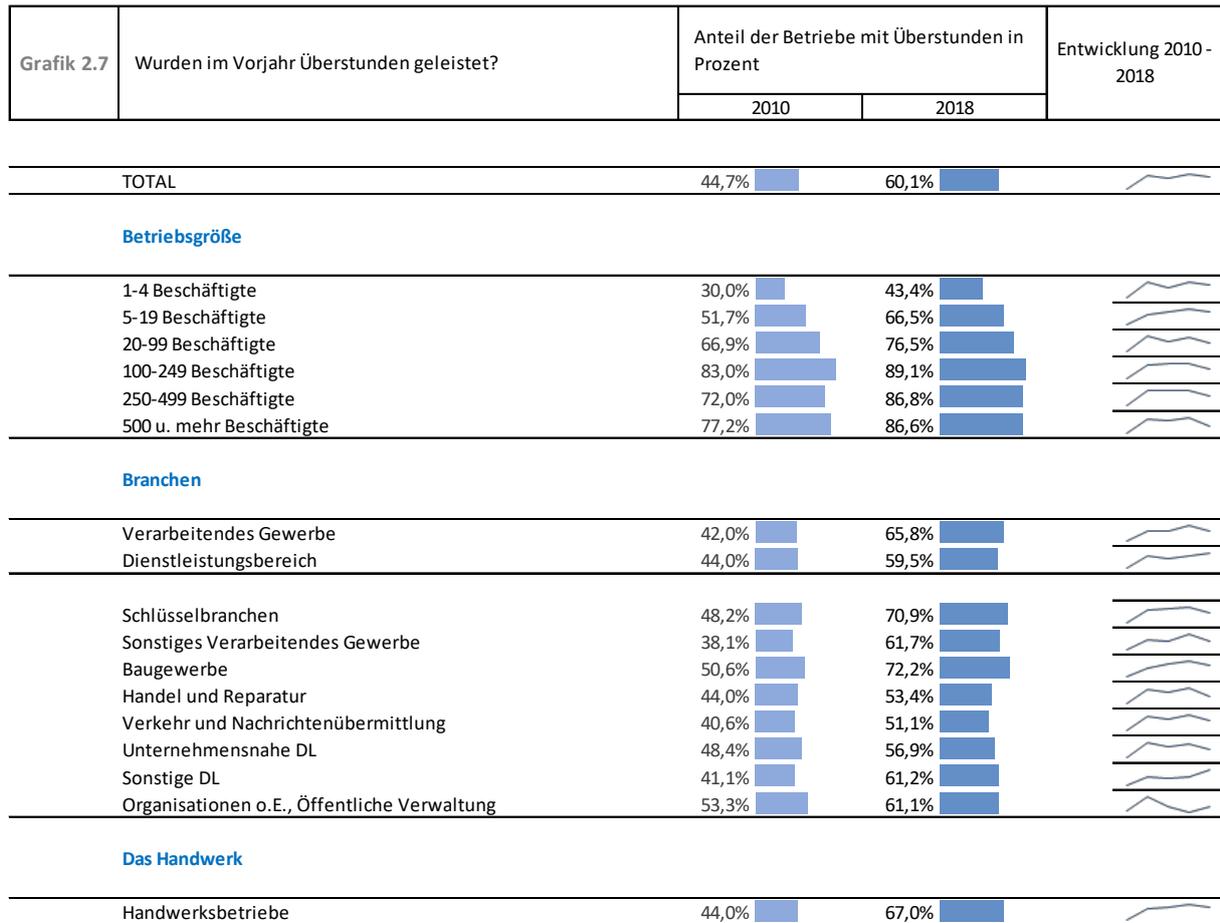
Laut IAB-Betriebspanel hat sich in Baden-Württemberg seit 2010 die Anzahl der Betriebe, in denen (im Vorjahr) Überstunden geleistet wurden, um +40,1 % (auf gut 167.000) deutlich erhöht. Die höchsten Zuwächse waren in den Betrieben mit 20 bis 99 Beschäftigten zu verzeichnen (+68,2 %), gefolgt von den Betrieben mit 250 bis 499 Beschäftigten mit +55,5 %. Die Anzahl der Großbetriebe mit Überstunden hingegen stieg vergleichsweise wenig (+17,2 %) an. Nach Wirtschaftssektoren wird deutlich, dass im Dienstleistungsbereich die Anzahl der Betriebe mit Überstunden deutlicher zugenommen hat (+48,0 %) als im Verarbeitenden Gewerbe (+44,7 %). Von den Branchen weisen das Handwerk (+66,2 %), die industriellen Schlüsselbranchen (+58,9 %), die Sonstigen Dienstleistungen (+58,5 %) und das Baugewerbe (+54,9 %) die größten absoluten Zuwächse auf.

Nachfolgende Abbildung 2.7 verdeutlicht, dass im Zeitraum 2010 bis 2018,<sup>17</sup> der Anteil der Betriebe in Baden-Württemberg, in denen im Vorjahr Überstunden geleistet wurden, von 44,7 % auf 60,1 % stark angestiegen ist (+15,4 Prozentpunkte). In Deutschland und in Westdeutschland nahm er hingegen weniger deutlich zu, nämlich von 45 % auf 53 % (+8 Prozentpunkte) bzw. von 44 % auf 54 % (+10 Prozentpunkte). Im Land ist dieser Anstieg durchgängig in sämtlichen Größenklassen und Branchen zu konstatieren. Am höchsten fällt er mit jeweils über +13,4 Prozentpunkten in den Größenklassen 1 bis 19 und 250 bis 499 Beschäftigten aus, sowie im Verarbeitenden Gewerbe mit +23,8 Prozentpunkten, im Baugewerbe (+23,6) und im Handwerk (+23,0), dicht gefolgt von den Sonstigen Dienstleistungen mit +20,1 Prozentpunkten. In allen anderen Größenklassen und Branchen hingegen liegen die Zuwächse im einstelligen Bereich.

---

<sup>16</sup> Vgl. Maschke (2016, S. 7).

<sup>17</sup> Zur Erläuterung: Es wurde jeweils nach den geleisteten Überstunden im Vorjahr gefragt.



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2010-2018, IAW-Berechnungen.

Abbildung 2.8 stellt die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung und der Anzahl der Betriebe mit Überstunden zwischen 2010 und 2018 im Land gegenüber. Daraus wird ersichtlich, dass in den meisten Betriebsgrößenklassen und Branchen sowohl die Teilzeitbeschäftigung als auch die Verbreitung geleisteter Überstunden deutlich zugenommen hat. Es gibt nur drei Ausnahmen: bei den Kleinstbetrieben, bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen sowie bei den Organisationen ohne Erwerbszweck und in der Öffentlichen Verwaltung nahm die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten zu, die Anzahl der Betriebe mit Überstunden jedoch ab.

Grafik 2.8	Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung und der Betriebe mit Überstunden - Gegenüberstellung	Teilzeitbeschäftigung	Betriebe mit Überstunden
		2010-2018	
TOTAL		+ 50,2%	+ 31,0%
<b>Betriebsgröße</b>			
1-4 Beschäftigte		+ 18,2%	- 13,1%
5-19 Beschäftigte		+ 30,8%	+ 41,3%
20-99 Beschäftigte		+ 86,1%	+ 83,4%
100-249 Beschäftigte		+ 39,5%	+ 42,6%
250-499 Beschäftigte		+ 66,1%	+ 197,6%
500 u. mehr Beschäftigte		+ 46,9%	+ 5,2%
<b>Branchen</b>			
Verarbeitendes Gewerbe		+ 49,3%	+ 52,3%
Dienstleistungsbereich		+ 55,7%	+ 50,0%
Schlüsselbranchen		+ 54,3%	+ 89,4%
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe		+ 44,9%	+ 19,9%
Baugewerbe		+ 58,5%	+ 9,5%
Handel und Reparatur		+ 31,2%	+ 26,6%
Verkehr und Nachrichtenübermittlung		+ 72,9%	+ 36,5%
Unternehmensnahe DL		+ 69,2%	- 38,2%
Sonstige DL		+ 51,6%	+ 166,6%
Organisationen o.E., Öffentliche Verwaltung		+ 46,5%	- 53,9%
<b>Das Handwerk</b>			
Handwerksbetriebe		+ 98,6%	+ 35,8%

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2010-2018, IAW-Berechnungen.

Durch die Überschreitung der vereinbarten Wochenarbeitszeit ergibt sich in der Regel eine finanziell zu kompensierende (ggf. tarifvertraglich zuschlagspflichtige) Mehrarbeit. Bei Überstunden, die im Rahmen flexibilisierter Arbeitszeiten geleistet und später in Freizeit ausgeglichen werden, tritt dieser Effekt jedoch nicht ein. Laut IAB-Betriebspanel stellt die häufigste Form der Kompensation von Überstunden der Freizeitausgleich dar: Demnach (Grafik 2.9) gaben 42,7 % der baden-württembergischen Betriebe mit Überstunden (dies entspricht 25,7 % aller Betriebe) in 2018 an, Überstunden ausschließlich zeitlich auszugleichen; dieser Anteil ging seit 2010 um -13,8 Prozentpunkte deutlich zurück. In Deutschland und in Westdeutschland verringerte sich dieser Anteil weniger stark (-6 bzw. -5 Prozentpunkte) und liegt am aktuellen Rand mit jeweils 48 % weiterhin höher als im Land. Bei der Betrachtung nach Größenklassen fällt auf, dass in Baden-Württemberg der Anteil der kleinen Betriebe (bis 19 Beschäftigte) weiterhin deutlich höher liegt als jener der größeren Betriebe. Der Blick auf die Wirtschaftszweige zeigt, dass der ausschließliche Freizeitausgleich bei Organisationen ohne Erwerbszweck und in der Öffentlichen Verwaltung mit 60,2 % mit Abstand am stärksten verbreitet ist und seit 2010 auch weiter zugenommen hat (+5,1 Prozentpunkte). In allen

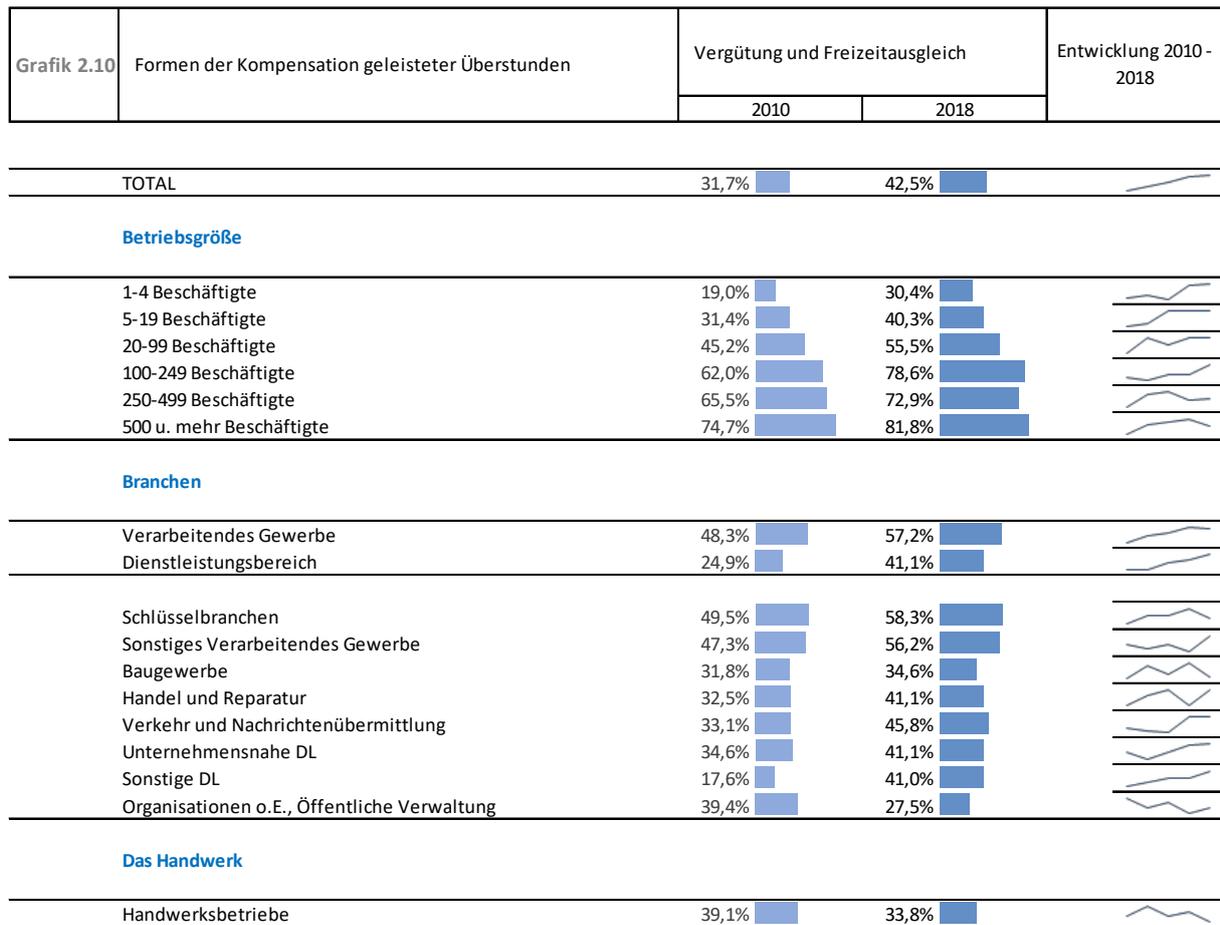
anderen Branchen hingegen entwickelte sich der Anteil der Betriebe rückläufig, im Dienstleistungsbereich etwas ausgeprägter (-18,7 Prozentpunkte) als im Verarbeitenden Gewerbe (-14,6 Prozentpunkte).

Grafik 2.9	Formen der Kompensation geleisteter Überstunden	Ausschließlich Freizeitausgleich		Entwicklung 2010 - 2018
		2010	2018	
<b>TOTAL</b>				
		56,5%	42,7%	
<b>Betriebsgröße</b>				
	1-4 Beschäftigte	57,2%	49,1%	
	5-19 Beschäftigte	61,9%	46,7%	
	20-99 Beschäftigte	46,3%	31,2%	
	100-249 Beschäftigte	35,4%	15,0%	
	250-499 Beschäftigte	33,3%	16,1%	
	500 u. mehr Beschäftigte	25,3%	17,7%	
<b>Branchen</b>				
	Verarbeitendes Gewerbe	45,6%	30,9%	
	Dienstleistungsbereich	63,3%	44,6%	
	Schlüsselbranchen	46,6%	26,6%	
	Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	44,8%	35,0%	
	Baugewerbe	48,3%	40,2%	
	Handel und Reparatur	56,7%	46,9%	
	Verkehr und Nachrichtenübermittlung	57,6%	39,5%	
	Unternehmensnahe DL	53,8%	48,7%	
	Sonstige DL	70,5%	41,9%	
	Organisationen o.E., Öffentliche Verwaltung	55,1%	60,2%	
<b>Das Handwerk</b>				
	Handwerksbetriebe	46,7%	43,6%	

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2010-2018, IAW-Berechnungen.

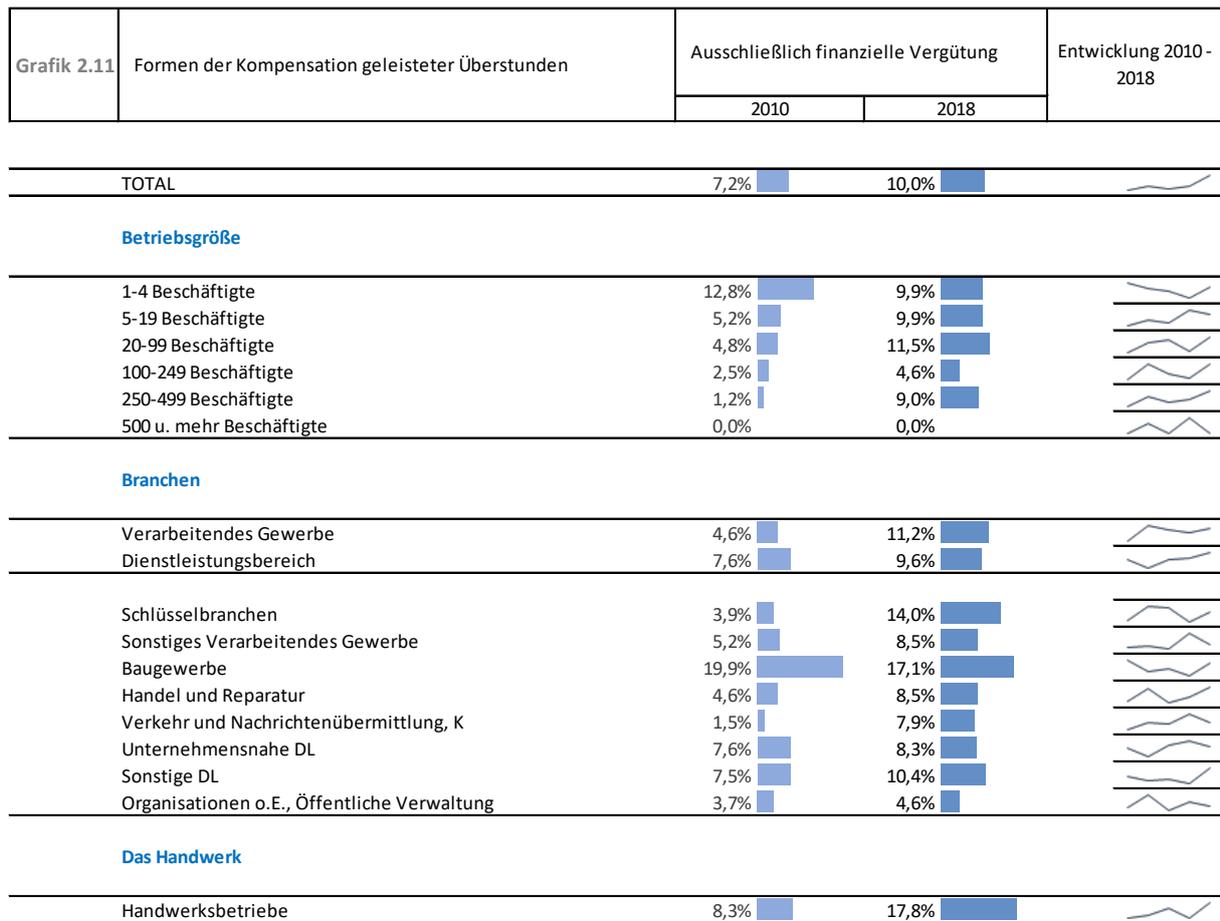
Nahezu gleich hoch (42,5 %) liegt in Baden-Württemberg indes auch der Anteil der Betriebe, die geleistete Überstunden sowohl finanziell als auch durch Freizeitausgleich kompensieren (Abbildung 2.10). Im Unterschied zur vorigen Variante hat sich diese gemischte Form des Ausgleichs seit 2010 stark verbreitet (+10,8 Prozentpunkte). Weniger stark verbreitet hat sich diese Form des Ausgleichs in Deutschland und in Westdeutschland (jeweils +7 Prozentpunkte), so dass der Anteil der Betriebe, die diese gemischte Form der Kompensation praktizieren, dort nur bei jeweils 37 % liegt. Im Land ist diese Form mit Abstand am häufigsten in den größeren Betrieben ab 100 Beschäftigte verbreitet (78,6 % bis 81,8 %), wobei es seit 2010 in sämtlichen Größenklassen Anteilswachse gab. Die Rangfolge der Wirtschaftszweige wird hier von den industriellen Schlüsselbranchen angeführt (58,3 %), gefolgt vom Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe (56,2 %) und Verkehr und Nachrichtenübermittlung (45,8 %). Bei den Organisationen ohne Erwerbszweck und in der Öffentlichen Verwaltung ist diese Mischform der Überstundenabgeltung mit Abstand am wenigsten verbreitet (27,5 %) und zudem auch noch rückläufig (-11,9 Prozentpunkte). Alle anderen Branchen (mit Ausnahme des Handwerks) hingegen weisen seit 2010 deutliche Anteilswachse auf, insbesondere die Sonstigen Dienstleistungen mit

+23,4 Prozentpunkten. Im baden-württembergischen Handwerk ist der Anteil seit 2010 um -5,3 Prozentpunkte auf 33,8 % zurückgegangen.



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2010-2018, IAW-Berechnungen.

Mit deutlichem Abstand zu den beiden bisherigen Kompensationsvarianten folgt die ausschließlich finanzielle Vergütung der Überstunden (10,0 %; +2,8 Prozentpunkte), die im Handwerk (17,8 %), im Baugewerbe (17,1 %), in den industriellen Schlüsselbranchen (14,0 %) sowie in der Größenklasse 20 bis 99 Beschäftigte (11,5 %) am häufigsten verbreitet ist (Grafik 2.11). Die höchsten Anteilszuwächse sind in den Größenklassen 250 bis 499 Beschäftigte (+7,8 Prozentpunkte) und 20 bis 99 Beschäftigte (+6,7 Prozentpunkte) zu verzeichnen, sowie in den industriellen Schlüsselbranchen (+10,1 Prozentpunkte), im Handwerk (+9,5 Prozentpunkte) und bei Verkehr und Nachrichtenübermittlung (+6,4 Prozentpunkte), während der Anteil im Baugewerbe rückläufig ist (-2,8 Prozentpunkte). In Deutschland und in Westdeutschland wird die ausschließlich finanzielle Kompensation von Überstunden von jeweils 10 % aller Betriebe (+1 Prozentpunkt) praktiziert.



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2010-2018, IAW-Berechnungen.

Schließlich gaben 4,7 % der baden-württembergischen Betriebe an, geleistete Überstunden weder finanziell noch durch Freizeitausgleich zu kompensieren, was einem minimalen Anstieg von 0,6 Prozentpunkten seit 2010 entspricht. In Deutschland und in Westdeutschland liegt dieser Anteil bei jeweils 4 % (-3 bzw. -4 Prozentpunkte). Überdurchschnittlich verbreitet ist diese Variante im Land in den Kleinstbetrieben (10,6 %) sowie im Baugewerbe (7,9 %), bei den Organisationen ohne Erwerbszweck und in der Öffentlichen Verwaltung (7,7 %) sowie den Sonstigen Dienstleistungen (6,7 %). In diesen Branchen sind auch die Anteilszuwächse seit 2010 am höchsten.

**Zwischenfazit:** Der Anteil der Betriebe, in denen Überstunden angefallen sind, beträgt am aktuellen Rand rund 60 %. Er ist im Betrachtungszeitraum um rd. +15 Prozentpunkte deutlich angestiegen. Mit Abstand am häufigsten werden die geleisteten Überstunden ausschließlich durch Freizeitausgleich und durch eine Kombination von Freizeitausgleich und finanzieller Vergütung kompensiert. Jeweils über 42 % der Betriebe wenden diese beiden Varianten an. Ausschließlich finanziell werden Überstunden nur in rund 10 % der Betriebe vergütet, überdurchschnittlich oft im Handwerk, im Baugewerbe sowie in den Schlüsselbranchen. Nur 4,7 % der Betriebe gaben an, geleistete Überstunden würden überhaupt nicht kompensiert.

## 2.3 Verbreitung und Bedeutung von betrieblichen Instrumenten der Arbeitszeitsteuerung und -flexibilisierung

Der beiden vorangegangenen Abschnitte haben gezeigt, dass Teilzeitbeschäftigung, finanziell ausgeglichene, unbezahlte und in Freizeit ausgeglichene Überstunden als die traditionellen Abweichungen vom sog. „Normalarbeitstag“ weit verbreitet sind. Darüber hinaus gibt es noch weitere Instrumente zur (flexiblen) Gestaltung der Arbeits- und Betriebszeiten. Große Teile der Beschäftigten haben Arbeitszeiten, die nicht einem starren „Nine-to-five“-Arbeitstag im Rahmen der 5-Tage-Arbeitswoche entsprechen. Dazu zählen Schicht- und Nachtarbeit, Samstags- und Sonntagsarbeit sowie neuere Formen flexiblen Arbeitseinsatzes, die aufgrund von Gleitzeitarbeit mit Arbeitszeitkonten vielfältige Arbeitszeitvariationen in Lage und Dauer ermöglichen.

### 2.3.1 Arbeitszeitkonten

Grundsätzlich bieten Arbeitszeitkonten die Möglichkeit, Abweichungen der erbrachten Arbeitszeit von der vertraglich vereinbarten zu registrieren. Für die Beschäftigten ergeben sich Arbeitszeitguthaben, wenn die geleistete Arbeitszeit die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit übersteigt und -schulden, wenn sie geringer ist. In Abhängigkeit von der Ausgestaltung können sowohl Betriebe als auch Beschäftigte von diesem personalpolitischen Instrument profitieren.

Grafik 2.12	Gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle Regelungen zu Arbeitszeitkonten?	Regelungen zu Arbeitszeitkonten vorhanden		Entwicklung 2010 - 2018
		2010	2018	
	TOTAL	24,3%	44,0%	
	<b>Betriebsgröße</b>			
	1-4 Beschäftigte	7,9%	24,0%	
	5-19 Beschäftigte	29,3%	50,5%	
	20-99 Beschäftigte	54,6%	66,6%	
	100-249 Beschäftigte	79,4%	74,6%	
	250-499 Beschäftigte	76,9%	85,6%	
	500 u. mehr Beschäftigte	92,3%	91,1%	
	<b>Branchen</b>			
	Verarbeitendes Gewerbe	38,9%	59,7%	
	Dienstleistungsbereich	17,9%	46,9%	
	Schlüsselbranchen	50,7%	63,5%	
	Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	31,4%	56,5%	
	Baugewerbe	27,5%	44,5%	
	Handel und Reparatur	21,8%	34,5%	
	Verkehr und Nachrichtenübermittlung	27,4%	29,7%	
	Unternehmensnahe DL	23,1%	53,4%	
	Sonstige DL	14,5%	42,4%	
	Organisationen o.E., Öffentliche Verwaltung	48,0%	56,3%	
	<b>Das Handwerk</b>			
	Handwerksbetriebe	23,3%	44,7%	

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2010-2018, IAW-Berechnungen.

In 2018 gaben 44,0 % der im Rahmen des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg befragten Betriebe an, Regelungen zu Arbeitszeitkonten, von Gleitzeitkonto (gleich kleinere monatliche Schwankungen der Arbeitsstunden aus) bis hin zu Jahresarbeitszeitvereinbarungen (individuelle Arbeitszeitkonten, wo tägliche und wöchentliche Arbeitszeiten schwanken können und entsprechend durchschnittlich ausgeglichen werden müssen), seien vorhanden (Abbildung 2.12); weitere 0,8 % teilten mit, derartige Regelungen seien geplant.<sup>18</sup> Gegenüber 2010 bedeutet dies einen deutlichen Anstieg von rund +20 Prozentpunkten. In Deutschland und in Westdeutschland lag dieser Anteil dagegen nur bei 34 % bzw. 1 %, was einem Zuwachs von +8 bzw. +9 Prozentpunkten entspricht. Damit liegt Baden-Württemberg diesbezüglich weit über dem bundesweiten Durchschnitt. Die Verbreitung derartiger Regelungen nimmt im Land mit steigender Größenklasse stetig zu und macht bei Betrieben mit mehr als fünf Beschäftigten zwischen 50,5 % und 91,1 % aus. Nur die Kleinstbetriebe liegen mit einem Anteil von 24,0 % hier deutlich zurück. Mit Blick auf die Wirtschaftszweige zeigt sich, dass derartige Regelungen in den industriellen Schlüsselbranchen (63,5 %), im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe (56,5 %), bei den Organisationen ohne Erwerbszweck und in der Öffentlichen Verwaltung (56,3 %) sowie bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen (53,4 %) überdurchschnittlich häufig vorhanden sind. Auch das baden-württembergische Handwerk liegt mit 44,7 % leicht über dem Durchschnitt. Die größten Zuwächse seit 2010 sind in der Größenklasse 5 bis 19 Beschäftigte (+21,2 Prozentpunkte) sowie bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen (+30,3 Prozentpunkte), bei den Sonstigen Dienstleistungen (+27,9 Prozentpunkte) sowie im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe (+25,1 Prozentpunkte) zu verzeichnen. Auch das Handwerk schneidet diesbezüglich leicht überdurchschnittlich ab (+21,4 Prozentpunkte). Auffallend ist, dass in den beiden Größenklassen 100 bis 249 (-4,8 Prozentpunkte) und 500 und mehr Beschäftigte (-1,2 Prozentpunkte) die Anteile leicht rückläufig sind.

Demgegenüber gibt immer noch die (seit 2010 um -19,7 Prozentpunkte allerdings deutlich geschrumpfte) Mehrheit der baden-württembergischen Betriebe an (55,2 %), Regelungen zu Arbeitszeitkonten seien weder vorhanden noch geplant. In Deutschland und in Westdeutschland macht dieser Anteil sogar 64 % bzw. 65 % aus (-9 bzw. -8 Prozentpunkte). Besonders hoch ist er im Land bei den Kleinstbetrieben (75,8 %), während er mit zunehmender Beschäftigtenanzahl deutlich sinkt – von 48,4 % bis auf 7,4 % in den Großbetrieben. Ein Blick auf die Wirtschaftszweige verdeutlicht, dass insbesondere Verkehr und Nachrichtenübermittlung sowie Handel und Reparatur mit Anteilen von 70,3 % bzw. 65,4 % in Punkto Regelungen zu Arbeitszeitkonten deutlich zurückliegen, gefolgt von den Sonstigen Dienstleistungen (55,8 %), dem Baugewerbe (55,5 %) sowie dem Handwerk (53,9 %). Überdurchschnittliche Rückgänge dieses Anteils sind bei den Unternehmensnahen und den Sonstigen Dienstleistungen festzustellen (-28,9 bzw. -28,5 Prozentpunkte), gefolgt vom Baugewerbe (-23,4 Prozentpunkte) und dem Handwerk (-22,7 Prozentpunkte).

---

<sup>18</sup> Anzumerken gilt, dass Betriebe mehrere dieser Instrumente auch parallel nutzen, teilweise im Rahmen eines Gesamtkonzepts. Vgl. Maschke (2016).

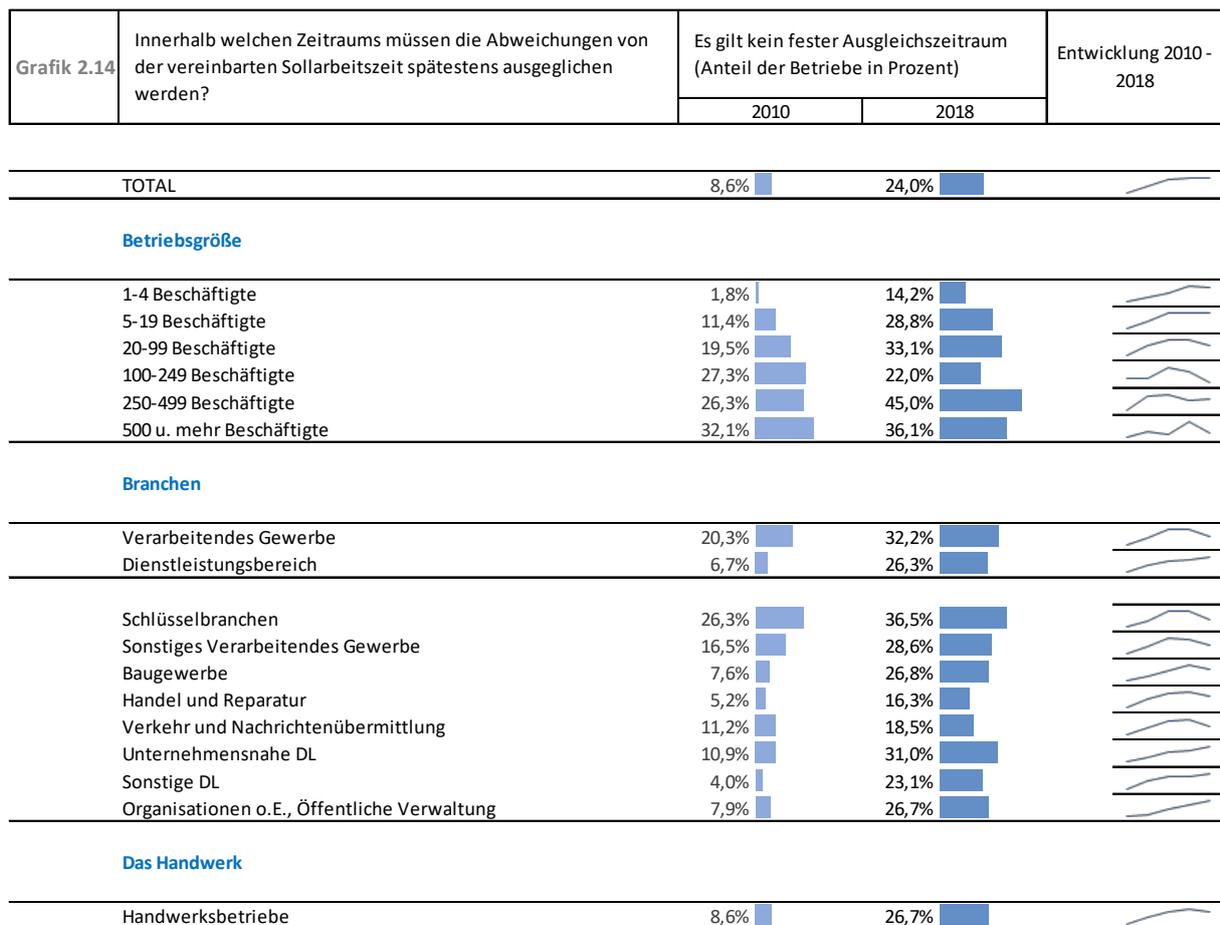
Abbildung 2.13 zeigt, dass die in den knapp 45 % der Betriebe im Land vorhandenen bzw. geplanten Regelungen zu Arbeitszeitkonten jeweils für 91,4 % der dort Beschäftigten gelten (Deutschland: 80,6 %, Westdeutschland: 89,9 %). Dabei variieren die Anteilswerte zwischen den einzelnen Größenklassen und den Branchen in Baden-Württemberg meist um rd. fünf Prozentpunkte. Die Betrachtung im Zeitablauf zeigt, dass es in den einzelnen Größenklassen und Branchen unterschiedliche Entwicklungen gab: Während in den baden-württembergischen Großbetrieben und in jenen mit 100 bis 249 Beschäftigten deutliche Anteilzuwächse zu verzeichnen sind (+9,6 bzw. +7,0 Prozentpunkte), stagnierten in den restlichen Größenklassen die Anteile in etwa oder waren sogar rückläufig (jeweils -2,7 Prozentpunkte in den Größenklassen 5 bis 19 und 250 bis 499 Beschäftigte). Und während das Handwerk und das Sonstige Verarbeitende Gewerbe deutliche Zuwächse von +7,3 bzw. +6,0 Prozentpunkten verzeichneten, gingen die Anteile in den Sonstigen Dienstleistungen und bei Verkehr und Nachrichtenübermittlung relativ deutlich zurück (-6,2 bzw. -4,0 Prozentpunkte).

Grafik 2.13	Für wie viel Prozent der Beschäftigten gelten diese vorhandenen Regelungen? (Schätzung)	Anteil an allen Beschäftigten in Prozent		Entwicklung 2010 - 2018
		2010	2018	
TOTAL		92,0%	91,4%	
<b>Betriebsgröße</b>				
1-4 Beschäftigte		95,6%	95,0%	
5-19 Beschäftigte		92,3%	89,6%	
20-99 Beschäftigte		91,6%	92,0%	
100-249 Beschäftigte		84,1%	91,1%	
250-499 Beschäftigte		91,9%	89,2%	
500 u. mehr Beschäftigte		84,8%	94,4%	
<b>Branchen</b>				
Verarbeitendes Gewerbe		88,5%	91,9%	
Dienstleistungsbereich		94,7%	91,3%	
Schlüsselbranchen		90,6%	91,4%	
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe		86,2%	92,3%	
Baugewerbe		88,2%	88,6%	
Handel und Reparatur		91,0%	91,3%	
Verkehr und Nachrichtenübermittlung		95,6%	91,6%	
Unternehmensnahe DL		93,9%	93,5%	
Sonstige DL		95,7%	89,4%	
Organisationen o.E., Öffentliche Verwaltung		94,5%	94,7%	
<b>Das Handwerk</b>				
Handwerksbetriebe		84,4%	91,8%	

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2010-2018, IAW-Berechnungen.

Arbeitszeitkonten müssen regelmäßig innerhalb eines bestimmten Zeitraumes ausgeglichen werden. Dabei lassen sich Kurzzeitkonten (Ausgleichszeitraum bis zu einem Jahr) und Langzeitkonten (mehrjährige Anspar- und Ausgleichszeiträume, auch „Zeitwertkonten“ genannt), mit denen primär andere personalpolitische Strategien als die Kompensation von Schwankungen im Arbeitsanfall verfolgt werden, unterscheiden. Für die Beschäftigten erfüllen Langzeitkonten vor allem den Zweck, größere Arbeitszeitguthaben für längere Freistellungen (für

„Sabbaticals“ oder Qualifizierung) anzusparen oder ihnen den vorzeitigen Renteneintritt zu ermöglichen. Für die Betriebe gilt es vor allem, durch das Angebot solcher Konten für Bewerber und Bewerberinnen attraktiver zu sein. Kurzzeitkonten bieten für die Betriebe wiederum den Vorteil, den Arbeitseinsatz an die jeweilige Auftragslage anzupassen, und dadurch Kosten einzusparen, die bei Entlassungen und Neueinstellungen anfallen würden. Für die Beschäftigten bedeuten sie ein Plus an Beschäftigungsstabilität und eröffnen ihnen zudem die Möglichkeit Beruf und Familie besser zu vereinbaren. Für beide Varianten gilt jedoch, dass deren Nutzung für individuelle Bedürfnisse mit den betrieblichen Erfordernissen in Einklang stehen muss.<sup>19</sup>



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2010-2018, IAW-Berechnungen.

Grafik 2.14 zeigt, dass es in Baden-Württemberg am aktuellen Rand in 24,0 % aller Betriebe, die Regelungen hinsichtlich Arbeitszeitkonten eingeführt haben, keinen festen Ausgleichszeitraum für die Abweichungen von der Sollarbeitszeit gibt. Damit hat sich der Anteil dieser Betriebe seit 2010 annähernd verdreifacht (2010: 8,6 %). Erst mit großem Abstand folgen Betriebe, die Ausgleichszeiträume von bis zu einem halben (7,1 %) oder einem Jahr (9,0 %) vereinbart haben. Der Anteil der Betriebe, die Ausgleichszeiträume von bis zu zwei Jahre (1,3 %) oder mehr als zwei Jahre (0,2 %) festgelegt haben, ist hingegen nur marginal. In Deutschland und in Westdeutschland liegen diese Anteile zum Teil deutlich höher: So liegt der

<sup>19</sup> Vgl. ausführlich Ellguth/Gerner/Zapf (2018).

Anteil der Betriebe ohne festen Ausgleichszeitraum für die Arbeitszeitkonten deutschlandweit bei 38 % (2010: 34 %). Weitere 34 % (2010: 42 %) der Betriebe mit Arbeitszeitkonten-Regelungen sehen einen Ausgleichszeitraum von bis zu einem Jahr vor und weitere 19 % (2010: 19 %) einen von bis zu sechs Monaten. Der Anteil der Betriebe, in denen längere Ausgleichszeiträume für Arbeitszeitkonten vereinbart sind, beträgt hingegen ebenfalls nur marginale 2 % (zwei Jahre) bzw. 1 % (mehr als zwei Jahre). In Westdeutschland (ohne Berlin) liegt der Anteil der Betriebe ohne festen Ausgleichszeitraum für die Konten sogar bei 40 % (2010: 36 %). Weitere 34 % (2010: 42 %) dieser Betriebe sehen einen Ausgleichszeitraum von bis zu einem Jahr vor und weitere 18 % (2010: 18 %) einen von bis zu sechs Monaten. Der Anteil der Betriebe, in denen längere Ausgleichszeiträume als ein Jahr für Arbeitszeitkonten vorgesehen sind, liegt ebenfalls nur bei marginalen 3 % (zwei Jahre) bzw. 1 % (mehr als zwei Jahre).

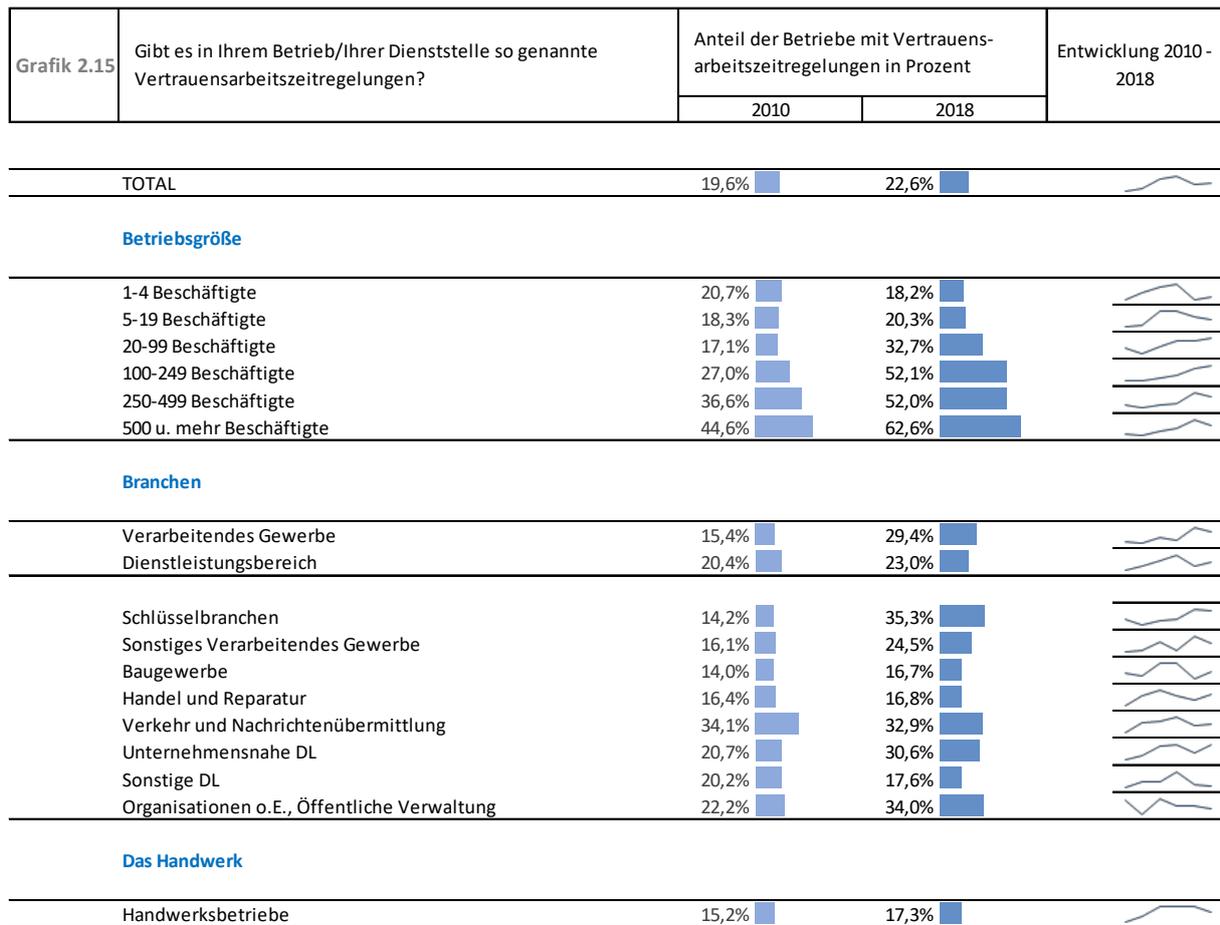
Ein in etwa äquivalentes Instrument zu den Kurzzeitkonten, welches einerseits die Kurzzeitflexibilität der Beschäftigten unterstützt und andererseits deren Eigenverantwortlichkeit erfordert, stellen die sogenannten Vertrauensarbeitszeitregelungen dar.<sup>20</sup> Damit sind betriebliche Regelungen gemeint, bei denen die Beschäftigten eigenverantwortlich ihre Arbeitszeit gestalten.<sup>21</sup>

Aus nachfolgender Abbildung 2.15 geht hervor, dass in Baden-Württemberg Betriebe, die solche Regelungen anbieten, zwar immer noch eine Minderheit darstellen, dass aber deren Anteil von 2010 bis 2018 um + 3,0 Prozentpunkte von 19,6 % auf 22,6 % angestiegen ist. In Deutschland und in Westdeutschland (ohne Berlin) liegt dieser Anteil jeweils deutlich höher: Er hat sich bundesweit von 24 % auf 29 % und in Westdeutschland von 25 % auf ebenfalls 29 % erhöht. Überdurchschnittliche Anteile mit 32,7 % bis 62,6 % weisen im Land die Größenklassen ab 20 Beschäftigte auf. Von den Wirtschaftszweigen ragen diesbezüglich die industriellen Schlüsselbranchen (35,3 %), die Organisationen ohne Erwerbszweck und die Öffentliche Verwaltung (34,0 %), Verkehr und Nachrichtenübermittlung (32,9 %) sowie die Unternehmensnahen Dienstleistungen (30,6 %) hervor.

---

<sup>20</sup> Zur Ambivalenz dieses Instruments aus Sicht der Beschäftigten (hohe Freiheitsgrade der Arbeitszeitgestaltung versus Gefahr unbezahlter Mehrarbeit) vgl. Maschke (2016, S. 6).

<sup>21</sup> Zur Bedeutung einer betrieblichen Vertrauenskultur als Wettbewerbsfaktor aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmersicht vgl. Enste/Grunewald/Kürten (2018).



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2010-2018, IAW-Berechnungen.

Insgesamt gelten die Regelungen zur Vertrauensarbeitszeit für 65,5 % aller Beschäftigten in diesen Betrieben im Land, wobei der Anteilswert mit steigender Größenklasse deutlich sinkt. In den Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten macht er nur noch zwischen 37,6 % und 14,3 % aus. Von den Branchen zeichnen sich die Organisationen ohne Erwerbszweck und die Öffentliche Verwaltung (75,9 %), Verkehr und Nachrichtenübermittlung (75,6 %), die Unternehmensnahen (73,0 %) sowie die Sonstigen Dienstleistungen (71,8 %) durch überdurchschnittliche Beschäftigtenanteile aus. In allen anderen Wirtschaftszweigen liegen die Anteilswerte zwischen unterdurchschnittlichen 58,8 % (im Handwerk) und 50,3 % (in den Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes).

Hinsichtlich der Langzeitkonten, deren Einrichtung insbesondere die individuelle Lebens- und Karriereplanung der Beschäftigten unterstützen soll, ergibt sich folgendes Bild: 95,7 % aller Betriebe in Baden-Württemberg gaben an, dass es bei ihnen keine Möglichkeit gibt, größere Arbeitszeitguthaben für längerfristige Arbeitsfreistellungen anzusparen, sei es auf separaten Langzeitkonten oder im Rahmen der regulären Arbeitszeitkontenregelungen. Gegenüber 2010 ging dieser Anteil nur um -2,9 Prozentpunkte zurück. In Deutschland und in Westdeutschland verringerte sich dieser Anteil jeweils von 98 % auf 94 %. Überdurchschnittliche Fortschritte in Punkto größerer und längerfristiger Zeitguthaben sind seit 2010 im Land nur in den Größenklassen ab 20 Beschäftigten zu registrieren, mit Abstand am stärksten in den Großbetrieben, wo sich der Anteil der Betriebe, die keine längerfristigen Arbeitsfreistellungen auf der Basis

größerer Arbeitszeitguthaben vorsehen, von 81,5 % auf 62,4 % reduziert hat. Nach Branchen sind die deutlichsten Fortschritte bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen (-5,2 Prozentpunkte), in den industriellen Schlüsselbranchen (-5,0 Prozentpunkte) und im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe (-4,7 Prozentpunkte) zu erkennen, die auch die geringsten Anteilswerte aufweisen. Hingegen schneiden Organisationen ohne Erwerbszweck und die Öffentliche Verwaltung (97,8 %) diesbezüglich mit am schlechtesten ab.

Die Frage, ob es die Möglichkeit gibt, größere Arbeitszeitguthaben für längerfristige Arbeitsfreistellungen<sup>22</sup> anzusparen, wurde von 95,7 % aller Betriebe in Baden-Württemberg verneint. In den verbleibenden 4,3 % der Betriebe,<sup>23</sup> die diese Option anbieten, könnten etwa drei Viertel (75,2 %; 2012: 73,3 %) der dort Beschäftigten diese Möglichkeit beanspruchen, aber in der betrieblichen Praxis machen nur etwa 14,2 % (2012: 23,5 %) Berechtigten davon Gebrauch. Zum Vergleich: In Deutschland und in Westdeutschland macht der Anteil der Betriebe, die ihren Beschäftigten die Möglichkeit gewähren, größere Arbeitszeitguthaben für längerfristige Freistellungen anzusparen, jeweils rd. 5 % aus. Von diesem Angebot könnten rd. 80 % der dortigen Belegschaft profitieren, allerdings nutzen es nur jeweils knapp 26 %.

### **2.3.2 Weitere Instrumente der Arbeitszeitsteuerung und -flexibilisierung**

Neben den Kurzzeitkonten gibt es noch Arbeitszeitformen und Instrumente der Arbeitszeitsteuerung, die vorrangig den betrieblichen Erfordernissen dienen. Acht dieser Varianten, wie Betriebe mit den Flexibilitätsanforderungen umgehen können, werden auch im Rahmen des IAB-Betriebspanels abgefragt.<sup>24</sup> Hierzu zählen außer dem Einsatz von Überstunden (siehe Abschnitt 2.2), auch bedarfsabhängige und regelmäßige Arbeit an Wochenenden<sup>25</sup>, Schichtarbeit, versetzte Arbeitszeiten u.a.m. Einige dieser Arbeitszeitformen „sind für Beschäftigte allerdings mit gesundheitlichen Risiken (Schicht- und Nachtarbeit), sozialen Kosten (Wochenendarbeit) oder übermäßig langen Arbeitstagen (Überstundenarbeit) verbunden. Sie ergeben sich aber häufig aus betrieblichen und sozialen Notwendigkeiten und werden daher auch mit Prämien und Zulagen versehen.“<sup>26</sup> Sämtliche der nachfolgend dargestellten Instrumente haben laut IAB-Betriebspanel seit 2010 in Baden-Württemberg an Verbreitung gewonnen.

---

<sup>22</sup> Diese längerfristigen Freistellungen können v.a. für Sabbaticals, Weiterbildung, Verkürzung der Lebensarbeitszeit und für Familienzeiten verwendet werden.

<sup>23</sup> Weniger als die Hälfte davon (nur 1,8 %) führen diese Guthaben auf separaten Langzeitkonten.

<sup>24</sup> Mit Anteilswerten von 2,1 % aller baden-württembergischen Betriebe (in Deutschland und in Westdeutschland jeweils 2 %) spielt das Instrument der beschäftigungssichernden Arbeitszeitverkürzung trotz deutlicher Zuwächse seit 2010 weiterhin nur eine marginale Rolle. Daher wird im Weiteren nicht näher darauf eingegangen.

<sup>25</sup> Laut Brenke (2016a) hat sich der Anteil der an Wochenenden Erwerbstätigen von 2005 bis 2013 deutschlandweit insgesamt rückläufig entwickelt. Allerdings blieb der Anteil derjenigen abhängig Beschäftigten, die ständig oder regelmäßig am Wochenende arbeiten, konstant

<sup>26</sup> Bauer (2018; S. 8).

## Samstagsarbeit bei Bedarf

Mehr als die Hälfte der baden-württembergischen Betriebe (53,2 %) gab in 2018 an, dass der Samstag bedarfsabhängig als Arbeitstag einbezogen wird; 2010 lag der Anteil noch bei 51,9 % (Abbildung 2.16). Die Verbreitung dieses Instruments nimmt mit steigender Betriebsklasse von 47,6 % auf 69,8 % zu. Unter den Wirtschaftszweigen weisen die industriellen Schlüsselbranchen (69,9 %), das Baugewerbe (68,9 %) und das Handwerk (65,3 %) die höchsten Anteilswerte auf, während sich die Organisationen ohne Erwerbszweck und die Öffentlichen Verwaltung (+18,2 Prozentpunkte) sowie Handel und Reparatur (+10,7 Prozentpunkte) die mit Abstand höchsten Zuwächse verzeichnen. In Deutschland und in Westdeutschland ist Samstagsarbeit bei Bedarf hingegen deutlich weniger verbreitet; hier liegen die entsprechenden Anteile bei 45 % bzw. 46 % und haben sich gegenüber 2010 jeweils leicht verringert (um -2 bzw. -1 Prozentpunkte).

Grafik 2.16	Samstagsarbeit bei Bedarf	Anteil der Betriebe in Prozent		Entwicklung 2010 - 2018
		2010	2018	
TOTAL		51,9%	53,2%	
<b>Betriebsgröße</b>				
1-4 Beschäftigte		50,0%	47,6%	
5-19 Beschäftigte		51,4%	54,2%	
20-99 Beschäftigte		57,6%	61,1%	
100-249 Beschäftigte		67,4%	62,6%	
250-499 Beschäftigte		61,2%	63,7%	
500 u. mehr Beschäftigte		69,3%	69,8%	
<b>Branchen</b>				
Verarbeitendes Gewerbe		64,3%	65,7%	
Dienstleistungsbereich		49,9%	46,9%	
Schlüsselbranchen		74,1%	69,9%	
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe		58,2%	62,3%	
Baugewerbe		76,1%	68,9%	
Handel und Reparatur		37,8%	48,5%	
Verkehr und Nachrichtenübermittlung		51,1%	50,7%	
Unternehmensnahe DL		60,2%	53,4%	
Sonstige DL		43,2%	42,5%	
Organisationen o.E., Öffentliche Verwaltung		38,3%	56,6%	
<b>Das Handwerk</b>				
Handwerksbetriebe		60,5%	65,3%	

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2010-2018, IAW-Berechnungen.

## Ständige oder regelmäßige Samstagsarbeit

33,7 % aller Betriebe im Land gaben in 2018 an, dass Samstagsarbeit ständig oder regelmäßig zur Anwendung kommt, 2010 waren es 30,9 % (Grafik 2.17). In Deutschland stagniert dieser Anteil seit 2010 bei 34 %, in Westdeutschland hat er sich nur geringfügig auf 35 % erhöht. Überdurchschnittlich verbreitet ist dieses Instrument in baden-württembergischen Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten, insbesondere in der Größenklasse 250 bis 499 Beschäftigte

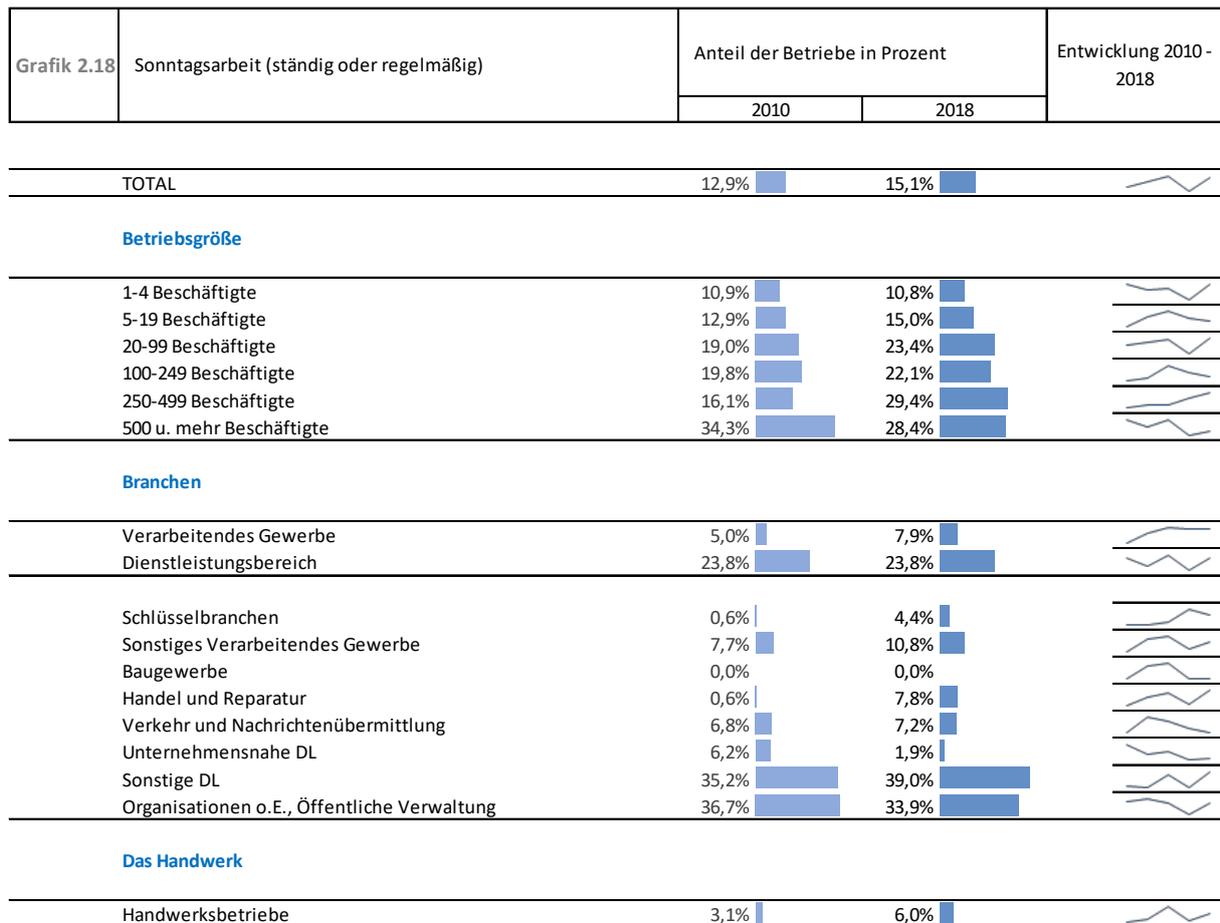
(2018: 50,3 %; 2010: 28,9 %). Unter den Branchen ragen Handel und Reparatur (62,5 %) und Sonstige Dienstleistungen (54,7 %) hervor, während im Handwerk der Anteil seit 2010 rückläufig ist (von 32,7 % auf 24,7 %). Die Organisationen ohne Erwerbszweck und die Öffentlichen Verwaltung (+12,5 Prozentpunkte) und die Sonstigen Dienstleistungen (+10,1 Prozentpunkte) weisen die höchsten Zuwächse seit 2010 auf.

Grafik 2.17	Samstagsarbeit (ständig oder regelmäßig)	Anteil der Betriebe in Prozent		Entwicklung 2010 - 2018
		2010	2018	
<b>TOTAL</b>				
		30,9%	33,7%	
<b>Betriebsgröße</b>				
	1-4 Beschäftigte	25,1%	30,5%	
	5-19 Beschäftigte	34,5%	33,0%	
	20-99 Beschäftigte	37,5%	41,4%	
	100-249 Beschäftigte	39,7%	41,8%	
	250-499 Beschäftigte	28,9%	50,3%	
	500 u. mehr Beschäftigte	44,3%	41,4%	
<b>Branchen</b>				
	Verarbeitendes Gewerbe	23,3%	20,0%	
	Dienstleistungsbereich	29,4%	35,6%	
	Schlüsselbranchen	9,4%	12,9%	
	Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	32,1%	25,8%	
	Baugewerbe	2,0%	1,5%	
	Handel und Reparatur	60,1%	62,5%	
	Verkehr und Nachrichtenübermittlung	16,3%	16,6%	
	Unternehmensnahe DL	5,7%	7,9%	
	Sonstige DL	44,6%	54,7%	
	Organisationen o.E., Öffentliche Verwaltung	16,0%	28,6%	
<b>Das Handwerk</b>				
	Handwerksbetriebe	32,7%	24,7%	

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2010-2018, IAW-Berechnungen.

### Ständige oder regelmäßige Sonntagsarbeit

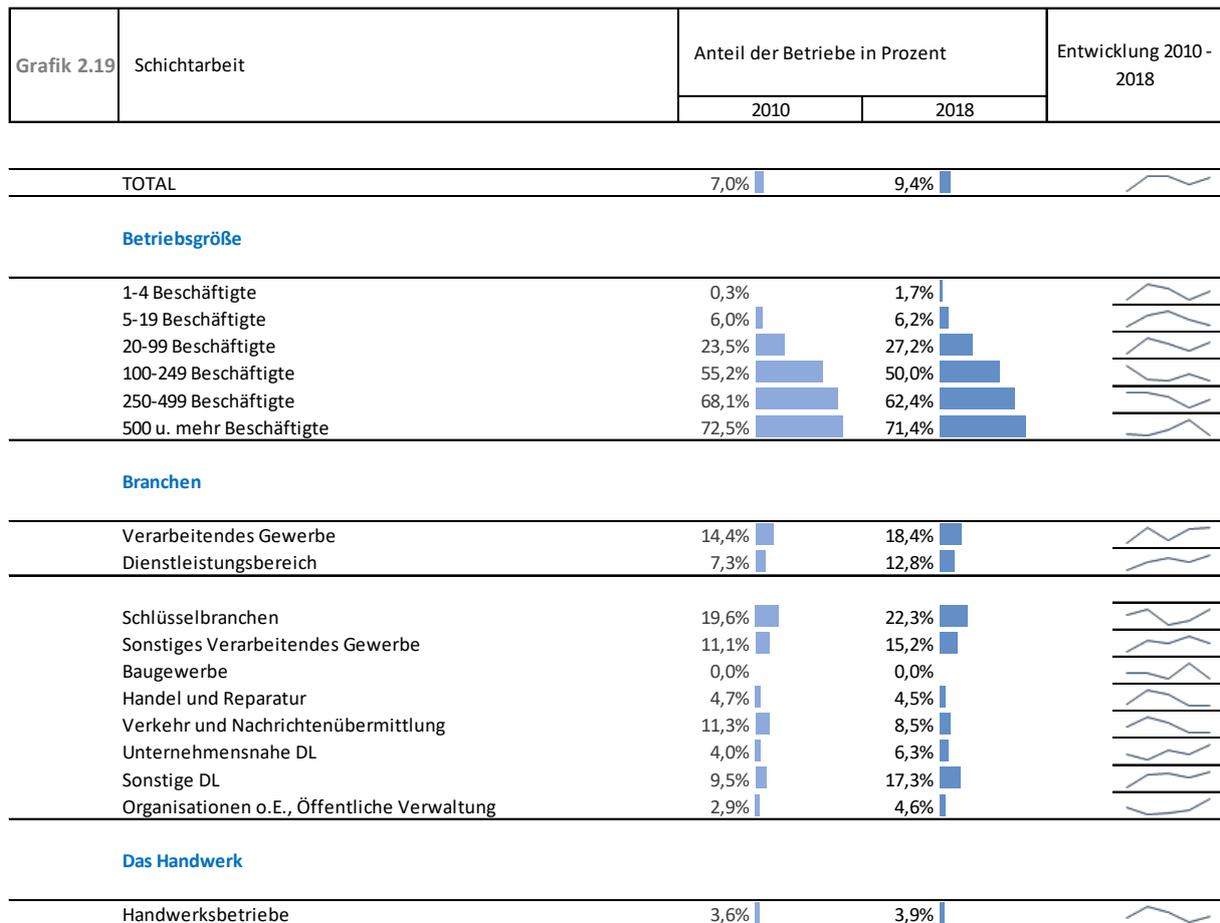
Dieses Instrument wird aktuell von insgesamt 15,1 % der baden-württembergischen Betriebe eingesetzt, was gegenüber 2010 einem Anteilzuwachs von +2,1 Prozentpunkten entspricht (Grafik 2.18). In Deutschland und in Westdeutschland (ohne Berlin) macht dieser Anteil jeweils 16 % (2010: jeweils 15 %) aus und liegt damit annähernd gleich hoch. Überdurchschnittlich verbreitet ist regelmäßige Sonntagsarbeit im Land in den Betriebsgrößenklassen ab 20 Beschäftigten sowie in den Branchen Sonstige Dienstleistungen (39,0 %) und Organisationen ohne Erwerbszweck und Öffentliche Verwaltung (33,9 %). Ein überdurchschnittlicher Zuwachs ist in den Größenklassen 250 bis 499 (+13,3 Prozentpunkte) und 20 bis 99 Beschäftigte (4,4 Prozentpunkte) zu erkennen. Von den Branchen weist Handel und Reparatur den deutlichsten Zuwachs auf (7,1 Prozentpunkte), gefolgt von den industriellen Schlüsselbranchen und den Sonstigen Dienstleistungen (jeweils +3,8 Prozentpunkte).



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2010-2018, IAW-Berechnungen.

## Schichtarbeit

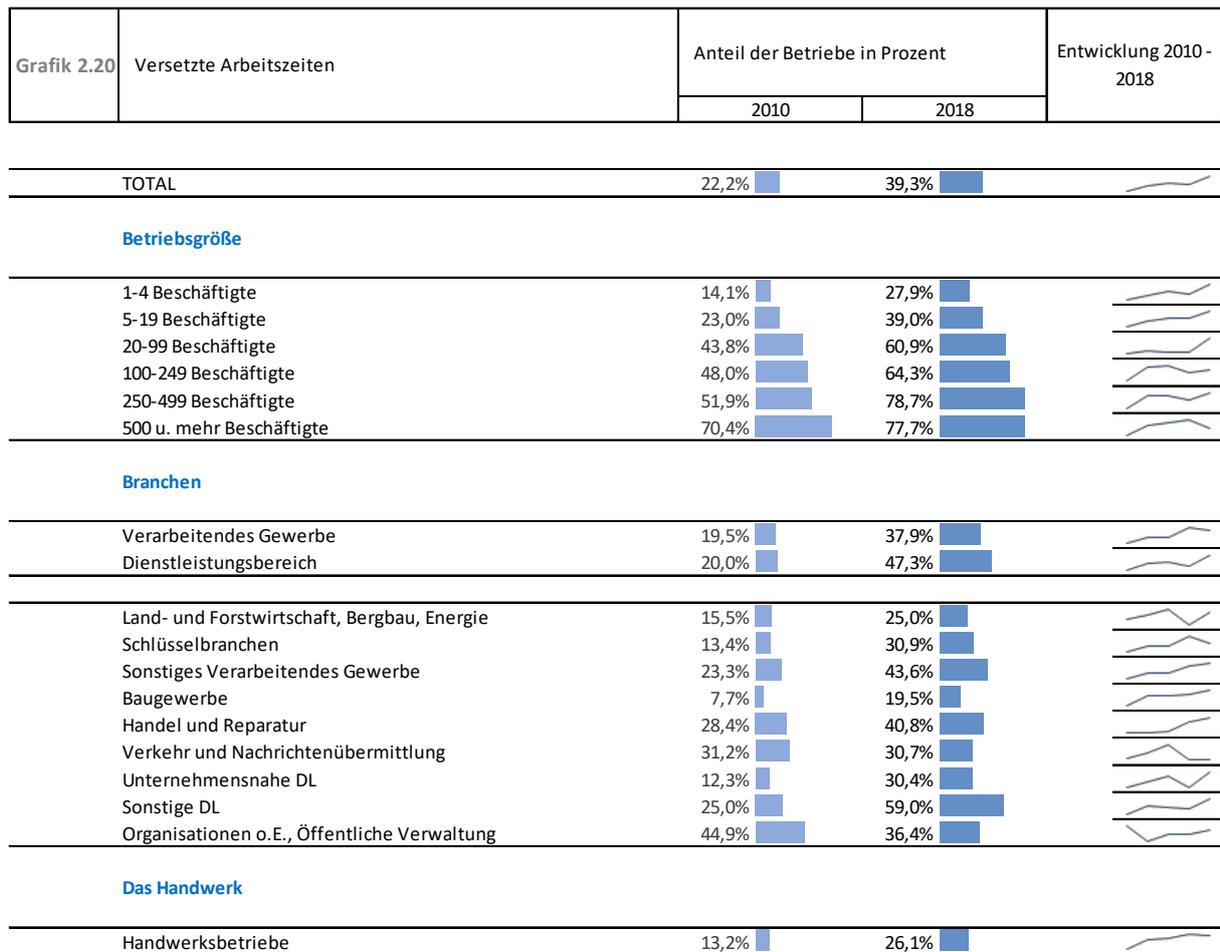
Schichtarbeit an sich ist zunächst nicht flexibel. Erst in Verbindung mit Gleitzeitregelungen, verkürzten und verlängerten Schichten sowie durch An- und Absagen vollständiger Schichten lassen sich Schichtsysteme auch flexibel gestalten. Schichtarbeit findet in 9,4 % aller Betriebe im Land statt, 2010 waren es noch 7,0 %. In Deutschland stieg der Anteil von 10 % auf 12 % an, in Westdeutschland von 9 % auf 10 %. Der Anteil nimmt mit steigender Größenklasse zu und macht in Baden-Württemberg in Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten zwischen 50,0 % und 71,4 % aus. Gleichzeitig ist festzustellen, dass sie sich in den oberen Größenklassen seit 2010 rückläufig entwickelt hat, während sie in den drei unteren Größenklassen angestiegen ist (Grafik 2.19). Unter den Wirtschaftszweigen weisen die industriellen Schlüsselbranchen (22,3 %), die Sonstigen Dienstleistungen (17,3 %) sowie das Sonstige Verarbeitende Gewerbe (15,2 %) die mit Abstand höchsten Anteile auf. Hier sind auch die Anteilzuwächse seit 2010 am höchsten.



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2010-2018, IAW-Berechnungen.

## Versetzte Arbeitszeiten

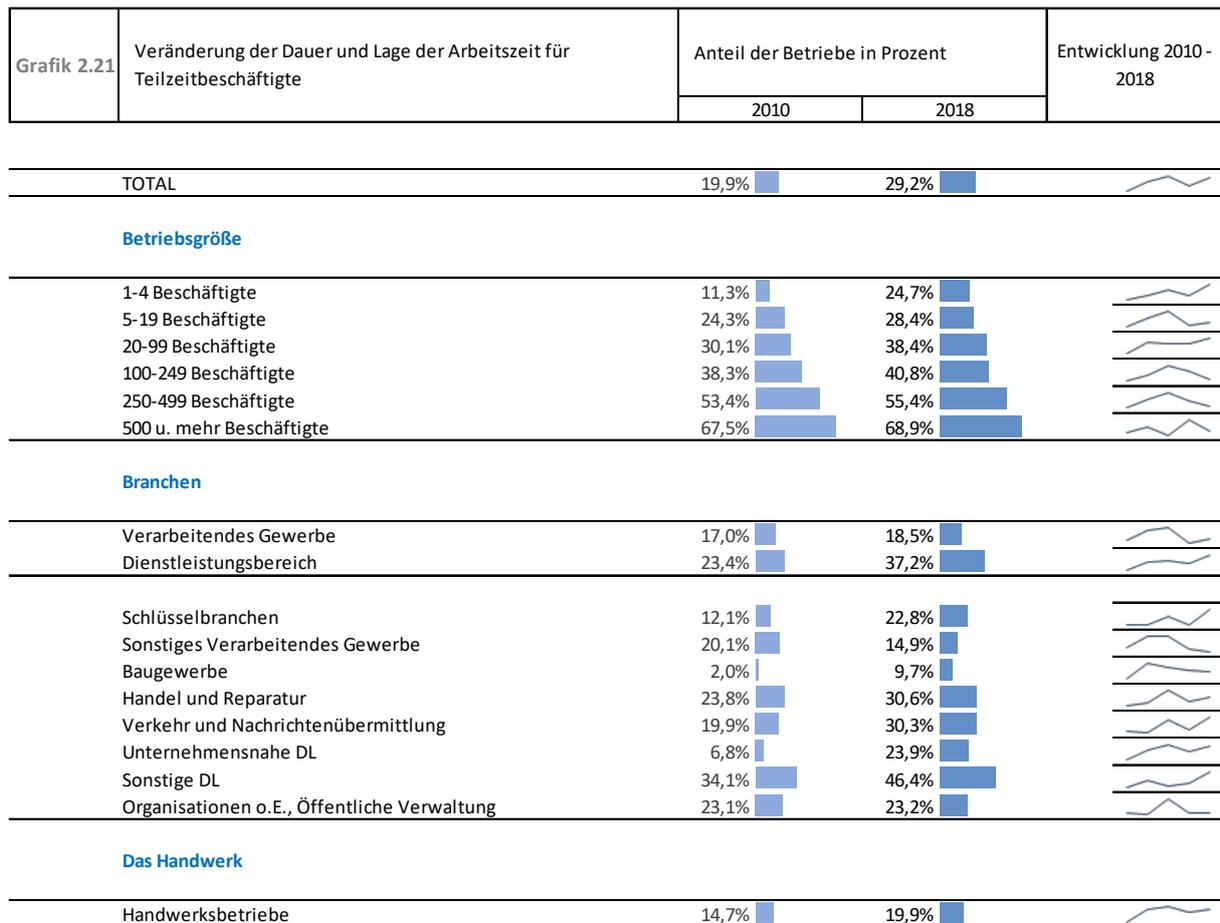
Unter dieser Form der Feinsteuerung von Betriebszeiten ist zu verstehen, dass Arbeitsbeginn und Arbeitsende je nach Beschäftigtengruppe variieren. So wird den Beschäftigten innerhalb einer festgelegten Betriebszeit mit festen Anfangs- und Endzeiten (z. B. von 8:00 bis 20:00 Uhr) verschiedene Arbeitsblöcke (z. B. Block 1: 8:00 bis 16:00 Uhr, Block 2: 10:00 bis 18:00 Uhr, Block 3: 12:00 bis 20:00 Uhr) angeboten. Abbildung 2.20 zeigt, dass dieses Instrument der Arbeitszeitsteuerung seit 2010 in Baden-Württemberg stark an Verbreitung gewonnen hat; der Anteil der Betriebe erhöhte sich um +17,1 Prozentpunkte von 22,2 % auf 39,3 %. Ähnliches gilt auch bundesweit: In Deutschland hat sich der entsprechende Anteil seit 2010 um +9 Prozentpunkte auf 42 % erhöht, in Westdeutschland um +11 Prozentpunkte ebenfalls auf 42 %. Auch hier nimmt der Anteil der Betriebe mit steigender Größenklasse zu und macht in Baden-Württemberg unter den Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten zwischen 60,9 % und 78,7 % aus. Ein überdurchschnittlicher Zuwachs fand in der Größenklasse 250 bis 499 Beschäftigte statt. Von den Branchen ragen die Sonstigen Dienstleistungen (59,0 %), das Sonstige Verarbeitende Gewerbe (43,6 %) sowie Handel und Reparatur (40,8 %) hervor. Die höchsten Anteilswachse verzeichnen ebenfalls die Sonstigen Dienstleistungen (+34,0 Prozentpunkte) und das Sonstige Verarbeitende Gewerbe (+20,3 Prozentpunkte) im Land.



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2010-2018, IAW-Berechnungen.

### Veränderung der Dauer und Lage der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten

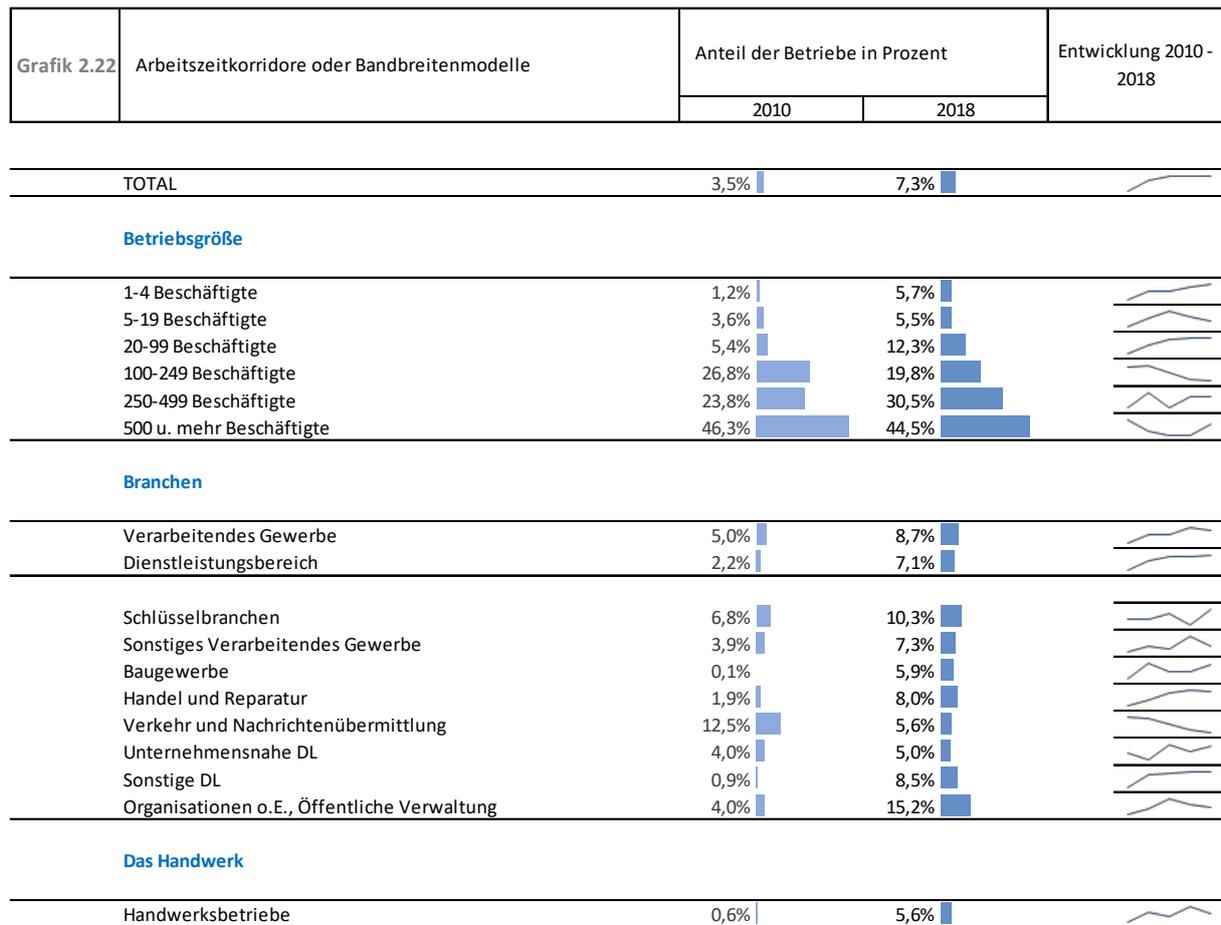
Von diesem Instrument der Arbeitszeitsteuerung machten 2018 29,2 % der baden-württembergischen Betriebe Gebrauch, was gegenüber 2010 einen Anstieg um +9,3 Prozentpunkte bedeutet. In Deutschland hat sich dieser Anteil von 20 % auf 26 % erhöht und in Westdeutschland von 21 % auf 27 %. Abbildung 2.21 zeigt weiterhin, dass im Land der Anteil mit steigender Größenklasse zunimmt; er macht in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten zwischen 38,4 % und 68,9 % aus. Der Zuwachs betrifft sämtliche Größenklassen, mit Abstand am höchsten war er bei den Kleinstbetrieben. Von den Branchen ragen die Sonstigen Dienstleistungen (46,4 %), Handel und Reparatur (30,6 %) sowie Verkehr und Nachrichtenübermittlung (30,3 %) hervor. Die höchsten Anteilszuwächse verzeichnen die Unternehmensnahen und die Sonstigen Dienstleistungen (+17,1 bzw. +12,3 Prozentpunkte), die industriellen Schlüsselbranchen sowie Verkehr und Nachrichtenübermittlung folgen nahezu gleichauf (+10,8 bzw. +10,4 Prozentpunkte).



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2010-2018, IAW-Berechnungen.

### Arbeitszeitkorridore oder Bandbreitenmodelle

Arbeitszeitkorridore oder Bandbreitenmodelle lassen es zu, die vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit entsprechend einer bestimmten Bandbreite variabel zu gestalten. Dieses Flexibilisierungsinstrument wird zwar nur in 7,3 % der baden-württembergischen Betriebe eingesetzt, was jedoch gegenüber 2010 (3,5 %) etwas mehr als einer Verdoppelung entspricht. Grafik 2.22 zeigt, dass diese Modelle in den baden-württembergischen Betrieben der Größenklassen ab 20 Beschäftigten mit 12,3 % bis 44,5 % überdurchschnittlich verbreitet sind, ebenso wie im Bereich der Organisationen ohne Erwerbszweck und der Öffentlichen Verwaltung (15,2 %), in den industriellen Schlüsselbranchen (10,3 %), in den Sonstigen Dienstleistungen (8,5 %) sowie bei Handel und Reparatur (8,0 %). Nur im Wirtschaftszweig Verkehr und Nachrichtenübermittlung ist seit 2010 ein deutlicher Rückgang dieses Anteils von 12,5 % auf 5,6 % zu verzeichnen. In Deutschland und in Westdeutschland kommen diese Instrumente am aktuellen Rand in jeweils 9 % der Betriebe zur Anwendung, in 2010 lag der Anteil noch bei jeweils 3 %, was in etwa eine Verdreifachung bedeutet.



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2010-2018, IAW-Berechnungen.

### 3. Mobiles Arbeiten

Durch die Verbreitung digitaler Kommunikations- und Informationstechnologien sind mobiles Arbeiten, Homeoffice (Heimarbeit)<sup>27</sup> und selbstbestimmte Arbeitszeiten grundsätzlich deutlich einfacher zu realisieren. Indirekt kann die mit der Digitalisierung zunehmende Normalität flexiblen Arbeitens auch zur Abkehr von der sog. „Präsenzkultur“ in den Betrieben beitragen, die bisher Personen ohne familiäre Fürsorgeaufgaben in ihrer beruflichen Karriere begünstigt.<sup>28</sup> Davon könnten insbesondere Frauen profitieren, die gegenwärtig in der Regel das Gros der häuslichen Arbeit verrichten und daher weniger Zeit für Erwerbsarbeit aufbringen können.<sup>29</sup> Aber auch bei kinderlosen Singles und Paaren, die gutqualifizierte Tätigkeiten in Vollzeit ausüben, ist der Wunsch nach mehr zeitlicher Autonomie durchaus bedeutsam. Laut Grunau u.a. (2019) hegen aktuell etwa 11 % der Beschäftigten „einen unerfüllten Homeoffice-Wunsch“, die – nach eigener Einschätzung – auch eine dafür geeignete Tätigkeit ausüben. Daher sind sie unzufriedener als jene, „die zumindest gelegentlich während der Arbeitszeit von zu Hause arbeiten.“ Auch wenn die Nutzung von Homeoffice langsam zunimmt,<sup>30</sup> so stellt Brenke (2016b, S. 95) anhand des Mikrozensus und des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) dennoch fest, „nur zwölf Prozent aller abhängig Beschäftigten hierzulande arbeiten überwiegend oder gelegentlich von zu Hause aus, obwohl dies bei 40 Prozent der Arbeitsplätze theoretisch möglich wäre.“<sup>31</sup> In den meisten Fällen scheitert der Wunsch nach Heimarbeit an den Arbeitgebern. Würden sie umdenken,<sup>32</sup> könnte der Anteil der Heimarbeiter auf über 30 Prozent steigen.“

---

<sup>27</sup> Zur Ambivalenz der Auswirkungen von Homeoffice/Telearbeit auf das subjektive Wohlbefinden der Beschäftigten vgl. für die USA Song/Gao (2018).

<sup>28</sup> Aktuelle Ergebnisse für Deutschland hinsichtlich mobiler Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten liefern auf Basis des IAB-Betriebspanels und einer Beschäftigtenbefragung (Linked Personnel Panel (LPP)), Grunau u.a. (2019).

<sup>29</sup> Eine Verbesserung der Work-Life Balance dürfte allerdings nur unter zwei Bedingungen gelingen: Zum einen müssen gegebene Risiken vermieden werden, wie z.B. die der weiteren Entgrenzung, Arbeitsintensivierung und Zusatzbelastung durch ständige Erreichbarkeit. Zum anderen muss der Einsatz digitaler Technologien und die Ausgestaltung von flexiblen Arbeitsformen explizit auf gleichstellungspolitische Ziele ausgerichtet werden. Vgl. Klenner/Lott (2018, S. 10).

<sup>30</sup> Laut Grunau u.a. (2019) arbeiteten in privatwirtschaftlichen Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten im Jahr 2013 19 % der Beschäftigten von zu Hause, im Jahr 2017 waren es 22 %. Davon arbeiten aber die meisten (63 %) nicht ganztags, sondern nur stundenweise von zu Hause.

<sup>31</sup> Laut Brenke (2016b) liegt Deutschland beim Anteil der Personen mit Home-Office (Heimarbeit) unter dem EU-Durchschnitt und beispielsweise deutlich hinter Frankreich, dem Vereinigten Königreich oder den skandinavischen Ländern zurück. Im Finanzsektor und in der öffentlichen Verwaltung klaffen die Wünsche der Arbeitnehmer nach Heimarbeit und die von den Arbeitgebern angebotenen Möglichkeiten am weitesten auseinander.

<sup>32</sup> „Umdenken“ bedeutet allerdings nicht nur „zulassen“, sondern auch, dass die betriebliche Organisation und Art der Führung auf mobiles Arbeiten ausgerichtet werden muss. Dazu gehören laut Prümper/Becker/Hornung (2016; S. 28) „flexible, selbstständige Zeiteinteilung und entsprechendes Vertrauen genauso, wie klar kommunizierte gemeinsame Ziele und regelmäßiges Feedback. Außerdem könnte die Skepsis vieler Beschäftigter in der Problematik der ständigen Erreichbarkeit begründet sein. Unternehmen müssen ihre Mitarbeit folglich stärker beim selbstverantwortlichen Umgang mit ihrer Arbeitszeit unterstützen.“

### 3.1 Verbreitung mobilen Arbeitens

Laut IAB-Betriebspanel 2018 bieten in Baden-Württemberg nur 28,0 % aller Betriebe ihren Beschäftigten die Möglichkeit an, mittels digitaler Endgeräte mobil, d.h. von unterwegs oder von zuhause aus, zu arbeiten (Abbildung: 3.1),<sup>33</sup> 72 % tun dies nicht. Zum Vergleich: Bundesweit liegt der Anteil der Betriebe, die mobiles Arbeiten von unterwegs oder von daheim zulassen, bei 26 %, der Anteil jener, die mobiles Arbeiten nicht ermöglichen, beträgt 74 %.<sup>34</sup>

Dabei nimmt der Anteil dieser Betriebe mit steigender Größenklasse zu und macht in baden-württembergischen Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten jeweils überdurchschnittliche 43,7 % bis 75,6 % aus. Mobiles Arbeiten ist mithin in den größeren Betrieben (insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe) weitaus häufiger verbreitet als in den kleineren Betrieben.<sup>35</sup> Ein Grund für diese Beobachtung dürfte in der größeren Beschäftigtenzahl bei einer gleichzeitig stärkeren Ausdifferenzierung der Tätigkeitsbereiche dort liegen. Unter den Wirtschaftszweigen ragen diesbezüglich Verkehr und Nachrichtenübermittlung (48,7 %), die industriellen Schlüsselbranchen (44,8 %), die Organisationen ohne Erwerbszweck und die Öffentliche Verwaltung (43,7 %), das Sonstige Verarbeitende Gewerbe (36,7 %) sowie die Unternehmensnahen Dienstleistungen (33,1 %) mit deutlich überdurchschnittlichen Anteilswerten hervor. Diese Unterschiede deuten darauf hin, dass die Arbeit nicht in allen Wirtschaftszweigen gleichermaßen räumlich und zeitlich flexibilisiert werden kann. Während Baugewerbe, Handel und Reparatur, Handwerk und die Sonstigen Dienstleistungen eher standortgebunden sind, ermöglichen Verkehr- und Nachrichtenübermittlung, Organisationen ohne Erwerbszweck und Öffentliche Verwaltung (wohl auch aufgrund ihres Anspruchs als Vorbild im öffentlichen Diskurs um die Flexibilisierung von Arbeit zu gelten) sowie die industriellen Schlüsselbranchen (v.a. der Maschinen- und Anlagenbau) mobiles Arbeiten überdurchschnittlich häufig.

Die Betriebe hatten in diesem Zusammenhang die Möglichkeit mehrere Angaben zu machen. Der Anteil der Betriebe in Baden-Württemberg, die es ihren Beschäftigten ermöglichen, von unterwegs und von zuhause aus zu arbeiten, macht 15,0 % aus, der Anteil der Betriebe, die ausschließlich Heimarbeit oder ausschließlich Arbeiten von unterwegs ermöglichen, liegt nur bei 5,9 % bzw. 7,1 %. Diese Ergebnisse zeigen, dass die Betriebe nicht auf eine Variante mobilen Arbeitens festgelegt sind, sondern oft beide Formen nutzen.

---

<sup>33</sup> Mobiles Arbeiten beschränkt sich nicht nur auf Heimarbeit und arbeiten an einem anderen Ort eigener Wahl, sondern findet häufig auch an wechselnden Orten im eigenen Betrieb statt. Vgl. Prümper/Becker/Hornung (2016).

<sup>34</sup> In Deutschland beträgt der Anteil der Betriebe, die mobiles Arbeiten von unterwegs zulassen, 18 %, der Anteil jener, die mobiles Arbeiten von daheim erlauben, 22 %. Aufgrund von Mehrfachnennungen addieren sich diese Anteile auf 114 %.

<sup>35</sup> Daher könnten grundsätzlich rd. 50 % aller Beschäftigten in Baden-Württemberg (laut IAB-Betriebspanel rd. 2,9 Millionen) diese Option wahrnehmen.

<b>Grafik 3.1</b>	Betriebliche Nutzung mobiler digitaler Endgeräte von unterwegs oder von Zuhause aus möglich.	Anteil der Betriebe in Prozent	
			2018

TOTAL	28,0%	
-------	-------	--

#### Betriebsgröße

1-4 Beschäftigte	18,7%	
5-19 Beschäftigte	27,6%	
20-99 Beschäftigte	43,7%	
100-249 Beschäftigte	57,7%	
250-499 Beschäftigte	72,1%	
500 u. mehr Beschäftigte	75,6%	

#### Branchen

Verarbeitendes Gewerbe	40,3%	
Dienstleistungsbereich	24,0%	
Schlüsselbranchen	44,8%	
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	36,7%	
Baugewerbe	24,7%	
Handel und Reparatur	21,1%	
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	48,7%	
Unternehmensnahe DL	33,1%	
Sonstige DL	17,6%	
Organisationen o.E., Öffentliche Verwaltung	43,7%	

#### Das Handwerk

Handwerksbetriebe	21,2%	
-------------------	-------	--

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2018, IAW-Berechnungen.

Mobiles Arbeiten zu ermöglichen, bedeutet indes nicht, dass dies für alle Beschäftigten bzw. Beschäftigtengruppen eines Betriebs gleichermaßen gilt. Aufgrund der Schätzangaben der Betriebe, wie groß der Beschäftigtenanteil ist, der grundsätzlich mobil arbeiten könnte (sei es von unterwegs oder daheim), ergibt sich für das Jahr 2018 in Baden-Württemberg ein durchschnittlicher Anteil von 45,2 % der betrieblichen Belegschaft (Grafik 3.2).

Grafik 3.2	Anzahl oder den Anteil der Beschäftigten an, die von der Möglichkeit mobilen Arbeitens Gebrauch machen können.	Anteil an allen Beschäftigten in Prozent	
			2018

TOTAL	45,2%	
-------	-------	--

#### Betriebsgröße

1-4 Beschäftigte	75,5%	
5-19 Beschäftigte	40,5%	
20-99 Beschäftigte	30,3%	
100-249 Beschäftigte	16,3%	
250-499 Beschäftigte	9,5%	
500 u. mehr Beschäftigte	19,8%	

#### Branchen

Verarbeitendes Gewerbe	32,0%	
Dienstleistungsbereich	48,9%	
Schlüsselbranchen	35,0%	
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	29,1%	
Baugewerbe	33,5%	
Handel und Reparatur	40,0%	
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	57,8%	
Unternehmensnahe DL	53,2%	
Sonstige DL	43,5%	
Organisationen o.E., Öffentliche Verwaltung	55,1%	

#### Das Handwerk

Handwerksbetriebe	34,5%	
-------------------	-------	--

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2018, IAW-Berechnungen.

Der Blick auf Betriebsgrößenklassen und auf Branchen zeigt teilweise große Unterschiede auf. Überdurchschnittliche Anteilswerte weisen nur die Kleinstbetriebe auf (75,5 %) und die Wirtschaftszweige Verkehr und Nachrichtenübermittlung (57,8 %), Organisationen ohne Erwerbszweck und Öffentliche Verwaltung (55,1 %) sowie die Unternehmensnahen Dienstleistungen (53,2 %). Zudem nimmt der Anteil der Beschäftigten, die prinzipiell mobil arbeiten dürften, mit steigender Betriebsgrößenklasse (einzige Ausnahme: Großbetriebe) ab.

### 3.2 Motive für mobiles Arbeiten

Zu den Gründen, die Betriebe dazu motivieren, mobiles Arbeiten zu ermöglichen, zählen zunächst wirtschaftliche Überlegungen, die auf die Steigerung der Produktivität sowie auf die erweiterte Erreichbarkeit der Beschäftigten zielen. Des Weiteren scheinen Arbeitgeber auch aus Imagegründen motiviert, auf mobiles Arbeiten zu setzen. Und schließlich spielt auch die Absicht einer Erhöhung der Flexibilitätsspielräume für die Beschäftigten eine nicht ganz unerhebliche Rolle.

Auf Basis des IAB-Betriebspanels ergibt sich für Baden-Württemberg diesbezüglich folgendes Bild:<sup>36</sup> 53,8 % der Betriebe wollen dadurch die Flexibilitätsspielräume ihrer Beschäftigten erhöhen, 50,9 % die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern helfen, 29,2 % ihren Beschäftigten Fahrzeit ersparen und 23,4 % ihnen einen ruhigeren Arbeitsort ermöglichen. Darüber hinaus werden aber auch Vorteile für den Betrieb erwartet. So geben 53,2 % der Betriebe an, dadurch die Erreichbarkeit der Beschäftigten zu erweitern,<sup>37</sup> 34,5 % erwarten davon eine Erhöhung der Produktivität<sup>38</sup> und für 29,9 % eine Steigerung ihrer Attraktivität als Arbeitgeber.<sup>39</sup> Die optimale Nutzung von vorgehaltenen Büroflächen ist indes nur für 8,4 % der Betriebe ein Motiv.<sup>40</sup>

Hinsichtlich der Frage nach dem wichtigsten Grund ergibt sich folgende Reihenfolge: Flexibilitätsspielräume der Beschäftigten erhöhen liegt mit 25,6 % vorn,<sup>41</sup> gefolgt von erweiterter Erreichbarkeit der Beschäftigten (23,7 %),<sup>42</sup> Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern (19,7 %)<sup>43</sup> sowie Produktivität erhöhen (10,2 %).<sup>44</sup>

Zum Vergleich: In Deutschland und in Westdeutschland (ohne Berlin) ist das Motiv Flexibilitätsspielräume für Beschäftigte zu erhöhen am weitesten verbreitet (jeweils 62 %), gefolgt von Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (55 % bzw. 56 %), erweiterter Erreichbarkeit der Beschäftigten (48 % bzw. 49 %) und Erhöhung der Produktivität (45 % bzw. 46 %). Hinsichtlich der Wichtigkeit der Motive ergibt sich die gleiche Reihenfolge.

### 3.3 Betriebliche Regelungen zum Schutz vor Überlastung

Zum Ausmaß der Betroffenheit von erweiterter Erreichbarkeit aufgrund des Einsatzes moderner Kommunikationsmedien liegen diverse repräsentative Beschäftigtenbefragungen für Deutschland vor. Danach hat die Entgrenzung von Arbeit und Freizeit inzwischen ein beachtliches Ausmaß erreicht. Insbesondere Angestellte mit Personalverantwortung, eigenständiger Tätigkeit sowie mit umfassenden Führungsaufgaben scheinen davon besonders

---

<sup>36</sup> Es waren Mehrfachnennungen möglich.

<sup>37</sup> Besonders verbreitet im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe (69,4 %), im Handwerk (68,1 %), im Baugewerbe (65,6 %) sowie bei Handel und Reparatur (65,5 %).

<sup>38</sup> Besonders verbreitet im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Kredit- und Versicherungswesen (47,0 %).

<sup>39</sup> Besonders verbreitet im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Kredit- und Versicherungswesen (38,3 %) sowie in den Schlüsselbranchen (37,9 %).

<sup>40</sup> Besonders verbreitet bei den Sonstigen Dienstleistungen (19,6 %).

<sup>41</sup> Besonders wichtig für Organisationen ohne Erwerbszweck und Öffentliche Verwaltung (47,4 %) sowie Verkehr und Nachrichtenübermittlung/Kredit- und Versicherungsgewerbe (40,1 %).

<sup>42</sup> Besonders wichtig für das Baugewerbe (41,0 %), das Handwerk (40,6 %) und das Sonstige Verarbeitenden Gewerbe (40,0 %).

<sup>43</sup> Besonders wichtig für die Sonstigen Dienstleistungen (30,3 %), das Sonstige Verarbeitenden Gewerbe (27,2 %) und die Unternehmensnahen Dienstleistungen (25,6 %).

<sup>44</sup> Besonders wichtig im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Kredit- und Versicherungswesen (20,5 %) und im Baugewerbe (15,6 %).

betroffen. Zudem zeigt sich in diesen Studien auch ein negativer Zusammenhang zwischen ständiger Erreichbarkeit und Arbeitsintensität einerseits und Arbeitszufriedenheit, Work-Life-Balance und Gesundheitszustand andererseits.<sup>45</sup> Alles in allem deutet dies auf eine mögliche Gefahr negativer Implikationen für die davon betroffenen Beschäftigten hin.

Vor diesem Hintergrund wurde im Rahmen des IAB-Betriebspanels auch danach gefragt, ob es in den Betrieben bereits Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor einer möglichen Überlastung durch ständige Erreichbarkeit oder verlängerte Arbeitszeiten (Stichwort: „Entgrenzung der Arbeitszeit“) gibt. Insgesamt gaben von allen Betrieben im Land nur 4,9 % an, dass sie solche Regelungen anwenden. In Deutschland und in Westdeutschland liegt der Anteil mit jeweils 9 % deutlich höher. Berücksichtigt man indes nur jene Betriebe, die auch mobiles Arbeiten ermöglichen, so beträgt der Anteil der baden-württembergischen Betriebe mit derartigen Schutzmechanismen immerhin 7,5 % (in Deutschland: rd. 15 %).

Eine differenziertere Betrachtung ergibt nur geringe Abweichungen von diesem Gesamtbild: Zum einen zeigt sich, dass sich die Anteilswerte mit steigender Betriebsgrößenklasse zwar tendenziell erhöhen, der maximale Anteil aber dennoch nur 16,6 % beträgt; zum anderen, dass die Wirtschaftszweige Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Kredit und Versicherungswesen sowie Organisationen ohne Erwerbszweck und Öffentliche Verwaltung aber auch das Handwerk zwar überdurchschnittliche Anteilswerte aufweisen, die aber jeweils nur gut 10 % ausmachen. M.a.W.: Die Implementation entsprechender Schutzregelungen auf betrieblicher Ebene ist sowohl im Land als auch im Bund bislang nur wenig verbreitet.

---

<sup>45</sup> Vgl. Bauer (2018, S. 12f).

## 4 Zusammenfassung

Infolge des sich abzeichnenden Fachkräftemangels und der steigenden Notwendigkeit qualifizierte Arbeitskraftreserven zu mobilisieren, rücken Konzepte einer „neuen Arbeitswelt“, in den Vordergrund. Zudem stehen flexible Arbeits(zeit)modelle auch aufgrund der Digitalisierung und der neuen arbeitsorganisatorischen Möglichkeiten auf der Agenda betrieblicher Personalpolitik. So gelten Gleitzeit und Vertrauensarbeitszeit in Verbindung mit der Einrichtung betrieblicher Arbeitszeitkonten sowie die Ermöglichung mobilen Arbeitens als zentrale personalpolitische Instrumente, um sowohl für die Beschäftigten mehr Zeitsouveränität als auch für die Betriebe die erforderlichen Flexibilitätsspielräume, aber auch einen Zugewinn an Attraktivität als Arbeitgeber im verschärften Wettbewerb um Arbeits- und insbesondere Fachkräfte zu schaffen. Ob und inwieweit sich die im politischen Diskurs abzeichnende Tendenz, die betrieblichen Bedürfnisse nach Arbeitszeitflexibilität stärker mit den individuellen Bedürfnissen der Beschäftigten in Einklang zu bringen, sich bereits in der betrieblichen Praxis niederschlägt, diese Frage wird im Rahmen dieses Berichts mit Fokus auf Baden-Württemberg empirisch beleuchtet.

### **Wöchentliche Arbeitszeit angestiegen**

In Baden-Württemberg hat sich die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit aller Beschäftigten seit 2010 um knapp 29 Minuten erhöht. Im Verarbeitenden Gewerbe erhöhte sie sich nur um rd. drei Minuten, im Dienstleistungsbereich um gut 28 Minuten und im Handwerk stieg sie um fast 39 Minuten an. Mit Ausnahme der Organisationen ohne Erwerbszweck und der Öffentlichen Verwaltung (minus 30 Minuten) ist in allen Größenklassen und Branchen ein Anstieg zu verzeichnen. Auch die vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte hat sich seit 2010 von 39,1 auf 39,6 Stunden erhöht. Dies ist in sämtlichen Betriebsgrößenklassen festzustellen; am deutlichsten fällt sie jedoch bei den Kleinstbetrieben aus. Nach Branchen zeigt sich die deutlichste Zunahme der Wochenarbeitszeit im Baugewerbe (+1,3 Stunden), ein relativ deutlicher Rückgang hingegen bei den Organisationen ohne Erwerbszweck und in der Öffentlichen Verwaltung (-0,5 Stunden).

### **Teilzeitbeschäftigung auf dem Vormarsch**

In der Debatte um eine Flexibilisierung der Arbeitszeit kommt zunächst einer differenzierten Betrachtung der Beschäftigungsentwicklung nach Arbeitszeitdeputaten eine große Bedeutung zu, insofern damit Potenziale für eine Verbesserung der Work-Life Balance und zur Sicherung des betrieblichen Arbeitskräftebedarfs verbunden sind. In Baden-Württemberg hat sich die Anzahl der Beschäftigten seit 2010 um gut 20 Prozent (rd. eine Million) erhöht. Während die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten stark angestiegen ist (um 50 Prozent), ist die Anzahl der Vollzeitbeschäftigten nur um gut 15 Prozent gewachsen. Nach Wirtschaftssektoren verlief die Entwicklung unterschiedlich: So erhöhte sich im Verarbeitenden Gewerbe die Anzahl der Beschäftigten insgesamt nur leicht, die der Vollzeitstellen blieb nahezu konstant; nur die Teilzeitstellen nahmen sehr deutlich zu. Im Dienstleistungsbereich hingegen gab es überdurchschnittliche Zuwächse in sämtlichen Kategorien, am meisten bei den Teilzeitstellen. Am

dynamischsten entwickelte sich jedoch die Beschäftigung im Handwerk, wobei sich dort die Anzahl der der Teilzeitstellen seit 2010 nahezu verdoppelt hat.

Der Anteil der Vollzeitbeschäftigten im Land hat sich seit 2010 um 6 Prozentpunkte auf rd. 61 Prozent reduziert, ganz ähnlich wie in Westdeutschland (von 67 auf 62 Prozent). Demgegenüber hat sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigten von 2010 bis 2018 um von knapp einem Drittel auf fast 39 Prozent erhöht, in Westdeutschland stieg er auf 38 Prozent an.

### **Vollzeitnahe und variable Teilzeitbeschäftigung weiterhin nur marginal**

Der Anteil vollzeitnaher Beschäftigungsverhältnisse (mehr als 24 Wochenstunden) ist seit 2010 im Land nur um 1,6 Prozentpunkte auf knapp 7 Prozent angestiegen. Damit liegt Baden-Württemberg immer noch unter dem Bundesdurchschnitt von 9 Prozent (Westdeutschland – ohne Berlin: 8 Prozent). Gleichzeitig hat sich der Beschäftigtenanteil mit einer Wochenarbeitszeit von 15 bis 24 Stunden von knapp 13 auf knapp 12 Prozent leicht reduziert. Der Anteil der Beschäftigten in variabler Teilzeit (ohne fest vereinbarte Anzahl an Wochenstunden, wie z.B. Arbeit auf Abruf, Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst) hat sich in Baden-Württemberg mit gut 3 Prozent seit 2010 nahezu verdoppelt.

Am aktuellen Rand weisen die baden-württembergischen Betriebe mit 100 bis 249 mit knapp 11 Prozent den höchsten Anteil vollzeitnaher Beschäftigungsverhältnisse auf. Von den Branchen liegen die Sonstigen Dienstleistungen, die Unternehmensnahen Dienstleistungen, Handel und Reparatur sowie die Organisationen ohne Erwerbszweck und die Öffentlichen Verwaltung diesbezüglich mit jeweils über 8 Prozent über dem Durchschnitt.

### **Geringfügige Teilzeitbeschäftigung ist dank ansteigender Tendenz am weitesten verbreitet**

Deutlich erhöht hat sich hingegen der Anteil jener, die nur geringfügig, d.h. weniger als 15 Wochenstunden beschäftigt sind, nämlich von rd. 13 auf gut 17 Prozent aller Beschäftigten. Ähnliches gilt auch für Deutschland: dort gab es einen Anstieg um von 12 auf 15 Prozent, in Westdeutschland von 13 auf 16 Prozent. Geringfügige Teilzeitbeschäftigung ist in Baden-Württemberg überdurchschnittlich in der Betriebsgrößenklasse 5 bis 19 Beschäftigte sowie im Dienstleistungsbereich (jeweils rd. 20 Prozent), insbesondere bei den Organisationen ohne Erwerbszweck und Öffentlichen Verwaltung (knapp 28 Prozent) sowie in den Sonstigen Dienstleistungen (rd. 22 Prozent), verbreitet.

### **Überstunden zeigen stark ansteigende Tendenz**

Aus sehr unterschiedlichen Gründe kann es betriebsbedingt in unregelmäßigen Abständen auch zu besonders langen Arbeitszeiten kommen. Diese entstehen oft in Form von Überstunden oder Mehrarbeit. Die Beschäftigten nehmen dabei häufig einen damit verbundenen hohen Termin- und Leistungsdruck wahr. In Baden-Württemberg hat sich seit 2010 die Anzahl der Betriebe, in denen Überstunden geleistet wurden, um rd. 40 Prozent stark erhöht. Die höchsten Zuwächse waren in den Betrieben mit 20 bis 99 Beschäftigten zu verzeichnen, gefolgt von den Betrieben mit 250 bis 499 Beschäftigten. Die Anzahl der Großbetriebe mit Überstunden hingegen stieg vergleichsweise wenig an. Nach Wirtschaftssektoren wird deutlich, dass im Dienstleistungsbereich die Anzahl der Betriebe mit Überstunden deutlicher

zugenommen hat als im Verarbeitenden Gewerbe. Aktuell macht der Anteil der Betriebe mit Überstunden rd. 60 Prozent aus.

Bis auf drei Ausnahmen geht der Anstieg der Teilzeitbeschäftigung mit der Verbreitung geleisteter Überstunden einher. Nur bei den Kleinstbetrieben, bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen sowie bei den Organisationen ohne Erwerbszweck und in der Öffentlichen Verwaltung nahm die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten zu, die Anzahl der Betriebe mit Überstunden jedoch ab.

### **Zeitausgleich ist trotz Rückgangs die häufigste Form der Kompensation von Überstunden**

Durch die Überschreitung der vereinbarten Wochenarbeitszeit ergibt sich in der Regel eine finanziell zu kompensierende (ggf. tarifvertraglich zuschlagspflichtige) Mehrarbeit. Bei Überstunden, die im Rahmen flexibilisierter Arbeitszeiten geleistet und später in Freizeit ausgeglichen werden, tritt dieser Effekt jedoch nicht ein.

Knapp 43 Prozent der baden-württembergischen Betriebe mit Überstunden (dies entspricht rd. 26 Prozent aller Betriebe) gaben in 2018 an, Überstunden ausschließlich zeitlich auszugleichen; dieser Anteil ging seit 2010 um fast 14 Prozentpunkte deutlich zurück. In Deutschland und in Westdeutschland verringerte sich dieser Anteil weniger stark und liegt am aktuellen Rand mit jeweils 48 Prozent weiterhin höher. Nach Größenklassen fällt auf, dass in Baden-Württemberg der Anteil der kleinen Betriebe (bis 19 Beschäftigte) weiterhin deutlich höher liegt als jener der größeren Betriebe. Und der Blick auf die Wirtschaftszweige zeigt, dass ausschließlicher Zeitausgleich bei Organisationen ohne Erwerbszweck und in der Öffentlichen Verwaltung (rd. 60 Prozent) mit Abstand am stärksten verbreitet ist und seit 2010 (gegen den Trend) auch weiter zugenommen hat.

### **Zeitausgleich und finanzielle Kompensation liegt dank steigender Tendenz nahezu gleichauf**

Nahezu gleichauf liegt in Baden-Württemberg auch der Anteil der Betriebe, die geleistete Überstunden sowohl finanziell als auch durch Zeitausgleich kompensieren. Im Unterschied zur ersten Variante hat sich diese gemischte Form des Ausgleichs seit 2010 stark verbreitet (+11 Prozentpunkte). Weniger verbreitet hat sich diese Variante in Deutschland und in Westdeutschland (jeweils +7 Prozentpunkte), so dass der Anteil der Betriebe, die diese gemischte Form der Kompensation praktizieren, dort nur bei jeweils 37 Prozent liegt. Im Land ist diese Form mit etwa 80 Prozent am häufigsten in den Betrieben ab 100 Beschäftigte verbreitet, wobei es seit 2010 in sämtlichen Größenklassen Anteilszuwächse gab. Die Rangfolge der Wirtschaftszweige wird hier von den industriellen Schlüsselbranchen angeführt, gefolgt vom Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe (58 bzw. 56 Prozent). Bei den Organisationen ohne Erwerbszweck und in der Öffentlichen Verwaltung ist diese Mischform am wenigsten verbreitet (knapp 28 Prozent) und zudem auch noch rückläufig seit 2010 (-12 Prozentpunkte).

### **Ausschließlich finanzielle und keinerlei Kompensation weiterhin nur marginal**

Mit deutlichem Abstand zu den beiden bisherigen Kompensationsvarianten folgt die ausschließlich finanzielle Vergütung der Überstunden: In Baden-Württemberg ebenso wie in

Deutschland und in Westdeutschland wird diese Form der Kompensation von Überstunden trotz leichten Anstiegs nur von jeweils rd. 10 Prozent aller Betriebe praktiziert. Schließlich gaben knapp 5 Prozent der baden-württembergischen Betriebe an, geleistete Überstunden weder finanziell noch durch Freizeitausgleich zu kompensieren. In Deutschland und in Westdeutschland liegt dieser Anteil bei jeweils 4 Prozent.

### **Instrumente zur Flexibilisierung der Arbeits- und Betriebszeiten sind auf dem Vormarsch**

Schicht- und Nachtarbeit, Samstags- und Sonntagsarbeit sowie neuere Formen flexiblen Arbeitseinsatzes ermöglichen aufgrund von Gleitzeitarbeit mit Arbeitszeitkonten vielfältige Arbeitszeitvariationen nach Lage und Dauer. In Abhängigkeit von deren Ausgestaltung können sowohl Betriebe als auch Beschäftigte davon profitieren.

44 Prozent der baden-württembergischen Betriebe geben an, Regelungen zu Arbeitszeitkonten (von Gleitzeitkonto bis hin zu Jahresarbeitszeitvereinbarungen) seien vorhanden; ein weiteres Prozent teilten mit, derartige Regelungen seien geplant. (Diese gelten für schätzungsweise gut 90 Prozent der jeweiligen Belegschaft). Gegenüber 2010 bedeutet dies einen Anstieg um rund 20 Prozentpunkte. In Deutschland und in Westdeutschland beträgt dieser Anteil dagegen nur bei 34 bzw. 1 Prozent. Damit liegt Baden-Württemberg diesbezüglich weit über dem Bundesdurchschnitt. Bei Betrieben mit mehr als fünf Beschäftigten liegt der Anteil zwischen 50 und 91 Prozent. Diese Regelungen sind in den industriellen Schlüsselbranchen, im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe, bei den Organisationen ohne Erwerbszweck und in der Öffentlichen Verwaltung sowie bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen mit bis zu 63 Prozent überdurchschnittlich häufig verbreitet. Auch das baden-württembergische Handwerk liegt mit knapp 45 Prozent leicht über dem Durchschnitt. Allerdings gibt immer noch die (seit 2010 um rd. 20 Prozentpunkte deutlich geschrumpfte) Mehrheit der baden-württembergischen Betriebe an (gut 55 Prozent), Regelungen zu Arbeitszeitkonten seien weder vorhanden noch geplant. In Deutschland und in Westdeutschland macht dieser Anteil sogar 64 bzw. 65 Prozent aus. Dabei variieren die Anteilswerte zwischen den einzelnen Größenklassen und den Branchen in Baden-Württemberg meist um rd. fünf Prozentpunkte.

### **Arbeitszeitkonten ohne festen Ausgleichszeitraum sind am weitesten verbreitet**

Knapp ein Viertel aller Betriebe im Land, die Regelungen hinsichtlich Arbeitszeitkonten eingeführt haben, geben an, dass es keinen festen Ausgleichszeitraum für die Abweichungen von der Sollarbeitszeit gibt. Seit 2010 hat sich der Anteil dieser Betriebe annähernd verdreifacht. Erst mit großem Abstand folgen Betriebe, die Ausgleichszeiträume von bis zu einem halben (rd. 7 Prozent) oder einem Jahr (9 Prozent) vereinbart haben. Der Anteil der Betriebe, die längere Ausgleichszeiträume von bis zu zwei Jahre oder mehr als zwei Jahre festgelegt haben, ist nur marginal. In Deutschland und in Westdeutschland liegen diese Anteile zum Teil deutlich höher: So liegt der Anteil der Betriebe ohne festen Ausgleichszeitraum für die Arbeitszeitkonten deutschlandweit bei 38 Prozent. Weitere 34 Prozent sehen bis zu einem Jahr vor und weitere 19 Prozent bis zu sechs Monate vor. Der Anteil der Betriebe, in

denen längere Ausgleichzeiträume vereinbart sind, beträgt ebenfalls nur marginale 2 Prozent (zwei Jahre) bzw. 1 Prozent (mehr als zwei Jahre). Ähnliches gilt auch für Westdeutschland.

### **Vertrauensarbeitszeitregelungen sind ähnlich stark verbreitet**

Ein ähnliches Instrument wie Kurzzeitkonten, stellen Vertrauensarbeitszeitregelungen dar. Damit sind betriebliche Regelungen gemeint, bei denen die Beschäftigten eigenverantwortlich ihre Arbeitszeit gestalten. Mit knapp 23 Prozent sind Betriebe, die solche Regelungen anbieten, in Baden-Württemberg zwar immer noch in der Minderheit, ihr Anteil hat sich aber seit 2010 um 3 Prozentpunkte erhöht. In Deutschland und in Westdeutschland (ohne Berlin) liegt dieser Anteil mit jeweils 29 Prozent deutlich höher. Überdurchschnittliche Anteile zwischen 33 bis 63 Prozent weisen baden-württembergischen Betriebe ab 20 Beschäftigte auf. Unter den Wirtschaftszweigen ragen diesbezüglich vor allem die industriellen Schlüsselbranchen (35 Prozent) sowie die Organisationen ohne Erwerbszweck und die Öffentliche Verwaltung (34 Prozent) hervor.

Insgesamt gelten die Regelungen zur Vertrauensarbeitszeit für fast zwei Drittel aller Beschäftigten dieser Betriebe im Land, wobei der Anteilswert mit steigender Größenklasse deutlich sinkt. Von den Branchen zeichnen sich die Organisationen ohne Erwerbszweck und die Öffentliche Verwaltung, Verkehr und Nachrichtenübermittlung, die Unternehmensnahen sowie die Sonstigen Dienstleistungen durch überdurchschnittliche Beschäftigtenanteile von 72 bis 76 Prozent aus. In allen anderen Wirtschaftszweigen liegen die Anteilswerte zwischen unterdurchschnittlichen 59 Prozent im Handwerk und 50 Prozent in den Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes.

### **Arbeitszeitguthaben für längerfristige Arbeitsfreistellungen – kaum verbreitet**

Nur gut 4 Prozent aller Betriebe in Baden-Württemberg bieten ihren Beschäftigten die Möglichkeit an, größere Arbeitszeitguthaben für längerfristige Arbeitsfreistellungen anzusparen, sei es auf separaten Langzeitkonten oder im Rahmen der regulären Arbeitszeitkontenregelungen. Gegenüber 2010 hat sich dieser Anteil zwar verdreifacht, ist aber weiterhin nur marginal. In Deutschland und in Westdeutschland hat sich dieser Anteil jeweils von 2 Prozent auf 6 Prozent erhöht. Überdurchschnittliche Fortschritte diesbezüglich sind seit 2010 im Land nur in den Größenklassen ab 20 Beschäftigten zu registrieren, mit Abstand am stärksten in den Großbetrieben. Nach Branchen sind etwas deutlichere Fortschritte bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen, in den industriellen Schlüsselbranchen und im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe zu erkennen. Hingegen schneiden Organisationen ohne Erwerbszweck und die Öffentlichen Verwaltung hierbei mit am schlechtesten ab.

Die Möglichkeit einer längeren Arbeitsfreistellung aufgrund angesparter Zeitguthaben könnten etwa 75 Prozent der Beschäftigten in den baden-württembergischen Betrieben, die diese Option anbieten, beanspruchen; in Deutschland und in Westdeutschland liegen diese Anteile bei etwa 80 Prozent. In der betrieblichen Praxis machen jedoch nur etwa 14 Prozent (2012: knapp 24 Prozent) der berechtigten Beschäftigten im Land auch davon Gebrauch; in

Deutschland und in Westdeutschland sind es jeweils etwa 26 Prozent der berechtigten Beschäftigten.

### **Sieben weitere Arbeitszeitformen und Steuerungsinstrumente haben sich verbreitet**

Zu den Arbeitszeitformen und Instrumenten der Arbeitszeitsteuerung, die vorrangig den betrieblichen Erfordernissen dienen, zählen außer dem Einsatz von Überstunden auch bedarfsabhängige und regelmäßige Arbeit an Wochenenden, Schichtarbeit, versetzte Arbeitszeiten u.a.m. Sämtliche der sieben nachfolgenden Instrumente haben laut IAB-Betriebspanel seit 2010 in Baden-Württemberg an Verbreitung gewonnen.

### **Samstagsarbeit bei Bedarf**

Rund 53 Prozent der baden-württembergischen Betriebe gibt an, dass der Samstag bedarfsabhängig als Arbeitstag einbezogen wird; 2010 lag der Anteil noch bei knapp 52 Prozent. In Deutschland und in Westdeutschland ist Samstagsarbeit bei Bedarf hingegen deutlich weniger verbreitet; hier liegen die entsprechenden Anteile bei 45 bzw. 46 Prozent und haben sich gegenüber 2010 jeweils leicht verringert.

### **Ständige oder regelmäßige Samstagsarbeit**

In knapp 34 Prozent aller Betriebe im Land kommt Samstagsarbeit ständig oder regelmäßig zur Anwendung, 2010 waren es noch 31 Prozent. In Deutschland stagniert dieser Anteil seit 2010 bei 34 Prozent, in Westdeutschland hat er sich nur geringfügig auf 35 Prozent erhöht. Überdurchschnittlich verbreitet ist dieses Instrument in baden-württembergischen Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten, insbesondere in der Größenklasse 250 bis 499 Beschäftigte. Unter den Branchen ragen Handel und Reparatur sowie Sonstige Dienstleistungen hervor, während im Handwerk der Anteil seit 2010 rückläufig ist. Die Organisationen ohne Erwerbszweck und die Öffentlichen Verwaltung und die Sonstigen Dienstleistungen weisen die höchsten Anteilszuwächse seit 2010 auf.

### **Ständige oder regelmäßige Sonntagsarbeit**

Diese Form wird aktuell von insgesamt 15 Prozent der baden-württembergischen Betriebe eingesetzt, was gegenüber 2010 einem Anteilszuwachs von 2 Prozentpunkten entspricht. In Deutschland und in Westdeutschland (ohne Berlin) macht dieser Anteil jeweils 16 Prozent (2010: jeweils 15 Prozent) aus und liegt damit annähernd gleich hoch. Überdurchschnittlich verbreitet ist regelmäßige Sonntagsarbeit im Land in den Betriebsgrößenklassen ab 20 Beschäftigten sowie in den Branchen Sonstige Dienstleistungen (39 Prozent) sowie Organisationen ohne Erwerbszweck und Öffentliche Verwaltung (34 Prozent). Ein überdurchschnittlicher Zuwachs ist vor allem in der Größenklasse 250 bis 499 Beschäftigte zu erkennen. Von den Branchen weist Handel und Reparatur den deutlichsten Zuwachs auf (7 Prozentpunkte), gefolgt von den industriellen Schlüsselbranchen und den Sonstigen Dienstleistungen mit jeweils 4 Prozentpunkten.

## **Schichtarbeit**

Schichtsysteme lassen sich in Verbindung mit Gleitzeitregelungen, verkürzten und verlängerten Schichten sowie durch An- und Absagen vollständiger Schichten auch flexibel gestalten. Schichtarbeit findet in gut 9 Prozent aller Betriebe im Land statt, 2010 waren es noch 7 Prozent. In Deutschland stieg der Anteil von 10 auf 12 Prozent an, in Westdeutschland von 9 auf 10 Prozent. Der Anteil nimmt mit steigender Größenklasse zu und macht in Baden-Württemberg in Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten zwischen 50 und 71 Prozent aus. Gleichzeitig ist festzustellen, dass sie sich in den oberen Größenklassen seit 2010 rückläufig entwickelt hat, während sie in den drei unteren Größenklassen angestiegen ist. Unter den Wirtschaftszweigen weisen die industriellen Schlüsselbranchen die Sonstigen Dienstleistungen sowie das Sonstige Verarbeitende Gewerbe mit 15 bis 22 Prozent die mit Abstand höchsten Anteile auf. Hier sind auch die Anteilszuwächse seit 2010 am höchsten.

## **Versetzte Arbeitszeiten**

Unter dieser Form der Feinsteuerung von Betriebszeiten ist zu verstehen, dass Arbeitsbeginn und Arbeitsende je nach Beschäftigtengruppe variieren. Dieses Instrument der Arbeitszeitsteuerung hat seit 2010 in Baden-Württemberg stark an Verbreitung gewonnen hat; der Anteil der Betriebe erhöhte sich um 17 Prozentpunkte von 22 auf 39 Prozent. Ähnliches gilt auch bundesweit: In Deutschland hat sich der entsprechende Anteil seit 2010 um 9 Prozentpunkte auf 42 Prozent erhöht, in Westdeutschland um 11 Prozentpunkte ebenfalls auf 42 Prozent. Auch hier nimmt der Anteil der Betriebe mit steigender Größenklasse zu und macht in Baden-Württemberg unter den Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten zwischen 61 und 79 Prozent aus. Ein überdurchschnittlicher Zuwachs fand in der Größenklasse 250 bis 499 Beschäftigte statt. Von den Branchen ragen die Sonstigen Dienstleistungen (59 Prozent), das Sonstige Verarbeitende Gewerbe (44 Prozent) sowie Handel und Reparatur (41 Prozent) hervor. Die höchsten Anteilszuwächse verzeichnen ebenfalls die Sonstigen Dienstleistungen (34 Prozentpunkte) und das Sonstige Verarbeitende Gewerbe (20 Prozentpunkte) im Land.

## **Veränderung der Dauer und Lage der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten**

Von diesem Instrument der Arbeitszeitsteuerung machen gut 29 Prozent der baden-württembergischen Betriebe Gebrauch, was gegenüber 2010 einen Anstieg um rd. 9 Prozentpunkte bedeutet. In Deutschland hat sich dieser Anteil von 20 auf 26 Prozent erhöht und in Westdeutschland von 21 auf 27 Prozent. Weiterhin zeigt sich, dass im Land der Anteil mit steigender Größenklasse zunimmt; er macht in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten zwischen 39 und 69 Prozent aus. Der Zuwachs betrifft sämtliche Größenklassen, mit Abstand am höchsten war er bei den Kleinstbetrieben. Von den Branchen ragen die Sonstigen Dienstleistungen (46 Prozent, Handel und Reparatur (31 %) sowie Verkehr und Nachrichtenübermittlung (30 Prozent) hervor. Die höchsten Anteilszuwächse verzeichnen die Unternehmensnahen und die Sonstigen Dienstleistungen (17 bzw. 12 Prozentpunkte), die industriellen Schlüsselbranchen sowie Verkehr und Nachrichtenübermittlung folgen nahezu gleichauf jeweils rd. 10 Prozentpunkten.

### **Arbeitszeitkorridore oder Bandbreitenmodelle**

Arbeitszeitkorridore oder Bandbreitenmodelle lassen es zu, die vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit entsprechend einer bestimmten Bandbreite variabel zu gestalten. Dieses Flexibilisierungsinstrument wird zwar nur in gut 7 Prozent der baden-württembergischen Betriebe eingesetzt, was jedoch gegenüber 2010 etwa einer Verdoppelung entspricht. Diese Modelle sind in den baden-württembergischen Betrieben der Größenklassen ab 20 Beschäftigten mit überdurchschnittlich verbreitet, ebenso wie im Bereich der Organisationen ohne Erwerbszweck und der Öffentlichen Verwaltung, in den industriellen Schlüsselbranchen, in den Sonstigen Dienstleistungen sowie bei Handel und Reparatur. Nur bei Verkehr und Nachrichtenübermittlung ist seit 2010 ein deutlicher Rückgang dieses Anteils zu verzeichnen. In Deutschland und in Westdeutschland kommen diese Instrumente am aktuellen Rand in jeweils 9 Prozent der Betriebe zur Anwendung, in 2010 lag der Anteil noch bei jeweils 3 Prozent.

### **28 Prozent der baden-württembergischen Betriebe ermöglichen mobiles Arbeiten**

Durch die Verbreitung digitaler Kommunikations- und Informationstechnologien sind mobiles Arbeiten, Homeoffice (Heimarbeit) und selbstbestimmte Arbeitszeiten grundsätzlich deutlich einfacher zu realisieren. Laut IAB-Betriebspanel bieten in Baden-Württemberg 28 Prozent aller Betriebe ihren Beschäftigten die Möglichkeit an, mittels digitaler Endgeräte mobil, d.h. von unterwegs oder von Zuhause aus, zu arbeiten, 72 Prozent allerdings nicht. Deutschlandweit liegt der Anteil der Betriebe, die mobiles Arbeiten von unterwegs oder von zuhause zulassen, bei 26 Prozent, jener, die mobiles Arbeiten nicht ermöglichen, beträgt 74 Prozent. Dabei nimmt der Anteil dieser Betriebe mit steigender Größenklasse zu und macht in baden-württembergischen Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten jeweils überdurchschnittliche 44 bis 76 Prozent aus. Mobiles Arbeiten ist mithin in den größeren Betrieben (insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe) weitaus häufiger verbreitet als in den kleineren Betrieben. Unter den Wirtschaftszweigen ragen diesbezüglich Verkehr und Nachrichtenübermittlung, die industriellen Schlüsselbranchen, die Organisationen ohne Erwerbszweck und die Öffentliche Verwaltung, das Sonstige Verarbeitende Gewerbe sowie die Unternehmensnahen Dienstleistungen mit Anteilswerten zwischen 49 und 33 Prozent deutlich hervor. Diese Unterschiede deuten darauf hin, dass die Arbeit nicht in allen Wirtschaftszweigen gleichermaßen räumlich und zeitlich flexibilisiert werden kann. Der Anteil der Betriebe in Baden-Württemberg, die es ihren Beschäftigten ermöglichen, von unterwegs und von Zuhause aus zu arbeiten, macht 15 Prozent aus, der Anteil der Betriebe, die ausschließlich Heimarbeit oder ausschließlich Arbeiten von unterwegs ermöglichen, liegt nur bei 6 bzw. 7 Prozent. Dies weist darauf hin, dass die Betriebe nicht auf eine Variante mobilen Arbeitens festgelegt sind, sondern oft beide Formen (von unterwegs und von daheim) nutzen.

**Häufigstes und wichtigstes Motiv: Flexibilitätsspielräume für Beschäftigte erhöhen**

Zu den Gründen, die Betriebe motivieren, mobiles Arbeiten zu ermöglichen, zählen neben wirtschaftlichen Überlegungen auch Imagegründe und auch die Absicht einer Erhöhung der Flexibilitätsspielräume für die Beschäftigten. Für Baden-Württemberg ergibt sich folgendes Bild: 54 Prozent der Betriebe wollen die Flexibilitätsspielräume ihrer Beschäftigten erhöhen, 51 Prozent die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern helfen, 29 Prozent ihren Beschäftigten Fahrzeit ersparen und 23 Prozent ihnen einen ruhigeren Arbeitsort anbieten. Darüber hinaus werden aber auch Vorteile für den Betrieb erwartet. So geben 53 Prozent an, dadurch die Erreichbarkeit der Beschäftigten zu erweitern, knapp 35 Prozent erwarten davon eine Erhöhung der Produktivität und für 30 Prozent eine Steigerung ihrer Attraktivität als Arbeitgeber. Hinsichtlich des wichtigsten Grunds ergibt sich folgende Reihenfolge: Flexibilitätsspielräume der Beschäftigten erhöhen liegt mit knapp 26 Prozent vorn, dicht gefolgt von erweiterter Erreichbarkeit der Beschäftigten (knapp 24 Prozent), Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern (knapp 20) Prozent sowie Produktivität erhöhen (10 Prozent). In Deutschland und in Westdeutschland (ohne Berlin) ist das Motiv Flexibilitätsspielräume für Beschäftigte zu erhöhen ebenfalls am weitesten verbreitet (jeweils 62 Prozent), gefolgt von Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (55 bzw. 56 Prozent), erweiterter Erreichbarkeit der Beschäftigten (48 bzw. 49 Prozent) und Erhöhung der Produktivität (45 bzw. 46 Prozent). Hinsichtlich der Wichtigkeit der Motive ergibt sich die gleiche Reihenfolge.

**Betriebliche Regelungen zum Schutz vor Überlastung – nur wenig verbreitet**

Die die Entgrenzung von Arbeit und Freizeit laut zahlreicher Studien inzwischen ein beachtliches Ausmaß erreicht. Ergebnisse deuten auf eine mögliche Gefahr negativer Implikationen für die davon betroffenen Beschäftigten hin. Vor diesem Hintergrund wurde im Rahmen des IAB-Betriebspanels auch danach gefragt, ob es in den Betrieben bereits Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor einer möglichen Überlastung durch ständige Erreichbarkeit oder verlängerte Arbeitszeiten gibt. Insgesamt gaben von allen Betrieben im Land nur knapp 5 Prozent an, dass sie solche Regelungen anwenden. In Deutschland und in Westdeutschland liegt der Anteil mit jeweils 9 % deutlich höher. Berücksichtigt man indes nur jene Betriebe, die auch mobiles Arbeiten ermöglichen, so beträgt der Anteil der baden-württembergischen Betriebe mit derartigen Schutzmechanismen immerhin 7,5 Prozent (in Deutschland: rd. 15 %). Eine differenziertere Betrachtung nach Größenklassen und Branchen ergibt nur geringe Abweichungen von diesem Gesamtbild. Die Implementation entsprechender betrieblicher Schutzregelungen ist im Land wie im Bund bislang insgesamt nur wenig verbreitet.

## 5 Literatur

- Bauer, Frank (2018): Zur Regulierung von flexiblen Arbeitszeiten, IAB-Stellungnahme 7/2018.
- Brenke, Karl (2016a): Arbeit am Wochenende greift nicht mehr weiter um sich, DIW Wochenbericht 48/2016.
- Brenke, Karl (2016b): Home Office – Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft, DIW Wochenbericht 5/2016.
- Ellguth, Peter; Gerner, Hans-Dieter; Zapf, Ines (2018): Flexible Arbeitszeitgestaltung wird immer wichtiger. Arbeitszeitkonten in Betrieben und Verwaltungen, IAB-Kurzbericht 15/2018.
- Enste, Dominik; Grunewald, Mara; Kürten, Louisa (2018): Vertrauenskultur als Wettbewerbsvorteil in digitalen Zeiten, IW-Trends 2/2018.
- Fischer, Anna C.; Larsen, Christa (2019): Arbeitszeitmodelle in den Betrieben Hessens. IAB-Betriebspanel Report Hessen 2018. Hrsg.: IWAK Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur, Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main.
- Grunau, Philipp u.a. (2019): Homeoffice bietet Vorteile, hat aber auch Tücken. Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten, IAB-Kurzbericht 11/2019.
- Hank, Eva; Stegmaier, Jens (2018): Wenn die Arbeit ruft. Arbeit auf Abruf, Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst, IAB-Kurzbericht 14/2018.
- Klenner, Christina; Lott, Yvonne (2018): Wie kann flexibles Arbeiten für die Verbesserung der Work-Life Balance genutzt werden? In: Ahlers, Elke u.a. (2018): Genderaspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt, hrsg. von der Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitspapier Nr. 311, März 2018.
- Maschke, Manuela (2016): Flexible Arbeitszeitgestaltung, wiso Diskurs 04/2016, FES.
- Prümper, Jochen; Becker, Matthias; Hornung, Stefanie (2016): Mobiles Arbeiten – Chance oder Risiko?, [www.personalwirtschaft.de](http://www.personalwirtschaft.de), 08/2016.
- Song, Younghwan; Gao, Jia (2018): Does Telework Stress Employees Out? A Study on Working at Home and Subjective Well-Being for Wage/Salary Workers, IZA DP No. 11993, November 2018.
- Strotmann, Harald; Haag, Stefan (2004): Betriebliche Flexibilisierungspotenziale im Umgang mit Schwankungen der Geschäftstätigkeit. Ergebnisse einer repräsentativen Arbeitgeberbefragung in Baden-Württemberg, IAW-Kurzbericht 7/2004.
- Strotmann, Harald; Wetzig, Knut (2003): Verbreitung und Ausgestaltung betrieblicher Arbeitszeitkontenmodelle in Baden-Württemberg, IAW-Kurzbericht 5/2003.
- Weber, Enzo; Zimmert, Franziska (2018): Arbeitszeiten zwischen Wunsch und Wirklichkeit – Wie Diskrepanzen entstehen und wie man sie auflöst, IAB-Kurzbericht 13/2018.
- Zapf, Ines; Weber, Enzo (2017): The role of employer, job and employee characteristics for flexible working time. An empirical analysis of overtime work and flexible working hours' arrangements, IAB-Discussion Paper, 4/2017.

## Zur Datenbasis

Mit dem IAB-Betriebspanel existiert ein Paneldatensatz, der auf der Grundlage von deutschlandweit rund 16.000 auswertbaren Betriebsinterviews eine umfassende und fundierte Analyse verschiedenster Aspekte des Arbeitsnachfrageverhaltens auf der Ebene einzelner Betriebe erlaubt (vgl. auch Bellmann 2014). Seit dem Jahr 2000 wurde die Zahl der von der Kantar Public GmbH (vormals: TNS Infratest Sozialforschung) zum Thema „Beschäftigungstrends“ befragten Betriebe in Baden-Württemberg vorwiegend aus Mitteln des baden-württembergischen Wirtschaftsministeriums auf rund 1.200 Betriebe aufgestockt, so dass seither auch repräsentative landesspezifische Strukturanalysen des Arbeitsmarktgeschehens möglich sind.

Ziel dieses erweiterten Panels ist es, nach Branchen und Größenklassen differenzierte Informationen und Erkenntnisse über das wirtschaftliche Handeln sowie das Beschäftigungsverhalten der Betriebe in Baden-Württemberg zu gewinnen um damit den wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Akteuren im Land eine empirisch fundierte Basis für problemadäquates Handeln bieten zu können.

Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels sind sämtliche Betriebe, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Während andere betriebsbezogene Datengrundlagen sich häufig auf ausgewählte Branchen (z.B. den industriellen Sektor) oder aber Betriebe einer bestimmten Größe beschränken müssen, ist das IAB-Betriebspanel wesentlich breiter angelegt und ermöglicht mit nur geringen Ausnahmen<sup>1</sup> Aussagen über die Gesamtheit aller Betriebe. Die geschichtete Stichprobe basiert auf der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Da es sich dabei um eine vollständige Datei sämtlicher Betriebe mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten handelt, stellt sie die beste Grundlage für die Stichprobenziehung von Betriebsbefragungen dar. Die Zahl der auswertbaren Interviews ist mit über 70 % deutlich höher als in zahlreichen vergleichbaren Studien.

Hinweis: Die Zuordnung von Unternehmen/Betrieben zu Wirtschaftszweigen ist Grundlage zahlreicher Wirtschaftsdaten und ermöglicht Vergleiche auf europäischer und internationaler Ebene. Von Zeit zu Zeit werden diese Klassifikationen den geänderten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Verhältnissen angepasst. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels erfolgte die Umstellung von der WZ 2003 (mit 17 Branchengruppen) auf die WZ 2008 (mit 18 Branchengruppen) in der Erhebungswelle 2009. Dies hat zur Konsequenz, dass im Rahmen dieses Berichts keine Branchenvergleiche über die Zeit (2009 vs. Vorperiode) möglich sind. Die aktuelle Zuordnung der Branchen im Rahmen der neuen WZ 2008 ist nachfolgend dokumentiert.

### Literatur zum IAB-Betriebspanel:

- Bellmann, Lutz (2014): Kontinuität und Veränderung des IAB-Betriebspanels. In: Journal for Labour Market Research, Vol. 47, No. 1-2. S. 5-26.
- Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne; Möller, Iris (2014): The IAB Establishment Panel – methodological essentials and data quality. In: Journal for Labour Market Research, Vol. 47, No. 1-2. S. 27-41.
- Wagner, Joachim (2014): Daten des IAB-Betriebspanels und Firmenpaneldaten aus Erhebungen der Amtlichen Statistik – substitutive oder komplementäre Inputs für die Empirische Wirtschaftsforschung? In: Journal for Labour Market Research, Vol. 47, No. 1-2. S. 63-70.

---

<sup>1</sup> Lediglich Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie private Haushalte mit weniger als fünf sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden im IAB-Betriebspanel nicht erfasst.

## Produzierendes Gewerbe, Handel und Verkehr

### Schlüssel-Nr.:

- 1 **Land- und Forstwirtschaft, Fischerei**
- 2 **Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden**
- 3 **Energie- und Wasserversorgung, Abwasser und Abfallentsorgung**

### Verarbeitendes Gewerbe

- 4 Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln
- 5 Herstellung von Textilien, Bekleidung, Lederwaren und Schuhen
- 6 Herstellung von Holzwaren, Papier, Pappe und Druckerzeugnissen
- 7 Kokerei und Mineralölverarbeitung, Herstellung von chemischen und pharmazeutischen Erzeugnissen
- 8 Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren
- 9 Herstellung von Glas und Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden
- 10 Metallerzeugung und -bearbeitung
- 11 Herstellung von Metallerzeugnissen
- 12 Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen
- 13 Herstellung von elektrischen Ausrüstungen
- 14 Maschinenbau
- 15 Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagen-teilen, sonstiger Fahrzeugbau
- 16 Herstellung von Möbeln und sonstigen Waren (z.B. Schmuck, Sportgeräte, Spielwaren, medizinische Apparate und Materialien)
- 17 Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen

### Baugewerbe

- 18 Hoch- und Tiefbau
- 19 Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe

### Handel

- 20 Kraftfahrzeughandel und -reparatur
- 21 Großhandel
- 22 Einzelhandel

### Verkehr und Lagerei

auch Parkhäuser, Bahnhöfe, Frachturnschlag, Post-, Kurier- und Expressdienste

## Dienstleistungen, Verwaltung

### 24 **Information und Kommunikation**

Verlagswesen, Herstellen, Verleih und Vertrieb von Filmen, Rundfunkveranstalter  
Telekommunikation  
Informationstechnologische Dienstleistungen und Informationsdienstleistungen

### 25 **Beherbergung und Gastronomie**

### 26 **Finanz- und Versicherungsdienstleistungen**

### **Wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen**

- 27 Grundstücks- und Wohnungswesen
- 28 Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung
- 29 Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben, Unternehmensberatung
- 30 Architektur- und Ingenieurbüros, technische, physikalische und chemische Untersuchung
- 31 Forschung und Entwicklung
- 32 Werbung und Marktforschung, Design, Fotografie, Übersetzung
- 33 Veterinärwesen
- 34 Vermietung von beweglichen Sachen
- 35 Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften
- 36 Reisegewerbe, Wach- und Sicherheitsdienste, Garten- und Landschaftsbau, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen

### 37 **Erziehung und Unterricht**

### 38 **Gesundheits- und Sozialwesen**

### **Sonstige Dienstleistungen**

- 39 Kunst, Unterhaltung, Erholung, Sport, Lotterie
- 40 Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern
- 41 Sonstige, überwiegend persönliche Dienstleistungen (z.B. Wäscherei, Friseur, Sauna)

### **Organisationen ohne Erwerbscharakter, Öffentliche Verwaltung**

- 42 Interessenvertretungen, kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen
- 43 Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung

### **Anders, und zwar:**

(Bitte genau erläutern!)