

Ebert, Thomas

**Book**

## Langfrist-Arbeitszeitkonten und Sozialversicherung

edition der Hans-Böckler-Stiftung, No. 67

**Provided in Cooperation with:**

The Hans Böckler Foundation

*Suggested Citation:* Ebert, Thomas (2002) : Langfrist-Arbeitszeitkonten und Sozialversicherung, edition der Hans-Böckler-Stiftung, No. 67, ISBN 3-93514-541-1, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/116318>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

# Langfrist-Arbeitszeit- konten und Sozialversicherung

*Thomas Ebert*

# **Langfrist-Arbeits- zeitkonten und Sozialversicherung**

edition der Hans-Böckler-Stiftung 66

© Copyright 2002 by Hans-Böckler-Stiftung  
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf  
Buchgestaltung: Horst F. Neumann Kommunikationsdesign, Wuppertal  
Produktion: Der Setzkasten GmbH, Düsseldorf  
Printed in Germany 2002  
ISBN 3-935145-41-1  
Bestellnummer: 13067

Alle Rechte vorbehalten, insbesondere die des öffentlichen Vortrages,  
der Rundfunksendung, der Fernsehausstrahlung,  
der fotomechanischen Wiedergabe, auch einzelner Teile.

<b>EINLEITUNG</b>	<b>7</b>
<b>KAPITEL I – TYPEN VON ARBEITSZEITKONTEN</b>	<b>13</b>
<b>KAPITEL II – FUNKTIONSPROBLEM VON ARBEITSZEITKONTEN IN DEN SOZIALEN SICHERUNGSSYSTEMEN</b>	<b>17</b>
<b>KAPITEL III – MÖGLICHE RÜCKWIRKUNGEN VON ARBEITSZEITKONTEN AUF DIE FINANZIERUNG DER SOZIALVERSICHERUNG</b>	<b>23</b>
<b>1. METHODISCHE VORBEMERKUNG</b>	<b>23</b>
<b>2. SCHWANKUNGSAusGLEICHKONTEN (ARBEITSZEITKONTEN ZUM AUSGLEICH SCHWANKENDER KAPAZITÄTSAUSLASTUNG)</b>	<b>25</b>
2.1 Das Modell der Schwankungsausgleichskonten	25
2.2 Vergleichsszenarien	27
Langfristige Personal- und Arbeitszeitstrategie	27
Strategien zum Ausgleich von Schwankungen der Kapazitätsauslastung	29
Die fünf Vergleichsszenarien	30
Vergleichsszenario A	31
Vergleichsszenario B	32
Vergleichsszenarien C1 und C2	33
Vergleichsszenario D	34
2.3. Arbeitsmarktwirkung von Schwankungsausgleichskonten in Abhängigkeit von den Vergleichsszenarien	34
Ergebnisse der Modellrechnungen	34
Wirkung von Schwankungsausgleichskonten beim Vergleichsszenario A	41

Wirkung von Schwankungsausgleichskonten beim Vergleichsszenario B	42
Wirkung von Schwankungsausgleichskonten bei den Vergleichsszenarien C1 und C2	43
Wirkung von Arbeitszeitkonten beim Szenario D	45
Spezialproblem: Mehrarbeitszuschläge	46
Zwischenbilanz zur Wirkung von Schwankungsausgleichskonten	47
Indirekte Effekte	50
2.4 Auswirkungen von Schwankungsausgleichskonten auf die Finanzierung der Sozialversicherung	52
2.3.1 Grundlegende Zusammenhänge	53
2.4.2 Abschätzung der Auswirkungen von Schwankungsausgleichs- konten auf die Sozialversicherungssysteme	53
Abschlussbemerkung zur Analyse von Schwankungs- ausgleichskonten	58
Langfristige Wirkung von Arbeitszeitkonten auf die Rentenanwartschaften	61

### **3. LANGFRIST-ZEITSPARKONTEN**

<b>(ARBEITSZEITKONTEN MIT ZEITKAPITALAKKUMULATION)</b>	<b>62</b>
3.1 Das Modell der Langfrist-Zeitsparkonten	63
3.2 Langfrist-Zeitsparkonten in der Aufbauphase	66
3.2.1 Arbeitsmarktwirkung von Langfrist-Zeitsparkonten	66
Arbeitsmarktwirkung von Langfrist-Zeitsparkonten in der Aufbauphase beim Vergleichsszenario A	72
Arbeitsmarktwirkung von Langfrist-Zeitsparkonten in der Aufbauphase beim Vergleichsszenario B	74
Arbeitsmarktwirkung von Langfrist-Zeitsparkonten in der Aufbauphase bei den Vergleichsszenarien C1 und C2	75
Arbeitsmarktwirkung von Langfrist-Zeitsparkonten in der Aufbauphase bei den Vergleichsszenarien D und N	77
3.2.2 Auswirkungen von Langfrist-Zeitsparkonten auf die Finanzierung der Sozialversicherung in der Aufbauphase	79

3.3	Langfrist-Zeitsparkonten im Beharrungszustand	85
	Auflösung der Zeitguthaben durch Freistellungen während des Arbeitsverhältnisses	90
	Auflösung der Zeitguthaben durch Barauszahlung	92
	Verfall von Zeitguthaben ohne Vergütung oder Umwandlung von Zeitguthaben in Betriebsrentenansprüche	95
	Gesamtbewertung: Einfluss der Auflösung von Langfrist- Zeitsparkonten auf die Finanzierung der Sozialversicherung	95
	<b>KAPITEL IV – EINIGE SCHLUSSBEMERKUNGEN</b>	<b>97</b>
1.	Langfrist-Zeitsparkonten und langfristige Arbeitsmarktentwicklung	97
2.	Langfrist-Zeitsparkonten mit Betriebsrentenoption	98
	<b>KAPITEL V – ZUSAMMENFASSUNG</b>	<b>101</b>
	<b>LITERATUR</b>	<b>113</b>
	<b>ANHANG</b>	
	<b>FORMELMÄSSIGE ZUSAMMENHÄNGE BEI DER BERECHNUNG DER AUSWIRKUNGEN VON ARBEITSZEITKONTEN IN EINEM MODELLBETRIEB</b>	<b>115</b>
	<b>SELBSTDARSTELLUNG DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG</b>	<b>123</b>



## FRAGESTELLUNG

Strukturelle Änderungen in der Arbeitswelt werden nach allgemeiner Einschätzung zu fortschreitender Flexibilisierung der Arbeitszeit führen. Kürzere Produktzyklen, höheres Innovationstempo, schnellere Entwertung von Qualifikationen und zusätzlicher Bedarf an Neu- oder Zusatzqualifikationen lassen jedenfalls die Notwendigkeit steigen, den Arbeitseinsatz unmittelbarer an wechselnde Anforderungen anzupassen.

Der Trend zur Flexibilisierung der Arbeitszeit wird sich wahrscheinlich auch auf die Lebensarbeitszeit erstrecken. Dabei geht es keinesfalls nur in dem traditionell diskutierten Sinn um die Gestaltung des Rentenzugangsalters, sondern darüber hinaus um eine variable Verteilung der Erwerbsarbeitszeit auf den gesamten Lebenszyklus. Es wird erwartet, dass in den individuellen Erwerbsbiografien einerseits größere Lücken, andererseits größere Konzentrationsphasen auftreten werden. Im Zuge dieser Entwicklung werden, so ist zu vermuten, auch Langfrist-Zeitsparkonten bis hin zu Lebensarbeitszeitkonten eine wachsende Bedeutung erhalten. In diese Richtung weist auch die Erklärung des Bündnisses für Arbeit vom 4. März 2001, in der die Tarif- und Betriebsparteien aufgefordert werden, durch »flexible Arbeitszeitpolitik, vor allem durch tarifliche Vereinbarung von Arbeitszeitkorridoren, Jahresarbeitszeit und die Schaffung von Jahres-, Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten« zum Abbau von Überstunden zu Gunsten zusätzlicher Beschäftigung beizutragen.

Die Frage, wie weit diese Erwartung durch empirische Befunde gestützt wird, kann allerdings im Rahmen der vorliegenden Ausarbeitung nicht beantwortet werden. Falls es aber, wovon allgemein ausgegangen wird, einen Trend zur Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit und zur Ausbreitung von Langfrist-Zeitsparkonten gibt, dann ist auch die Frage zu stellen, welche Auswirkungen dies auf das System der Sozialversicherung haben wird.

Dabei ist von der prinzipiellen Einschätzung auszugehen, dass die flexible Gestaltung der Lebensarbeitszeit und damit auch die Einrichtung von Langfrist-Zeitsparkonten wünschenswert ist, wenn sie einen beschäftigungspolitisch sinnvollen Beitrag zur Umverteilung von Arbeit durch Arbeitszeitverkürzung leisten kann. Der besondere Vorteil der Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit könnte darin liegen, dass

das Arbeitskräfteangebot nicht schematisch durch von oben gesetzte Rechtsnormen rationiert wird, sondern dass diese Form der Arbeitszeitverkürzung dem Freiwilligkeitsprinzip Raum lässt. Damit besteht – jedenfalls dem Ansatz nach und im Vergleich zu einer pauschalen Reglementierung für alle Beschäftigten – die Chance, dass die Arbeitszeitverkürzung differenziert dort ansetzt, wo konkret Arbeitskräfteüberschuss herrscht, dass Ausweichreaktionen und Behinderungen der Produktivitätsentwicklung vermieden und dass außerdem die individuelle Autonomie der Beschäftigten gestärkt werden. Wenn diese Bedingungen erfüllt sind, dann ist die Einrichtung von Langfrist-Zeitsparkonten grundsätzlich positiv zu bewerten, allerdings nur dann, wenn sie nicht auf Kosten des sozialen Schutzes der Beschäftigten und der Funktionsfähigkeit der Sozialversicherungssysteme geht.

Zwischen Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit und Sozialversicherung gibt es eine wechselseitige Beziehung: Einerseits setzt das Sozialversicherungsrecht Rahmenbedingungen, welche die Einrichtung von Langfrist-Zeitsparkonten begünstigen oder auch behindern können; andererseits beeinflusst die Verbreitung solcher Langfrist-Zeitsparkonten sowohl die Beitragseinnahmen als auch die Leistungsaufwendungen der Sozialversicherung und damit auch deren Finanzierung.

Die Untersuchung soll dem entsprechend zwei Fragen behandeln, nämlich

1. ob die heutigen sozialversicherungsrechtlichen Regulierungen die Funktionsfähigkeit von Langfrist-Zeitsparkonten ermöglichen und
2. welche Rückwirkungen sich aus der zunehmenden Verbreitung von Langfrist-Zeitsparkonten für die Sozialversicherungssysteme, besonders für ihre Finanzierung ergeben können.

Funktionsfähig sind Langfrist-Zeitsparkonten, wenn sie erstens die gewünschte flexible Verteilung der Arbeitszeit auf den Lebenszyklus ermöglichen und wenn zweitens dabei der soziale Schutz der Beschäftigten gewährleistet ist. Das Sozialrecht muss daher sowohl Verwendungsneutralität der Zeitguthaben als auch Lückenlosigkeit des Sozialversicherungsschutzes sicherstellen.

Verwendungsneutralität bedeutet, dass der Zeitpunkt, zu dem die angesammelten Zeitguthaben verwendet werden, und die Form, in der dies geschieht, flexibel gehandhabt werden können und nicht im Voraus (das heißt bereits zur Zeit ihres Entstehens) festgelegt werden müssen. Arbeitszeitreduzierung zur Überbrückung von Nachfrageschwankungen, Sabbatjahre, Erziehungspausen, Bildungsurlaub, Mitnahme zu einem anderen Arbeitgeber, Vorruhestand, oder Verwendung als zusätzliche Altersversorgung usw. sollten gleichermaßen möglich sein. Es ist demnach zu prüfen, ob die heutigen sozialrechtlichen Bestimmungen dies ermöglichen.

Lückenlosigkeit bedeutet, dass der angemessene Sozialversicherungsschutz der Beschäftigten unabhängig von der Verwendungsform der Arbeitszeitkonten gewährleistet sein muss. Das erfordert vor allem

- Kompensation von Defiziten in der Alterssicherung, die durch Freistellungsphasen entstehen können, und
- Aufrechterhaltung des Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherungsschutzes in Freistellungsphasen.

Auf diese sozialversicherungsrechtlichen Fragen wird sich die folgende Untersuchung konzentrieren. Die mit Arbeitszeitkonten verbundenen arbeitsrechtlichen Fragen (Unverfallbarkeit, Mitnehmbarkeit, Insolvenzschutz und Verzinsung von Zeitguthaben, Urlaubs- und Entgeltfortzahlungsanspruch während der Freistellung usw.) bleiben ausgeklammert.

Wenn sich Langfrist-Zeitsparkonten auf breiter Front durchsetzen, dann kann es bei den Beitragseinnahmen der Sozialversicherungsträger zu erheblichen Periodenverschiebungen kommen, die unter Umständen beitragsatzrelevante Dimensionen (sowohl im Sinne der Steigerung als auch der Dämpfung) annehmen können. Auch auf der Leistungsseite sind Auswirkungen möglich, zum Beispiel wenn Langfrist-Zeitsparkonten zu Frühverrentung genutzt werden oder wenn sie zu zusätzlicher Beschäftigung führen.

Es ist demnach zu prüfen, ob die flächendeckende Ausbreitung von Langfrist-Zeitsparkonten die Finanzierung der Sozialversicherungssysteme gefährden und/oder zu ungewollten Subventionierung der Inhaber solcher Zeitguthaben durch die Solidargemeinschaft der Versicherten führen könnte.

## **VORGEHENSWEISE UND METHODIK**

Die Untersuchung beginnt mit Erörterungen zur Typologie von Arbeitszeitkonten (Kapitel I).

Daran schließt sich die Erörterung der Probleme der Funktionsfähigkeit von Arbeitszeitkonten an (Kapitel II). Zu diesem Zweck wird der heute existierende sozialversicherungsrechtliche Rahmen skizziert. Das Ergebnis dieses Abschnittes ist, dass Flexibilität und Lückenlosigkeit des Sozialversicherungsschutzes weitgehend gewährleistet sind.

Der umfangreichste Teil der Untersuchung ist der Frage gewidmet, wie sich Langfrist-Arbeitszeitkonten auf die Finanzierung der Sozialversicherung auswirken (Kapitel III). Der verhältnismäßig eng begrenzte Rahmen, in dem sich die Ausar-

beitung bewegen musste, machte insbesondere zwei methodische Restriktionen notwendig:

1. Da keine empirischen Daten verfügbar sind, die es erlauben würden, die ökonomischen Auswirkungen von Langfrist-Arbeitszeitkonten abzuschätzen, ist man gezwungen, sich auf Modellrechnungen zu beschränken. Dabei wird versucht, die ökonomische Wirkung von Arbeitszeitkonten durch den Vergleich mit demjenigen Zustand zu messen, der eintreten würde, wenn sich die Betriebe statt der Flexibilisierung der Arbeitszeit mittels Arbeitszeitkonten anderer Strategien bedienen würden.

Da die Zahl denkbarer betrieblicher Strategien groß ist und empirische Informationen über spezifische betriebliche Hintergründe der Einführung von Arbeitszeitkonten fehlen, ist es lediglich möglich, die Bandbreite denkbarer Auswirkungen von Arbeitszeitkonten durch Konstruktion von fiktiven Alternativszenarien abzuschätzen. Diese Methode liefert hypothetische Aussagen darüber, welche Auswirkungen auf die Sozialversicherungssysteme zu erwarten wären, *falls* Arbeitszeitkonten in *bestimmten* Konstellationen auf breiter Front eingeführt würden.

2. Die Untersuchung beschränkt sich auf eine statisch-komparative Analyse; auf die Einbeziehung von Kreislaufeffekten muss verzichtet werden. Die Betrachtung begrenzt sich zunächst darauf, zu analysieren, wie sich Arbeitszeitkonten auf Beschäftigung, Durchschnittslohn und Lohnsumme in den Betrieben bei *gegebenem* Produktions- und Arbeitsvolumen und bei *gegebener* Arbeitsproduktivität je Arbeitsstunde auswirken würden und welche Konsequenzen dies für die Finanzierung der Sozialversicherungssysteme haben würde.

Selbstverständlich kann jedoch die Arbeitszeitflexibilisierung mittels Arbeitszeitkonten auch gesamtwirtschaftliche Rückwirkungen auf Produktivität, Produktionskosten, Konsumnachfrage, Produktionsniveau und Beschäftigungsentwicklung haben; diese Effekte (die im Einzelnen sehr komplex und vielfach auch gegenläufig sind) müssten mit Hilfe eines ökonometrischen Modells untersucht werden. Dies hätte aber den Rahmen der vorliegenden Ausarbeitung überschritten.

Nicht besonders untersucht werden die Auswirkungen von *Zeitverbindlichkeiten*. Die vorhandenen empirischen Daten zeigen, dass Minusstände von Zeitkonten in der Praxis keine große Bedeutung haben; erst Recht gibt es wenig Grund für die Annahme, Zeitverbindlichkeiten könnten über längere Fristen gesamtwirtschaftlich von Gewicht sein.

Die Modellbetrachtung zur Auswirkung von Langfrist-Zeitsparkonten auf die Finanzierung der Sozialversicherung geht in folgenden Schritten vorstatten:

- Zunächst werden vereinfachend zwei Typen von Arbeitszeitkonten unterschieden, nämlich
  1. reine Schwankungsausgleichskonten, die lediglich dem mittelfristigen Ausgleich zyklischer Schwankungen des Arbeitsvolumens (seien diese konjunkturell, saisonal oder auch durch Produktzyklen bedingt) dienen, ohne dass dabei langfristiges »Zeitkapital« angesammelt wird,
  2. Langfrist-Zeitsparkonten, bei denen darüber hinaus langfristiges »Zeitkapital« akkumuliert wird, das im Maximalfall erst am Ende des Arbeitsverhältnisses verwendet wird.
- Anschließend werden Vergleichsszenarien konstruiert, mit denen Arbeitszeitkonten in Vergleich zu setzen sind; dabei sollen diese Vergleichsszenarien den Zustand abbilden, der eintreten würde, wenn keine Arbeitszeitkonten eingeführt werden.
- Diesen Vergleichsszenarien wird das Modell der Arbeitszeitkonten gegenübergestellt; das Resultat dieser Betrachtung sind Modellrechnungen darüber, wie sich die Einführung von Arbeitszeitkonten auf die entscheidenden ökonomischen Größen wie Beschäftigung, Durchschnittslohn je Beschäftigten und Lohnsumme auswirken würden.
- Sodann werden die grundlegenden Zusammenhänge zwischen Veränderungen von Beschäftigung, Durchschnittslohn je Beschäftigten und Lohnsumme und der Beitragssatzentwicklung in den verschiedenen Zweigen der Sozialversicherung betrachtet.
- Daran können sich dann modellmäßige Aussagen über die Auswirkungen von Arbeitszeitkonten auf die Beitragssätze in der Sozialversicherung anschließen.
- Diese Untersuchungen der ökonomischen Auswirkungen von Arbeitszeitkonten und der Konsequenzen für die Finanzierung der Sozialversicherung werden in zwei Stufen durchgeführt, nämlich
  1. zunächst für reine Schwankungsausgleichskonten
  2. darauf aufbauend, für den Fall von Langfrist-Zeitsparkonten; dabei muss die Analyse getrennt für die Aufbauphase solcher Langfrist-Zeitsparkonten und für den Beharrungszustand (Gleichgewicht von Aufbau neuer und Auflösung alter Langfrist-Zeitguthaben) durchgeführt werden.

Kapitel IV enthält einige ergänzende Schlussbemerkungen über den Zusammenhang von Langfrist-Zeitsparkonten und langfristiger Arbeitsmarktentwicklung. In

diesem Zusammenhang wird auch die Frage aufgeworfen, ob die bestehende rechtliche Möglichkeit, Zeitguthaben frei von Sozialversicherungsbeiträgen in Betriebsrenten umzuwandeln, eingeschränkt werden sollte.

# KAPITEL I: TYPEN VON ARBEITSZEITKONTEN

Arbeitszeitkonten sind kein einheitliches Phänomen, sondern sie bilden eine vielfältig differenzierte Landschaft. Darin kommt zum Ausdruck, dass dieses betriebswirtschaftliche Instrument gerade dem Zweck dient, einen Ausgleich zwischen betriebspezifischen und/oder individuellen Anforderungen und generellen (individualvertraglichen, tariflichen oder gesetzlichen) Arbeitszeitregelungen zu schaffen. Naturgemäß müssen deshalb die jeweils für diese Probleme gefundenen Lösungen sehr unterschiedlich sein. Es ist daher schwierig, Arbeitszeitkonten in ein eindeutiges Kategoriengerüst einzuordnen. Keine Systematisierung kann den Einzelfällen völlig gerecht werden.

Solche Systematisierungsversuche liegen u.a. vor vom ISO-Institut<sup>1</sup> und von Hartmut Seifert<sup>2</sup>. In der ISO-Studie wird unterschieden zwischen:

- Überstundenkonten
- Konten aus betrieblich vereinbarter variabler Arbeitszeit und
- Konten zum Ausgleich einer konstanten Abweichung der tatsächlichen von der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit

Seifert gliedert die Arbeitszeitkonten in 4 statt 3 Typen, nämlich

- Gleitzeitkonten (Typ I),
- Überstundenkonten (Typ II)
- Bandbreiten- oder Korridormodellen (Typ III) und
- Ansparmodelle (Typ IV).

Im Kern stimmen beide Systematisierungen sachlich überein. Seifert behandelt die Gleitzeitmodelle als eigenständigen Modelltyp, während die ISO-Autoren diese als Unterfall der »Konten aus betrieblich vereinbarter variabler Arbeitszeit« betrachten. Die »Konten aus betrieblich vereinbarter variabler Arbeitszeit« nach ISO entsprechen Seiferts »Bandbreiten- oder Korridormodellen«. Die »Konten zum Ausgleich einer konstanten Abweichung der tatsächlichen von der vertraglich verein-

1 Jörg Bundesmann-Jansen, Hermann Groß, Eva Munz (ISO-Institut), »Arbeitszeit '99. Ergebnisse einer repräsentativen Beschäftigtenbefragung zu traditionellen und neuen Arbeitszeitformen in der Bundesrepublik Deutschland«, im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Stadtentwicklung, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen, Köln 2000

2 Hartmut Seifert, »Zeitkonten: Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität«, WSI-Mitteilungen 02/2001

barten Arbeitszeit« in der ISO-Studie entsprechen den »Ansparmodellen« nach Seifert; jedoch betont die ISO-Terminologie mehr den Aspekt der betriebswirtschaftlich motivierten Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit, während Seiferts Wort »Ansparmodelle« den mehr arbeitnehmerorientierten Zweck des Zeitsparens in den Vordergrund rückt.

Das nebenstehende Schaubild 1 beschreibt die Eigenschaften der vier Typen von Arbeitszeitkonten nach Seifert.

Die Grenzen zwischen den verschiedenen Typen von Arbeitszeitkonten sind fließend; die Modelle sind auch kombinierbar. Die Typen I bis III haben gegenüber Typ IV gemeinsam, dass sie dem Schwankungsausgleich und nicht der dauerhaften Verlängerung der Regelarbeitszeit bzw. dem Ansparen von Zeit dienen. Bei Typ II und III ist dieser Schwankungsausgleich tendenziell eher betriebswirtschaftlich motiviert, bei Typ I geht es mehr um die persönliche Arbeitszeitgestaltung (die dem entsprechend in der Regel auch nur in einem verhältnismäßig engen Rahmen möglich ist).

Typ II und Typ III unterscheiden sich nur dadurch, dass bei Typ II der Minusbereich ausgeschlossen ist, der bei Typ III in den Flexibilitätsbereich einbezogen ist. Der Übergang ist insofern fließend, als Modelle des Typs II problemlos in Richtung auf Typ III erweitert werden können.

Der Übergang von den Schwankungsausgleich-Modellen der Typen I bis III zu den Ansparmodellen vom Typ IV ist dadurch fließend, dass die Modelle miteinander kombinierbar sind. Dies kann dadurch geschehen, dass nicht verbrauchte Zeitguthaben in ein Langzeitguthaben umgebucht werden können.

Gleitzeitmodelle (Typ I) werden im Folgenden nicht mehr weiter untersucht, da sie für Lohnhöhe, Beschäftigung, Finanzierung und Leistungsausgaben der Sozialversicherung keine Auswirkungen haben. Interessant sind im Zusammenhang mit der Sozialversicherung nur die Überstunden- und Bandbreitenmodelle (vor allem Typ III, aber auch II, weil er fließend in Typ III übergeht) und die Ansparmodelle (Typ IV).

Für die Überstunden- und Bandbreitenmodelle (II und III) ist typisch, dass sie im weitesten Sinne dem Ausgleich zyklischer Schwankungen der Kapazitätsauslastung dienen. Das heißt sowohl der Aufbau wie auch der Abbau von Guthaben wird im Wesentlichen durch Produktions- und Absatzzyklen bestimmt. Daher ist für diesen Typ charakteristisch, dass es zum Kontenausgleich über einen Beschäftigungszyklus hinweg kommt (dabei können diese Zyklen konjunkturell oder saisonal bedingt sein oder auch Produktzyklen – Entwicklungsphase, Expansionsphase und Marktsättigungsphase eines Produktes – entsprechen).

## Schaubild 1: Systematisierung von Arbeitszeitkonten

(in Anlehnung an Seifert, WSI-Mitteilungen 2/2001)

	<b>Typ I Gleitzeitmodell</b>	<b>Typ II Überstundenkonten</b>	<b>Typ III Bandbreitenmodelle</b>	<b>Typ IV Ansprarmodelle</b>
<b>Betriebswirtschaftliche Ausgangssituation</b>	Betriebsnutzungszeit tendenziell konstant und (im Durchschnitt) kongruent mit der Vertragsarbeitszeit der Arbeitnehmer	Betriebsnutzungszeit (zyklischen oder unregelmäßigen) Schwankungen unterworfen	Betriebsnutzungszeit unterliegt zyklischen Schwankungen (Saison-, Konjunktur- oder Produktzyklen)	Betriebsnutzungszeit liegt (im Durchschnitt) tendenziell über der Vertragsarbeitszeit der Arbeitnehmer
<b>Primärer Zweck der Arbeitszeitkonten</b>	Individuell variable Arbeitszeit ermöglichen.	Überstunden in Freizeit ausgleichen	Betriebliche Schwankungen auffangen (Saison, Auftragslage)	Betriebsnutzungszeit über die Vertragsarbeitszeit hinaus ausdehnen
<b>Dispositionsrecht über das Konto, Steuerung der Arbeitszeit</b>	Durch die individuellen Beschäftigten	Nach betrieblichen Erfordernissen	Primär nach betrieblichen Erfordernissen (Auflösung der Zeitguthaben ist kollektiv gesteuert und richtet sich nach Schwankungen der betrieblichen Auslastung)	Sowohl nach betrieblichen Erfordernissen als auch wie nach individuellen Bedürfnissen der Beschäftigten (in Abstimmung mit betrieblichen Erfordernissen) möglich
<b>Richtung der Abweichung von der Standardarbeitszeit</b>	Sowohl positiv als auch negativ	Nur positiv (keine Minuskonten möglich)	Sowohl positiv als auch negativ	In der Regel positiv
<b>Grenzen der Abweichung von der Standardarbeitszeit</b>	Meist eng	Verschieden	Verschieden	Verschieden
<b>Zeitraum für den Kontenausgleich</b>	In der Regel kurzfristig	Unterschiedlich	Meist längerfristig	Längerfristig (im Extremfall für die Gesamtdauer der Betriebszugehörigkeit)
<b>Verfahren beim Saldenausgleich</b>	In der Regel in Freizeit/Mehrarbeit. Ab einer bestimmten Ober-/Untergrenze evtl. auch in Geld (Lohnabzug) oder Verfall ohne Ausgleich	In der Regel in Freizeit/Mehrarbeit. Ab einer bestimmten Ober-/Untergrenze evtl. auch in Geld (Lohnabzug) oder Verfall ohne Ausgleich. U.U. auch Übertragung auf Langfristkonten	In der Regel in Freizeit/Mehrarbeit. Ab einer bestimmten Ober-/Untergrenze evtl. auch in Geld (Lohnabzug) oder Verfall ohne Ausgleich. U.U. auch Übertragung auf Langfristkonten	In der Regel nur in Arbeitsfreistellungen, u.U. auch Umwandlung in Betriebsrentenansprüche

Ansparmodelle (Typ IV) gehorchen hingegen einer anderen Logik, auch wenn es selbstverständlich Überschneidungen, Mischformen, Kombinationen mit Bandbreitenmodellen gibt. Arbeitszeitverlängerungs- und Ansparmodelle sind weniger an einen Beschäftigungszyklus gebunden. Der Abbau des Guthabens erfolgt idealtypisch vielmehr – selbstverständlich im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse – dann, wenn das Sparziel erreicht ist und das Zeitkapital konsumiert werden soll. Der weiteren Untersuchung wird folgende Unterscheidung zu Grunde gelegt:

- Arbeitszeitkonten, die ausschließlich dem Ausgleich von wechselnder Kapazitätsauslastung dienen (»Bandbreitenmodelle« im Sinne der Terminologie von Seifert): Diese werden im Folgenden »**Schwankungsausgleichskonten**« genannt.
- Arbeitszeitkonten, bei denen darüber hinaus langfristig Zeitkapital akkumuliert wird (»Ansparmodelle« im Sinne von Seifert). Sie werden im weiteren Text als »**Langfrist-Zeitsparkonten**« bezeichnet.

## KAPITEL II: FUNKTIONS- PROBLEM VON ARBEITSZEIT- KONTEN IN DEN SOZIALEN SICHERUNGSSYSTEMEN

---

Arbeitszeitkonten (das heißt die Entlohnung geleisteter Arbeit durch Zeitgutschriften und die nachfolgende Entgeltzahlung ohne Arbeitsleistung) kollidieren vom Grundsatz her mit der herkömmlichen Systematik des Rechts der Sozialversicherungspflicht. Dabei geht es um folgende Zusammenhänge:

- In der Sozialversicherung gilt der Grundsatz, dass Versicherungs- und Beitragspflicht nicht erst durch die *tatsächliche* Lohnzahlung begründet werden, sondern bereits durch die Beschäftigung als solche und den bloßen *Anspruch* auf Lohnzahlung. Dieses so genannte »Anspruchs-Entstehungsprinzip« folgt der Überlegung, dass der lückenlose Versicherungsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht durch säumige Beitragszahlung des Arbeitgebers unterbrochen werden soll. Dadurch wird zum Beispiel auch die Einzugsstelle der Sozialversicherung in die Lage versetzt, parallel und unabhängig vom Lohnanspruch die Beitragsschuld einzutreiben.

Die Folge des »Anspruchs- Entstehungsprinzips« ist, dass an sich auch die Zeitgutschrift als nicht ausgezahlter Lohn beitragspflichtig wäre.

- Eine abhängige Beschäftigung und damit auch Sozialversicherungspflicht liegt nur dann vor, wenn *aktuell* eine *tatsächliche* Arbeitsleistung erbracht wird. Demnach wären Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von der Arbeitsleistung freigestellt sind und Lohnzahlungen aus einem Zeitguthaben erhalten, keine »Beschäftigten« und somit auch nicht sozialversicherungspflichtig.

Am Rande interessant ist in diesem Zusammenhang, dass die einkommenssteuerrechtliche Behandlung von Arbeitszeitkonten wesentlich problemloser ist als die sozialversicherungsrechtliche. Im Einkommenssteuerrecht gilt nämlich im Unterschied zum Sozialversicherungsrecht der Grundsatz, dass nur der *tatsächlich zugeflossene* Lohn die Steuerpflicht begründet. Dieses so genannte »Zuflussprinzip« entspringt der einfachen Überlegung, dass die Besteuerung erst dann einsetzen darf, wenn das Einkommen dem Steuerpflichtigen zur Verfügung steht und seine steuerliche Leistungsfähigkeit begründet hat. Zeitgutschriften unterliegen deshalb von vornherein nicht der Lohnsteuer. Auch in der Freistellungsphase gibt es keine Probleme; die Entgeltzahlung aus vorher angesammelten Zeitguthaben ist

lohnsteuerpflichtig, unabhängig davon, dass keine tatsächliche Arbeitsleistung erfolgt. Die Konsequenz ist demnach, dass Gutschriften auf Zeitkonten nicht besteuert werden und dass im Gegenzug Entgeltzahlungen aus der Auflösung von Arbeitszeitkonten steuerpflichtiger Lohn sind; Letzteres gilt unabhängig davon, ob zu diesem Zeitpunkt noch ein Beschäftigungsverhältnis besteht oder nicht; das heißt das Einkommenssteuerrecht kennt im Unterschied zum Sozialversicherungsrecht die Figur eines Lohnes *ohne* aktuelles Beschäftigungsverhältnis.

Im Unterschied zum Einkommenssteuerrecht sind jedoch die dargestellten traditionellen Grundsätze des Sozialversicherungsrechts mit der Praxis der sich ausbreitenden Arbeitszeitkonten nicht reibungslos in Einklang zu bringen. Daher war der Gesetzgeber genötigt, Sonderregelungen zu treffen. Anlass für eine erste Gesetzesänderung war zunächst ein Spezialfall von Arbeitszeitkonten, nämlich die Altersteilzeit, deren Förderung im Zusammenhang mit der Aufhebung der abschlagsfreien Altersrente mit dem 60. Lebensjahr für Arbeitslose eingeführt wurde<sup>3</sup>. Durch diese Rechtsänderung wurde bewirkt, dass Zeitgutschriften in der Aufbauphase eines Zeitkontos beitragsfrei bleiben und dass die Beitragspflicht erst in der Abbau- oder Freistellungsphase eintritt; dadurch wurde dann gleichzeitig der Sozialversicherungsschutz in der Freistellungsphase sichergestellt.

Eine weitere Änderung folgte dann, um tarifvertragliche Arbeitszeitflexibilisierungsmodelle mit Betriebsrentenoptionen, wie sie zum Beispiel beim Volkswagenwerk vereinbart worden waren, sozialrechtlich zu flankieren<sup>4</sup>; bei dieser Gelegenheit wurden auch die 1998 geschaffenen Bestimmungen in bestimmten Einzelheiten wieder geändert und weiter entwickelt.

Bei beiden Gesetzesänderungen wurde darauf geachtet, das »Anspruchs-Entstehungsprinzip« nicht grundsätzlich in Frage zu stellen, sondern lediglich Sonderregelungen für die *Fälligkeit* der Pflichtbeiträge zu treffen. Aus diesem Grund ist die Rechtskonstruktion im Detail verwickelt und wenig transparent. Die seit dem 1.01.2001 bestehende Rechtslage lässt sich wie folgt darstellen:

1. Beim Aufbau von Arbeitszeitkonten müssen auf die Zeitgutschriften keine Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden.

Zwar besteht – entsprechend dem Anspruch-Entstehungsprinzip – vom Grunde her Sozialversicherungspflicht. Aber derjenige Teil der Beitragsschuld, der

3 Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeiten vom 6.4.1998, BGBl I S.688 (sogenanntes »Flexi-Gesetz«)

4 Gesetz zur Einführung des Euro im Sozial- und Arbeitsrecht sowie zur Änderung anderer Vorschriften (4. Euro-Einführungsgesetz) vom 21.12.2000, BGBl I S.1983

nicht auf Barlohn, sondern auf Zeitgutschriften entfällt, ist noch nicht fällig, das heißt er wird gestundet (§23b SGB IV).

2. Voraussetzung für die Stundung der Sozialversicherungsbeiträge ist (§ 7 Abs. 1a SGB IV Satz 1):

- Es muss eine *schriftliche Vereinbarung* über Arbeitszeitkonten vorliegen.
- Die Vereinbarung muss die Zahlung von Arbeitsentgelt für die »Freistellung von der Arbeitsleistung« zum Gegenstand haben. Diese Konstruktion bewirkte (in der Fassung des »Flexi-Gesetzes«), dass die sozialversicherungsrechtlichen Sonderbestimmungen für flexible Arbeitszeitmodelle ausschließlich auf solche Vereinbarungen angewendet werden konnten, welche die Auflösung von Zeitguthaben durch Freistellung *während des Beschäftigungsverhältnisses* vorsehen; nicht anwendbar waren sie nach der Gesetzesfassung von 1998, wenn die Zeitguthaben auch nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses ausgeglichen werden können (zum Beispiel durch Umwandlung in einen Betriebsrentenanspruch oder als einmalige Abfindung); die Bestimmungen zur Umwandlung in Betriebsrenten wurden dann später geändert (s. Ziffer 4).
- Das Arbeitsentgelt bei Freistellung muss durch vorher erbrachte oder später zu erbringende *Arbeitsleistung* (»Wertguthaben«) erzielt werden; das »Wertguthaben« kann demnach auch negativ sein, das heißt in einem Zeitkredit bestehen, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gewährt.
- Die Höhe des Entgelts während der Freistellungsphasen darf nicht unangemessen von dem Entgelt abweichen, das in den Arbeitsphasen gezahlt wird.
- Sowohl in den Arbeits- wie in den Freistellungsphasen muss das Entgelt 630 DM (325 Euro) übersteigen.

3. Zeiten der Arbeitsfreistellung auf Grund von Arbeitszeitkonten gelten als Beschäftigung (§ 7 Abs.1a SGB IV).

Die in dieser Zeit gezahlten Entgelte, die aus der Auflösung von Zeitguthaben resultieren, unterliegen daher (nach Maßgabe der Spezialvorschriften in den einzelnen Zweigen) der Sozialversicherungspflicht (abweichend von dem generellen sozialrechtlichen Grundsatz, dass Beschäftigung und damit Sozialversicherungspflicht immer eine aktuelle und tatsächliche Arbeitsleistung voraussetzt). Auf diese Weise wird dann die Beitragsschuld, die durch die Zeitguthaben entstanden ist, abgetragen.

4. Wenn die Zeitgutschriften nicht zur Arbeitsfreistellung während der Dauer des Arbeitsverhältnisses verwendet werden (im so genannten »Störfall«) wird im Prinzip die lediglich gestundete Beitragsschuld fällig (§ 23b Abs. 2 SGB IV).

Beim »Störfall« sind zwei Fallgruppen zu unterscheiden

- Zum einen alle Fälle, in denen das Zeitkonto durch *Barauszahlung* aufgelöst wird, also Kündigung, Tod des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin oder auch Barauszahlung während des Beschäftigungsverhältnisses. Hier müssen die Beiträge auf die Zeitgutschrift nachgezahlt werden.
- Zum anderen die *Umwandlung des Zeitguthabens in eine Betriebsrente*. Dieser Spezialfall wurde mit dem 4. Euro-Einführungsgesetz neu geregelt. Die Zeitgutschriften dürfen jetzt nicht mehr allein für Arbeitsfreistellung während der Dauer des Arbeitsverhältnisses verwendet werden, sondern auch als *Betriebliche Altersversorgung*, und zwar für den Fall der Erwerbsminderung, des Erreichens einer Altersgrenze, zu der eine (auch vorgezogene) Altersrente der gesetzlichen Rentenversicherung beansprucht werden kann oder für den Hinterbliebenenfall. Vor dem 1. Januar 2001 mussten auch in diesem Fall die gestundeten Sozialversicherungsbeiträge nachgezahlt werden. Die gewünschte beitragsfreie Umwandlung von Zeitkonten in Betriebsrenten war also nicht möglich.

Seit dem 1. Januar 2001 gilt eine Sondervorschrift, welche die beitragsfreie Umwandlung von Zeitguthaben in Betriebsrenten erlaubt (neuer § 23b Absatz 3a SGB IV). Auch hier gelten einschränkende Bedingungen:

- Es muss ein Rechtsanspruch auf eine echte *laufende* Betriebsrente gewährleistet sein; bloße einmalige Abfindungszahlungen müssen ausgeschlossen sein.
  - Die Betriebsrentenoption muss bereits beim Abschluss der Vereinbarung über Arbeitszeitflexibilisierung vereinbart sein; bei *nachträglich* vereinbarter Betriebsrentenoption kann das Zeitguthaben nicht von der Beitragsnachzahlung frei gestellt werden.
  - Es darf sich nicht um eine reine Betriebsrentenvereinbarung handeln, sondern nur um Arbeitszeitkonten zum Zweck der Arbeitsfreistellungen mit Betriebsrentenoption. Wenn bereits bei der Vereinbarung absehbar war, dass das Zeitkonto überhaupt nicht zur Arbeitsfreistellung verwendet werden kann, müssen Beiträge nachgezahlt werden.
5. Für den Fall, dass gestundete Beiträge fällig werden, regelt das Gesetz, wie die nachgezahlten Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung der Beschäftigungszeit zeitlich zugeordnet werden. Diese Modalitäten sind durch das 4. Euro-Einführungsgesetz geändert worden:
- Vor dem 1. Januar 2001 galt ein *pauschales Auffüllverfahren*: Dabei wurden für alle zurückliegenden Jahre der Beschäftigung beim jeweiligen Arbeit-

geber von der Gegenwart in die Vergangenheit fortschreitend die Beiträge bis zur Beitragsbemessungsgrenze aufgefüllt. In bestimmten Fällen, bei denen die Beitragsbemessungsgrenze berührt wird, konnte die Folge sein, dass die Beitragsschuld höher wurde, als sie ohne Stundung (das heißt bei sofortiger Auszahlung des Lohnes in bar) gewesen wäre.

- Seit dem 1. Januar 2001 werden die nachzuzahlenden Beiträge *exakt nach Maßgabe des Arbeitsentgelts* berechnet, das bei Barzahlung (das heißt ohne Zeitgutschrift) zu zahlen gewesen wäre.
6. Wenn das Arbeitszeitkonto in Geld (statt in Zeitgutschriften) geführt wird, gelten auch die Zinserträge als Arbeitsentgelt und sind im Prinzip beitragspflichtig (dies ergibt sich aus dem neuen §23b Abs.2 S.2 SGB IV). Auch die Beiträge auf Zinserträge werden in der Entstehungsphase gestundet und erst bei Auflösung des Kontos (bei Freistellung oder im »Störfall«) fällig; bei nachträglicher Umwandlung in Betriebsrenten bleiben sie beitragsfrei.

Zusammengefasst kann man sagen, dass nach den beiden Rechtsänderungen sowohl die Ausgestaltung der Beitragspflicht als auch der Sozialversicherungsschutz eine weitgehend flexible Handhabung von Langfrist-Zeitsparkonten erlaubt. Zusätzlich zur Arbeitsfreistellung während des Beschäftigungsverhältnisses in allen Varianten (reduzierte Arbeitszeit, Langzeiturlaub, Bildungsfreizeit oder Vorruhestand bzw. als Block-Altersteilzeit, die bereits durch das »Flexi-Gesetz« eröffnet worden war) ist seit 1. Januar 2001 auch die beitragsfreie Umwandlung von Arbeitszeitkonten in Betriebsrenten ermöglicht worden. Verwendungsneutralität und Lückenlosigkeit sind also im Wesentlichen gewährleistet. Das einzige wirklich gravierende noch ungelöste Problem ist der Insolvenzschutz, der aber nicht Gegenstand dieser Untersuchung ist.



# KAPITEL: III MÖGLICHE RÜCKWIRKUNGEN VON ARBEITS- ZEITKONTEN AUF DIE FINANZIERUNG DER SOZIAL- VERSICHERUNG

---

## 1. METHODISCHE VORBEMERKUNG

Im Abschnitt über die Systematisierung von Arbeitszeitkonten wurde analytisch der Kontentyp IV (Ansparmodelle) von den Kontentypen I bis III (Gleitzeit-, Überstunden- und Bandbreitenmodelle) unterschieden. Während die Kontentypen I bis III primär als Flexibilitätspuffer beim Ausgleich mehr oder weniger zyklischer Schwankungen der Kapazitätsauslastung dienen, steht bei den Ansparmodellen des Typs IV die langfristige Ansammlung von Zeitkapital im Vordergrund; für die Langfrist- Arbeitszeitkonten ist demnach typisch, dass die Konten kurz- und mittelfristig nicht voll ausgeglichen werden, sondern allmählich wachsende Guthaben aufweisen, die erst zu besonderen Anlässen (zum Beispiel Bildungsmaßnahmen, Langzeiturlaub, Kindererziehung, Altersteilzeit) oder erst am Ende des Arbeitsverhältnisses aufgelöst werden.

Die analytische Trennung zwischen Schwankungsausgleich und langfristigem Zeitsparen ist notwendig, sollte aber nicht den Blick darauf verstellen, dass in der Praxis häufig beides miteinander verbunden ist und dass Arbeitszeitkonten vielfach beiden Zwecken gleichzeitig dienen. Dabei kann sich das langfristige Zeitsparen ex-post ergeben, nämlich wenn die erworbenen Freistellungsansprüche sich nachträglich aus irgendwelchen Gründen (seien sie betrieblicher oder persönlicher Natur) als nicht realisierbar erweisen, so dass sie auf ein langfristiges Guthaben übertragen werden. Das langfristige Zeitsparen kann aber auch bereits ex-ante geplant sein, wenn nämlich die Arbeitszeitkonten von vornherein so konzipiert sind, dass sie im Zuge normaler mehr oder weniger zyklischer Schwankungen nicht ausgeglichen werden können und sollen; in diesen Fällen verlängern Langfrist-Arbeitszeitkonten die tatsächliche Arbeitszeit systematisch und dauerhaft über die Regelarbeitszeit hinaus. Selbstverständlich können Langfrist-Zeitsparkonten auch völlig unabhängig vom Zyklusausgleich konzipiert sein und ausschließlich dem Zweck des langfristigen Zeitsparens bzw. der dauerhaften Erhöhung der regelmäßigen Arbeitszeit dienen.

Die Tatsache, dass Schwankungsausgleich und langfristiges Zeitsparen in der Praxis häufig miteinander kombiniert sind, zieht es nach sich, dass die Analyse der Langfrist-Zeitsparkonten auf der Untersuchung zyklusausgleichender Arbeitszeitkonten aufbauen muss. Dem gemäß wird nacheinander folgenden Fragen nachgegangen:

- Wie wirkt sich modellhaft der Ausgleich zyklischer Schwankungen der Kapazitätsauslastung mittels Arbeitszeitkonten auf die Finanzierung der Sozialversicherung aus?
- Wie wirkt es sich auf die Finanzierung der Sozialversicherung aus, wenn der Einsatz von Arbeitszeitkonten über den Ausgleich zyklischer Schwankungen der Kapitalauslastung hinausgeht und in einer Volkswirtschaft langfristig ein »Zeitkapitalstock« angesammelt wird?

Die weitere Untersuchung beruht, wie bereits ausgeführt, auf der Unterscheidung zwischen »Schwankungsausgleichskonten« (solche, die ausschließlich dem Ausgleich von wechselnder Kapazitätsauslastung dienen) und »Langfrist-Arbeitszeitkonten« (Arbeitszeitkonten, bei denen darüber hinaus langfristig Zeitkapital akkumuliert wird).

Will man die ökonomische Wirkung von Arbeitszeitkonten analysieren, so kann dies nur auf dem Hintergrund von Vergleichs- oder Alternativszenarien geschehen. Das heißt ihre Wirkung ist nur durch den Vergleich mit demjenigen Zustand zu messen, der eintreten würde, wenn sich die Betriebe statt der Flexibilisierung der Arbeitszeit mittels Arbeitszeitkonten anderer Strategien bedienen würden.

Daraus folgt – und dies ist bereits ein wichtiges Ergebnis – die methodische Schwierigkeit, dass eindeutige Aussagen über die Wirkung von Arbeitszeitkonten prinzipiell nicht möglich sind. Die Zahl denkbarer betrieblicher Alternativszenarien ist groß, und empirische Informationen über spezifische betriebliche Hintergründe der Einführung von Arbeitszeitkonten fehlen; noch weniger ist es möglich, einigermaßen fundierte Prognosen für die Zukunft zu formulieren.

Möglich ist es lediglich, die Bandbreite denkbarer Auswirkungen von Arbeitszeitkonten durch Konstruktion von Alternativszenarien abzuschätzen. Diese Methode liefert hypothetische Aussagen darüber, welche Auswirkungen auf die Sozialversicherungssysteme zu erwarten wären, falls Arbeitszeitkonten in bestimmten Konstellationen auf breiter Front eingeführt werden. Auf diese Weise wird zu analytischen Zwecken zwischen verschiedenen Typen von beschäftigungsneutralen, beschäftigungserhöhenden und beschäftigungssenkenden Arbeitszeitkonten unterschieden. Damit kann man dann die Bandbreite möglicher Auswirkungen auf

die Sozialversicherungssysteme abschätzen, allerdings ohne Aussagen über die Wahrscheinlichkeit des Eintretens solcher Szenarien treffen zu können.

## **2. SCHWANKUNGSAusGLEICHKONTEN (ARBEITSZEITKONTEN ZUM AUSGLEICH SCHWANKENDER KAPAZITÄTSAUSLASTUNG UND OHNE LANGFRISTIGE ANSAMMLUNG VON ZEITGUTHABEN)**

Bei der ersten Frage, wie sich der Schwankungsausgleich mittels Arbeitszeitkonten auf die Finanzierung der Sozialversicherung auswirkt, wird folgendermaßen vorgegangen:

- Zunächst wird der Modelltyp der Schwankungsausgleichskonten dargestellt. Zu diesem Zweck wird ein »Modellbetrieb« mit wechselnder Kapazitätsauslastung konstruiert, der dann auch das Anschauungsmaterial für alle weiteren Gedankenschritte liefern soll (Abschnitt 2.1).
- In einem nächsten Schritt werden Vergleichsszenarien konstruiert, auf deren Hintergrund die Auswirkung der Einführung von Arbeitszeitkonten betrachtet werden können (Abschnitt 2.2).
- Sodann werden an Hand dieser Vergleichsszenarien die Auswirkungen der Einführung von Schwankungsausgleichskonten auf wichtige ökonomische Größen wie die Zahl der Beschäftigten, die beitragspflichtige Lohnsumme und den durchschnittlichen Bruttolohn der Beschäftigten analysiert (Abschnitt 2.3).
- Daran schließt sich eine grundsätzliche Betrachtung dessen an, wie die genannten ökonomischen Größen (Zahl der Beschäftigten, beitragspflichtige Lohnsumme und durchschnittlicher Bruttolohn der Beschäftigten) die Finanzierung der Sozialversicherung beeinflussen.
- Darauf aufbauend sind dann Aussagen darüber möglich, wie sich – je nach angenommenem Vergleichsszenario – Schwankungsausgleichskonten auf die Sozialversicherung auswirken (Abschnitt 2.4).

### **2.1 Das Modell der Schwankungsausgleichskonten**

Zyklusausgleichende Arbeitszeitkonten (Schwankungsausgleichskonten), deren Wirkung an Hand der Vergleichsszenarien analysiert werden sollen, werden im Folgenden durch ein Modell beschrieben, bei dem

- die Zahl der Beschäftigten unabhängig von Schwankungen der Kapazitätsauslastung unverändert bleibt,

- die Belegschaftsstärke dem Arbeitsvolumen bei durchschnittlicher Kapazitätsauslastung und Vertragsarbeitszeit entspricht (»Durchschnittsbeschäftigung«),
- die Arbeitszeit mittels Zeitkonten variiert wird, um sie an zyklisch schwankende Kapazitätsauslastung und wechselndes Arbeitsvolumen anzupassen, und zwar durch unbezahlte Mehrarbeit bei hoher Kapazitätsauslastung und durch Reduktion der Arbeitszeit<sup>5</sup> bei voller Bezahlung im Fall niedriger Kapazitätsauslastung und
- die Vertragsarbeitszeit (das heißt in der Regel die tariflichen Arbeitszeit) zwar nicht in jeder einzelnen Phase, aber im *Durchschnitt* trotz schwankender Kapazitätsauslastung eingehalten wird.

Zum Zweck der weiteren Analyse sei zunächst ein Modellbetrieb vorgestellt, dessen Kapazitätsauslastung zyklisch variiert und die nach unten und oben um je 10 % vom Mittelwert abweicht. Bei Normalauslastung betrage das Arbeitsvolumen 1,58 Mio. Jahresarbeitsstunden; das entspricht 1.000 Beschäftigten mit einer tarifvertraglichen Jahresarbeitszeit von 1.580 Stunden. Bei hoher Auslastung betrage das Arbeitsvolumen  $1,1 \times 1,158 = 1,738$  Mio. Jahresarbeitsstunden, bei niedriger Auslastung  $0,9 \times 1,158 = 1,422$  Mio. Jahresarbeitsstunden. Der tarifliche Stundenlohn je tatsächlich geleisteter Arbeitsstunde betrage 15 Euro. Dass in der nachfolgenden Modellbetrachtung die wechselnde Kapazitätsauslastung als symmetrische und zyklische Bewegung dargestellt wird, ist natürlich eine typisierende Konstruktion, die lediglich dem Zweck dient, die Wirkungsweise von Schwankungsausgleichskonten plastisch zu illustrieren.

Diese Konstruktion eines Modellbetriebes dient dann dazu, die Auswirkungen zu illustrieren, die sich ergeben würden, wenn Arbeitszeitkonten sich in der ganzen Volkswirtschaft flächendeckend ausbreiten würden.

Unter den genannten Beispielsannahmen bedeuten Schwankungsausgleichskonten, dass der Modellbetrieb konstant 1.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Die Jahresarbeitszeit je Beschäftigten beträgt demnach für die 1.000 Beschäftigten bei einer angenommenen Schwankungsbreite von 10 % nach unten und oben

- bei Normalauslastung 1.580 Stunden pro Person,
- bei hoher Auslastung 1.738 Stunden pro Person,
- bei niedriger Auslastung 1.422 Stunden pro Person,
- im Zyklusdurchschnitt 1.580 Stunden pro Person.

5 Der Begriff »Kurzarbeit« wird in diesem Zusammenhang vermieden, weil er im praktischen Sprachgebrauch mit Kurzarbeit im Sinne des SGB III identifiziert wird; im Folgenden wird deshalb von »Arbeitszeitreduktion« gesprochen.

Bei Schwankungsausgleichskonten gleichen sich unbezahlte Mehrarbeit und bezahlte Arbeitszeitreduktion aus, so dass Lohnsumme und Pro-Kopf-Lohn im Durchschnitt der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit und dem vertraglichen Stundenlohn entsprechen. Dies wären unter den gewählten Annahmen 23,7 Mio. Euro bzw. 23.700 Euro je Beschäftigten.

## 2.2 Vergleichsszenarien

Bei der Konstruktion von Vergleichsszenarien, die der Einführung von Schwankungsausgleichskonten gegenüber zu stellen sind, können analytisch zwei in Wechselwirkung stehende Aspekte unterschieden werden, nämlich

- welche langfristige Personal- und Arbeitszeitstrategie der Betrieb verfolgt und
- wie Schwankungen der Kapazitätsauslastung aufgefangen werden.

### Langfristige Personal- und Arbeitszeitstrategie

Die langfristige Personal- und Arbeitszeitstrategie entscheidet – nicht zuletzt in Abhängigkeit von den betriebs- und branchenspezifischen Besonderheiten – darüber, mit welchem Personalbestand ein Betrieb angesichts schwankender Kapazitätsauslastung arbeitet; davon hängt unter anderem dann auch ab, welche Auswirkungen die Einführung von Schwankungsausgleichskonten haben wird.

Ein Betrieb kann zum Beispiel versuchen den Personalbestand entweder im Wesentlichen konstant zu halten oder aber ihn der wechselnden Kapazitätsauslastung anzupassen. Im ersten Fall müssen dann zyklische Schwankungen der Kapazitätsauslastung durch entsprechende Strategien aufgefangen werden.

Auch was das Niveau des Personalbestandes betrifft, können sich die Strategien, unter anderem durch Flexibilisierung der Arbeitszeit, entsprechend den betrieblichen Gegebenheiten unterscheiden. So kann es im einen Fall zweckmäßig sein, den Personalbestand möglichst klein und Unterauslastungen in möglichst geringen Grenzen zu halten; im anderen Fall ist es besser, den Personalbestand so hoch anzusetzen, dass Engpässe auf jeden Fall vermieden werden. Es ist leicht zu ermesen, dass Arbeitszeitkonten auf diese Weise je nach Ausgangslage ganz unterschiedliche Wirkungen haben werden.

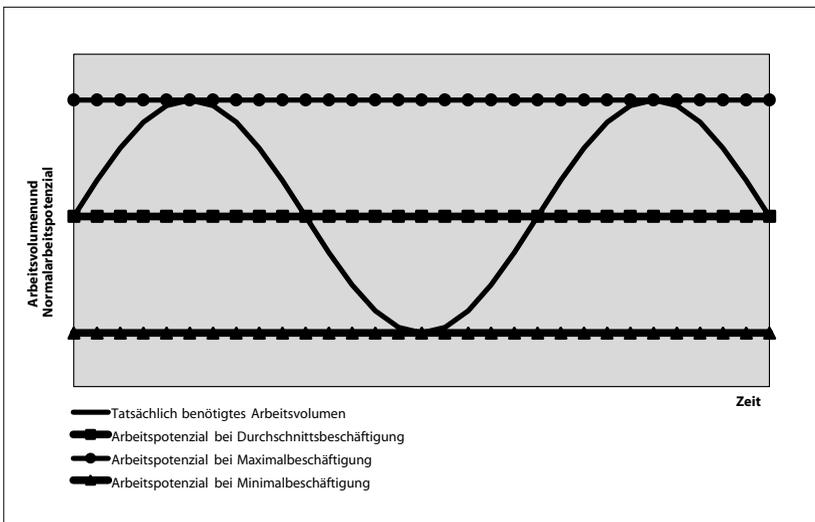
Die Vielfalt der Möglichkeiten der langfristigen Personal- und Arbeitszeitstrategie kann man durch folgende modellhafte Szenarien umschreiben:

- Konstante Belegschaftsstärke, orientiert an der Vertragsarbeitszeit und an der durchschnittlichen Kapazitätsauslastung (»Durchschnittsbeschäftigung«).
- Konstante Belegschaftsstärke, orientiert an der Vertragsarbeitszeit und an der Obergrenze der Kapazitätsauslastung (»Maximalbeschäftigung«).

- Konstante Belegschaftsstärke, orientiert an der Vertragsarbeitszeit und an der Untergrenze der Kapazitätsauslastung (»Minimalbeschäftigung«).
- Wechselnde Belegschaftsstärke, Anpassung an die jeweilige Kapazitätsauslastung bei Vertragsarbeitszeit.

Das nachstehende Schaubild 2 verdeutlicht diese verschiedenen theoretischen Möglichkeiten (die in der betrieblichen Wirklichkeit allerdings nur in Mischformen vorkommen und dem Wechsel unterworfen sind): Die idealisierte sinusförmige Kurve kennzeichnet das tatsächlich benötigte Arbeitsvolumen, das zyklischen Schwankungen unterliegt. Die drei horizontalen Linien – die jeweils verschiedene betriebliche Strategien wiedergeben – illustrieren das Arbeitspotenzial, das heißt die Zahl der Arbeitsstunden, welche die Beschäftigten des Betriebes bei Einhaltung der Regelarbeitszeit erbringen können. Da die Kapazitätsauslastung schwankt, fallen benötigtes Arbeitsvolumen und Arbeitspotenzial auseinander. Nur wenn die Belegschaftsstärke jeweils der Kapazitätsauslastung angepasst wird, ist dies nicht der Fall; dann (aber auch nur dann) deckt sich die Kurve für das Arbeitspotenzial mit derjenigen für das benötigte Arbeitsvolumen.

**Schaubild 2: Tatsächlich benötigtes Arbeitsvolumen und Arbeitspotenzial bei alternativen Beschäftigungsstrategien**



## Strategien zum Ausgleich von Schwankungen der Kapazitätsauslastung

Es gibt vielfältige Möglichkeiten, bei wechselnder Kapazitätsauslastung den Ausgleich zwischen benötigtem Arbeitsvolumen und dem Arbeitspotenzial (Arbeitsvolumen der Belegschaft bei Einhaltung der Regelarbeitszeit) herbeizuführen. Eine dieser Möglichkeiten sind Arbeitszeitkonten. Wie die Einführung von Arbeitszeitkonten wirkt, ist auf dem Hintergrund möglicher Alternativstrategien zu beurteilen, die andernfalls gewählt würden.

Es können idealtypisch folgende Varianten der Anpassung an wechselnde Kapazitätsauslastung unterschieden werden:

- Anpassung an Zyklen durch *Variation der Arbeitszeit*: bei hoher Kapazitätsauslastung bezahlte oder unbezahlte Überstunden, bei niedriger Kapazitätsauslastung bezahlte oder unbezahlte Arbeitszeitverkürzung (wobei die durch die Bundesanstalt für Arbeit durch Kurzarbeiterergeld geförderte Kurzarbeit außer Betracht bleibt, weil es nur ausnahmsweise im Krisenfall zum Zuge kommt).
- Anpassung an Zyklen durch *Variation der Zahl der Beschäftigten*: bei hoher Kapazitätsauslastung Neueinstellungen, bei niedriger Kapazitätsauslastung Entlassungen.
- Anpassung an Zyklen durch *Variation der Arbeitsdichte* (bei im Prinzip unveränderter bezahlter Arbeitszeit bzw. Betriebsanwesenheitszeit verändert sich die effektiv geleistete Arbeitszeit): bei hoher Kapazitätsauslastung Verdichtung der Arbeit und Steigerung der Produktivität (zum Beispiel Erhöhung der Bandgeschwindigkeiten), bei niedriger Kapazitätsauslastung entsprechende Verringerung der Arbeitsdichte.
- Anpassung an Zyklen durch *Variation der Lagerhaltung* bei im Prinzip unverändertem Arbeitsvolumen: bei hoher Kapazitätsauslastung Abbau von Vorräten, bei niedriger Kapazitätsauslastung Produktion auf Lager.

Solche Anpassungsstrategien sind vielfältig miteinander kombinierbar; auch gemischte Strategien sind denkbar, das heißt dass bei unter- und überdurchschnittlicher Kapazitätsauslastung unterschiedliche Instrumente eingesetzt werden, zum Beispiel bei unterdurchschnittlicher Kapazitätsauslastung Variation der Zahl der Beschäftigten (Entlassungen) und bei überdurchschnittlicher Kapazitätsauslastung Variation der Arbeitszeit (bezahlte oder unbezahlte Mehrarbeit).

Es können auch symmetrische und asymmetrische Modelle zum Ausgleich zyklisch schwankender Kapazitätsauslastung unterschieden werden:

- *Symmetrisch* ist der Anpassungsmechanismus, wenn die ökonomischen Wirkungen der Anpassungsmaßnahmen bei überdurchschnittlicher und bei unter-

durchschnittlicher Kapazitätsauslastung sich spiegelbildlich entsprechen (zum Beispiel bezahlte Überstunden – unbezahlte Arbeitszeitreduktion), so dass sich für den Betrieb und die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (insgesamt, natürlich nicht unbedingt für jede einzelne Person) die ökonomischen Wirkungen im Zyklus ausgleichen.

- *Asymmetrisch* ist der Anpassungsmechanismus, wenn dies nicht der Fall ist (zum Beispiel wenn unbezahlte Überstunden bei überdurchschnittlicher Kapazitätsauslastung und unbezahlte Arbeitszeitverkürzung bei unterdurchschnittlicher Kapazitätsauslastung miteinander kombiniert werden).

### **Die fünf Vergleichsszenarien**

Bei der Analyse der Wirkung von Schwankungsausgleichskonten können nicht alle Vergleichsszenarien durchgespielt werden, die hypothetisch denkbar sind. Im Folgenden werden daher nur 5 Vergleichsszenarien gebildet, die sich aus bestimmten Konstellationen von langfristiger Personalstrategien und Strategien zum Ausgleich schwankender Kapazitätsauslastung ergeben. Dies ist selbstverständlich nicht als eine Kategorisierung von empirischen Befunden misszuverstehen. Es handelt sich nur um fiktive Konstruktionen, die teilweise Extremfälle darstellen und dazu dienen, die Bandbreite des Wirkungsspektrums von Schwankungsausgleichskonten zu illustrieren.

Außer Betracht bleiben bei der weiteren Betrachtung zum Beispiel folgende betrieblichen Aktionsmöglichkeiten:

- *Unbezahlte Arbeitszeitreduktion*: diese ist im Regelfall als Instrument des planmäßigen Ausgleichs von Schwankungen der Kapazitätsauslastung nicht typisch, sondern kommt normalerweise nur in Krisenfällen (als »Kurzarbeit« mit Förderung durch die Bundesanstalt für Arbeit) zur Anwendung.
- Die Variation der *Arbeitsdichte* wird nicht als eigenständiges Vergleichsszenario aufgeführt. Bezüglich der im Zusammenhang mit den sozialen Sicherungssystemen interessierenden ökonomischen Größen (Beschäftigung, Lohnsumme, Pro-Kopf-Lohn) wirken sie trotz unveränderter formeller Arbeitszeit genau so wie unbezahlte Mehrarbeit bzw. bezahlte Arbeitszeitreduktion (d.h. wie Schwankungsausgleichskonten).
- Auch die Abfederung von Schwankungen der Kapazitätsauslastung durch *wechselnde Lagerhaltung* (Vorratsproduktion bei niedriger Auslastung, Lagerabbau bei hoher Auslastung) wird nicht als eigenständiges Vergleichsszenario in die Analyse einbezogen. Idealtypisch bewirkt diese Strategie konstante Beschäftigung bei konstanter Lohnsumme und konstantem Durchschnittslohn;

sie unterscheidet sich somit hinsichtlich der hier relevanten ökonomischen Größen ebenfalls nicht von den Ergebnissen bei Einführung von Schwankungsausgleichskonten (zwar wird durch Arbeitszeitflexibilisierung und Schwankungsausgleichskonten die Produktivität gesteigert, weil auf Lagerhaltung verzichtet werden kann; abgesehen von dieser generellen Produktivitätssteigerung hat es aber keine direkten und spezifischen Auswirkungen auf Beschäftigung, Lohnsumme, Pro-Kopf-Lohn und damit auf die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme, wenn an Stelle einer Strategie wechselnder Lagerhaltung Arbeitszeitkonten eingeführt werden).

Die verbleibenden ausgewählten Vergleichsszenarien werden nachstehend im Schaubild 3 dargestellt:

**Schaubild 3: Vergleichsszenarien**

Langfristige Personalstrategie	Strategie zum Ausgleich von Schwankungen der Kapazitätsauslastung	
	Überdurchschnittliche Kapazitätsauslastung	Unterdurchschnittliche Kapazitätsauslastung
<b>A. Konstante Belegschaftsstärke, »Durchschnittsbeschäftigung«</b>	<b>Schwankungsausgleichskonten:</b>	
	Bezahlte Mehrarbeit	Bezahlte Arbeitszeitreduktion
	<b>Vergleichsszenario A</b>	
	Bezahlte Mehrarbeit	Bezahlte Arbeitszeitreduktion (oder Verringerung der Arbeitsdichte)
<b>B. Konstante Belegschaftsstärke, »Maximalbeschäftigung«</b>	<b>Vergleichsszenario B</b>	
	Belegschaft arbeitet mit Vertragsarbeitszeit	Bezahlte Arbeitszeitreduktion (oder Verringerung der Arbeitsdichte)
<b>C. Konstante Belegschaftsstärke, »Minimalbeschäftigung«</b>	<b>Vergleichsszenario C1</b>	
	Bezahlte Mehrarbeit	Belegschaft arbeitet mit Vertragsarbeitszeit
	<b>Vergleichsszenario C2</b>	
	Unbezahlte Mehrarbeit (oder Erhöhung der Arbeitsdichte)	Belegschaft arbeitet mit Vertragsarbeitszeit
<b>D. Belegschaftsstärke wechselnd nach Kapazitätsauslastung</b>	<b>Vergleichsszenario D</b>	
	Zusätzliche Einstellungen Arbeitszeit entspricht der Vertragsarbeitszeit	Entlassungen Arbeitszeit entspricht der Vertragsarbeitszeit

### Vergleichsszenario A

Idealtypisch ist kennzeichnend für das Vergleichsszenario A,

- dass die Zahl der Beschäftigten unabhängig von Schwankungen der Kapazitätsauslastung unverändert bleibt und

- dass die Belegschaftsstärke dem Arbeitsvolumen bei durchschnittlicher Kapazitätsauslastung und Vertragsarbeitszeit entspricht («Durchschnittsbeschäftigung»).

Insofern unterscheidet sich das Vergleichsszenario A nicht vom Modell der Schwankungsausgleichskonten. Auch die Anpassung an schwankende Kapazitätsauslastung und wechselndes Arbeitsvolumen geschieht, wie bei Schwankungsausgleichskonten, durch Variation der Arbeitszeit. Im Vergleichsszenario A geschieht dies jedoch durch *bezahlte* Mehrarbeit bei hoher Kapazitätsauslastung und durch bezahlte Arbeitszeitreduktion bei niedriger Kapazitätsauslastung; bei niedriger Kapazitätsauslastung muss nicht unbedingt die offizielle Arbeitszeit (Betriebsanwesenheitszeit) variieren, sondern möglicherweise nur (bei Aufrechterhaltung der offiziellen Arbeitszeit) die effektiv genutzte Arbeitszeit (Verringerung der Arbeitsdichte). Im Übrigen unterscheidet sich Vergleichsszenario A von Schwankungsausgleichskonten nur durch die Bezahlung der Mehrarbeit.

Auch bei Szenario A wird die Vertragsarbeitszeit (das heißt in der Regel die tarifliche Arbeitszeit) zwar nicht in jeder einzelnen Phase, aber im *Durchschnitt* des Zyklus trotz schwankender Kapazitätsauslastung eingehalten. Unter den genannten Beispielsannahmen bedeutet dies, dass der Betrieb konstant 1.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Die Jahresarbeitszeit beträgt demnach für die 1.000 Beschäftigten bei einer angenommenen Schwankungsbreite von 10 % nach unten und oben (wie bei Schwankungsausgleichskonten) bei Normalauslastung 1.580 Stunden pro Person, bei hoher Auslastung 1.738 Stunden pro Person, bei niedriger Auslastung 1.422 Stunden pro Person, im Zyklusdurchschnitt 1.580 Stunden pro Person.

Weil im Vergleichsszenario A sowohl die Mehrarbeit als auch die Arbeitszeitreduktion bezahlt wird, entsteht eine Asymmetrie zu Gunsten der Beschäftigten und zu Lasten der Arbeitgeber. Lohnsumme und Pro-Kopf-Lohn sind im Durchschnitt höher als es der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit und dem vertraglichen Stundenlohn entsprechen würde. Auf die besondere Bedeutung von Mehrarbeitsschlägen wird später eingegangen.

### **Vergleichsszenario B**

Auch im Vergleichsszenario B bleibt die Zahl der Beschäftigten in allen Phasen wechselnder Kapazitätsauslastung und wechselnden Arbeitsvolumens durch Variation der Arbeitszeit konstant. Im Unterschied zum Vergleichsszenario A ist jedoch bei B die Belegschaftsstärke an maximaler Kapazitätsauslastung orientiert. Dies entspricht der Strategie, auf jeden Fall Kapazitätsengpässe zu vermeiden. Da

die Zahl der Beschäftigten höher ist, als es der durchschnittlichen Kapazitätsauslastung entspricht, ist die durchschnittliche Arbeitszeit (bzw. die tatsächlich genutzte Arbeitszeit) je Beschäftigten niedriger als die Vertragsarbeitszeit; nur wenn die größte Auslastung erreicht wird, entspricht sie der Vertragsarbeitszeit. Im hier gewählten Beispiel beträgt im Vergleichsszenario B die Zahl der Beschäftigten unabhängig von Schwankungen der Kapazitätsauslastung konstant 1.100 (»Minimalbeschäftigung«); die Arbeitszeit je Beschäftigten schwankt zwischen 1.580 Stunden/Jahr bei hoher Auslastung und 1.293 Stunden/Jahr bei niedriger Auslastung (im Durchschnitt 1.436 Stunden).

Weil bei B – außer bei maximaler Kapazitätsauslastung – nicht geleistete Arbeit bezahlt bzw. versteckte Arbeitszeitreduktion (im Sinne nicht effizient genutzter Betriebsanwesenheitszeit) hingenommen wird, gibt es auch hier eine Asymmetrie zu Gunsten der Beschäftigten und zu Lasten der Arbeitgeber, weil der Umfang der bezahlten, aber nicht geleisteten (bzw. nicht effizient genutzten) Arbeitszeit im Vergleichsszenario B höher ist als bei A.

### **Vergleichsszenarien C1 und C2**

Bei den beiden Vergleichsszenarien C1 und C2 bleibt die Zahl der Beschäftigten ebenfalls unabhängig von Schwankungen der Kapazitätsauslastung unverändert. Jedoch ist die Belegschaftsstärke weder an der durchschnittlichen, noch an der maximalen Kapazitätsauslastung, sondern an der minimalen Kapazitätsauslastung orientiert. Die Belegschaftsstärke ist so weit reduziert, dass sie mit der Vertragsarbeitszeit nur das Arbeitsvolumen bei niedriger Kapazitätsauslastung bewältigen kann; dies erfordert unter den genannten Modellprämissen  $0,9 \times 1,58$  Mio. Jahresarbeitsstunden/ Person = 900 Beschäftigte (»Minimalbeschäftigung«). Steigt die Auslastung über das Niedrigniveau, so muss die Anpassung durch Mehrarbeit erfolgen. Die Arbeitszeit je Beschäftigten entspricht nur bei Niedrigauslastung der Regelarbeitszeit von 1.580 Jahresarbeitsstunden; bei hoher Auslastung beträgt sie 1.931 und im Zyklusdurchschnitt 1.756 Jahresarbeitsstunden.

Die beiden Szenarien der Gruppe C unterscheiden sich durch die Art der Bezahlung dieser Mehrarbeit.

- Bei Variante C1 wird die Mehrarbeit bezahlt. Die Lohnsumme variiert im Zyklus, entspricht aber immer der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit und dem Tariflohn. Dabei wird auf die besondere Bedeutung von Mehrarbeitszuschlägen später eingegangen.
- Bei Variante C2 wird hingegen unbezahlte Mehrarbeit geleistet (was die hier interessierenden ökonomischen Größen betrifft, kommt es auf dasselbe hinaus,

wenn, wie in der Praxis häufig, zwar nicht mehr Arbeitsstunden geleistet werden, jedoch die Arbeitsdichte erhöht wird). Die Lohnsumme bleibt bei Variante C2 im Zyklus unverändert. Sie entspricht (außer bei maximaler Kapazitätsauslastung) nicht der geleisteten Arbeitszeit, sondern ist niedriger; es gibt hier also eine Asymmetrie zu Gunsten der Arbeitgeber und zu Lasten der Beschäftigten.

### **Vergleichsszenario D**

Das Szenario D unterscheidet sich von den anderen Szenarien dadurch, dass die Zahl der Beschäftigten nicht konstant ist, sondern der jeweiligen Kapazitätsauslastung angepasst wird. Unter den gewählten Modellannahmen variiert die Zahl der Beschäftigten zwischen 1.100 bei maximaler und 900 bei minimaler Kapazitätsauslastung. Dementsprechend entfällt die Notwendigkeit, die Arbeitszeit zu variieren; die Arbeitszeit entspricht vielmehr immer der Regelarbeitszeit. Die Lohnsumme variiert je nach Kapazitätsauslastung, entspricht aber immer der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit und dem Tariflohn.

### **2.3. Arbeitsmarktwirkung von Schwankungsausgleichskonten in Abhängigkeit von den Vergleichsszenarien**

Bei unserer Fragestellung interessiert die volkswirtschaftliche Ebene und die längerfristige Perspektive. Deshalb kommt es primär darauf an, wie die Einführung von Schwankungsausgleichskonten im Durchschnitt der Phasen wechselnder Kapazitätsauslastung wirkt. Dabei ist ohnehin anzunehmen, dass die zyklischen Schwankungen sich im Zeitverlauf und in der Summe der einzelnen Betriebe und Branchen aufheben werden (was allerdings, wie wir sehen werden, nicht bedeutet, dass die flächendeckende Ausbreitung von Arbeitszeitkonten im Durchschnitt der Schwankungen folgenlos wäre).

Im Folgenden werden die Auswirkungen von Schwankungsausgleichskonten im Vergleich zu den 5 Vergleichsszenarien für den gewählten »Modellbetrieb« zahlenmäßig durchgerechnet<sup>6</sup>.

### **Ergebnisse der Modellrechnungen**

In den nachfolgenden Tabellen ist das zahlenmäßige Ergebnis der Analyse dargestellt. Tabelle 1 zeigt die relevanten Größen wie Beschäftigung, Arbeitszeit, Lohnsumme usw. für die Vergleichsszenarien und für den Fall der Verwendung von

6 Die formelmäßigen Zusammenhänge, die diesen Rechnungen zu Grunde liegen, sind im Anhang dargestellt.

Arbeitszeitkonten, jeweils für den Fall der maximalen Kapazitätsauslastung, der minimalen Kapazitätsauslastung und für den Durchschnitt aus beiden. In allen Varianten (sowohl bei Schwankungsausgleichskonten als auch bei den Vergleichsszenarien) beträgt dabei das Arbeitsvolumen einheitlich 1,58 Mio. Jahresarbeitszeitstunden.

Tabelle 2 stellt dann die Veränderungen dar, die bei Einführung von Schwankungsausgleichskonten gegenüber dem jeweiligen Vergleichsszenario bewirkt werden. Die schattierten Felder kennzeichnen diejenigen Konstellationen, bei denen infolge der Schwankungsausgleichskonten Veränderungen der jeweiligen ökonomischen Größen eintreten; bei den übrigen Feldern kommt es nicht zu Veränderungen.

Die Tabelle 3 stellt im Prinzip die gleichen Zahlen in anderer Anordnung dar und ermöglicht eine Übersicht über die Auswirkungen von Schwankungsausgleichskonten auf die relevanten Größen Zahl der Beschäftigten, Arbeitszeit, bezahlte Arbeitszeit, Lohnsumme und Pro-Kopf-Lohn.

Tabelle 4 fasst die wichtigsten Ergebnisse nochmals in vereinfachter Form zusammen, indem sie die relativen Veränderungen im Zyklusdurchschnitt darstellt, die sich durch Einführung von Schwankungsausgleichskonten für die wichtigsten ökonomischen Größen ergibt.

**Tabelle 1: Schwankungsausgleichskonten auf dem Hintergrund von Vergleichsszenarien**

	Schwankungsausgleichskonten	Vergleichsszenario A	Vergleichsszenario B	Vergleichsszenario C1	Vergleichsszenario C2	Vergleichsszenario D
Belegschaftsstärke	»Durchschnittsbeschäftigung«	»Durchschnittsbeschäftigung«	»Maximalbeschäftigung«	»Minimalbeschäftigung«	»Minimalbeschäftigung«	wechelnd nach jeweiliger Kapazitätsauslastung
Mehrarbeit	Unbezahlt	Bezahlt	Keine	Bezahlt	Unbezahlt	Keine
Arbeitszeitreduktion	Bezahlt	Bezahlt	Bezahlt	Keine	Keine	Keine
			<b>Maximale Kapazitätsauslastung</b>			
Zahl der Beschäftigten	Personen	1.000	1.100	900	900	1.100
Tatsächliches Arbeitsvolumen	Mio. Std./Jahr	1.738	1.738	1.738	1.738	1.738
Arbeitsvolumen bei Regelarbeitszeit	Mio. Std./Jahr	1.580	1.738	1.422	1.422	1.738
Bezahltes Arbeitsvolumen	Mio. Std./Jahr	1.580	1.738	1.738	1.422	1.738
Volumen an Mehrarbeit (+)	Mio. Std./Jahr	0,158	0,000	0,316	0,316	0,000
davon bezahlt	Mio. Std./Jahr	0,000	0,000	0,316	0,000	0,000
davon unbezahlt	Mio. Std./Jahr	0,158	0,000	0,000	0,316	0,000
Lohnsumme	Mio. €	23,700	26,070	26,070	21,330	26,070
Durchschnittslohn je Beschäftigten	€	23,700	26,070	28,967	23,700	23,700
Tatsächliche Arbeitszeit je Beschäftigten	Std./Jahr	1,738	1,580	1,931	1,931	1,580
Bezahlte Arbeitszeit je Beschäftigten	Std./Jahr	1,580	1,738	1,931	1,580	1,580
			<b>Minimale Kapazitätsauslastung</b>			
Zahl der Beschäftigten	Personen	1.000	1.100	900	900	900
Tatsächliches Arbeitsvolumen	Mio. Std./Jahr	1,422	1,422	1,422	1,422	1,422
Arbeitsvolumen bei Regelarbeitszeit	Mio. Std./Jahr	1,580	1,738	1,422	1,422	1,422
Bezahltes Arbeitsvolumen	Mio. Std./Jahr	1,580	1,738	1,422	1,422	1,422
Volumen an Arbeitszeitreduktion (-)	Mio. Std./Jahr	-0,158	-0,316	0,000	0,000	0,000
davon bezahlt	Mio. Std./Jahr	-0,158	-0,316	0,000	0,000	0,000
davon unbezahlt	Mio. Std./Jahr	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Lohnsumme	Mio. €	23,700	26,070	21,330	21,330	21,330
Durchschnittslohn je Beschäftigten	€	23,700	23,700	23,700	23,700	23,700
Tatsächliche Arbeitszeit je Beschäftigten	Mio. Std./Jahr	1,422	1,293	1,580	1,580	1,580
Bezahlte Arbeitszeit je Beschäftigten	Mio. Std./Jahr	1,580	1,580	1,580	1,580	1,580

**Fortsetzung Tabelle. 1: Schwankungsausgleichskonten auf dem Hintergrund von Vergleichsszenarien**

	Schwankungsausgleichskonten	Vergleichsszenario A		Vergleichsszenario B		Vergleichsszenario C1		Vergleichsszenario C2		Vergleichsszenario D
		»Durchschnittsbeschäftigung« Unbezahlt Bezahlt	»Durchschnittsbeschäftigung« Bezahlt Bezahlt	»Maximalbeschäftigung« Keine Bezahlt	»Minimalbeschäftigung« Bezahlt Keine	»Minimalbeschäftigung« Bezahlt Keine	»Minimalbeschäftigung« Unbezahlt Keine	»Minimalbeschäftigung« Unbezahlt Keine		
Belegschaftsstärke										wechselnd nach jeweiliger Kapazitätsauslastung
Mehrarbeit										Keine
Arbeitszeitreduktion										Keine
		<b>Durchschnitt des Zyklus</b>								
Zahl der Beschäftigten	Personen	1.000	1.000	1.100	900	900	900	900	900	1.000
Tatsächliches Arbeitsvolumen	Mio. Std./Jahr	1.580	1.580	1.580	1.580	1.580	1.580	1.580	1.580	1.580
Arbeitsvolumen bei Regelarbeitszeit	Mio. Std./Jahr	1.580	1.580	1.738	1.422	1.422	1.422	1.422	1.422	1.580
Bezahltes Arbeitsvolumen	Mio. Std./Jahr	1.580	1.659	1.738	1.580	1.580	1.422	1.422	1.422	1.580
Volumen an Mehrarbeit(+) Arbeitszeitreduktion (-)	Mio. Std./Jahr	0,000	0,000	-0,158	0,158	0,158	0,158	0,158	0,158	0,000
Bezahlte Mehrarbeit (+) unbezahlte Arbeitszeitreduktion (-)	Mio. Std./Jahr	0,000	0,079	0,000	0,158	0,158	0,000	0,000	0,000	0,000
Unbezahlte Mehrarbeit (+) bezahlte Arbeitszeitreduktion (-)	Mio. Std./Jahr	0,000	-0,079	-0,158	0,000	0,000	0,158	0,158	0,158	0,000
Lohnsumme	Mio. €	23,700	24,885	26,070	23,700	23,700	21,330	21,330	21,330	23,700
Durchschnittslohn je Beschäftigten	€	23,700	24,885	23,700	26,333	26,333	23,700	23,700	23,700	23,700
Tatsächliche Arbeitszeit je Beschäftigten	Std./Jahr	1,580	1,580	1,436	1,756	1,756	1,756	1,756	1,756	1,580
Bezahlte Arbeitszeit je Beschäftigten	Std./Jahr	1,580	1,659	1,580	1,756	1,756	1,580	1,580	1,580	1,580

Tabelle 2: Veränderungen durch Schwankungsausgleichskonten gegenüber Vergleichsszenarien

	Vergleichs-szenario A	Vergleichs-szenario B		Vergleichs-szenario C1		Vergleichs-szenario C2		Vergleichs-szenario D
		»Durchschnitts-beschäftigung« Bezahlt Keine Bezahlt	»Maximal-beschäftigung« Keine Bezahlt	»Minimal-beschäftigung« Bezahlt Keine	»Minimal-beschäftigung« Keine Bezahlt	»Minimal-beschäftigung« Bezahlt Keine	wechselnd nach jeweiliger Kapazitätsauslastung	
Belegschaftsstärke								
Mehrarbeit								
Arbeitszeitreduktion								
		<b>Maximale Kapazitätsauslastung</b>						
Änderung der Zahl der Beschäftigten	Personen	0	-100	+100	+100	+100	+100	-100
Änd. des tatsächl. Arbeitsvolumens	Mio. Std./Jahr	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Änd. des Arbeitsvolumens bei Regelarbeitszeit	Mio. Std./Jahr	0,000	-0,158	+0,158	+0,158	+0,158	+0,158	-0,158
Änd. des bezahlten Arbeitsvolumens	Mio. Std./Jahr	-0,158	-0,158	-0,158	-0,158	-0,158	-0,158	-0,158
Änderung der Mehrarbeit Zunahme = +, Abnahme = -	Mio. Std./Jahr	0,000	+0,158	-0,158	-0,158	-0,158	-0,158	+0,158
davon bezahlte Mehrarbeit	Mio. Std./Jahr	-0,158	0,000	-0,316	0,000	0,000	0,000	0,000
davon unbezahlte Mehrarbeit	Mio. Std./Jahr		+0,158	+0,158	-0,158	-0,158	+0,158	+0,158
Änd. der Lohnsumme	Mio. €		-2,370	-2,370	+2,370	+2,370	-2,370	-2,370
Änd. des Durchschnittslohnes je Beschäftigten	€	-2,370	0	-5,267	0	0	0	0
Änd. der tatsächl. Arbeitszeit je Beschäftigten	Std./Jahr	0	+158	-193	-193	-193	+158	+158
Änd. der bezahlten Arbeitszeit je Beschäftigten	Std./Jahr	-158	0	-351	0	0	0	0
		<b>Minimale Kapazitätsauslastung</b>						
Änderung der Zahl der Beschäftigten	Personen	0	-100	+100	+100	+100	+100	+100
Änd. des tatsächl. Arbeitsvolumens	Mio. Std./Jahr	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Änd. des Arbeitsvolumens bei Regelarbeitszeit	Mio. Std./Jahr	0,000	-0,158	+0,158	+0,158	+0,158	+0,158	+0,158
Änd. des bezahlten Arbeitsvolumens	Mio. Std./Jahr	0,000	-0,158	+0,158	+0,158	+0,158	+0,158	+0,158
Änderung der Arbeitszeitreduktion Zunahme = -, Abnahme = +	Mio. Std./Jahr	0,000	0,158	-0,158	-0,158	-0,158	-0,158	-0,158
davon bezahlte Arbeitszeitreduktion	Mio. Std./Jahr	0,000	0,158	-0,158	-0,158	-0,158	-0,158	-0,158
davon unbezahlte Arbeitszeitreduktion	Mio. Std./Jahr	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Änderung der Lohnsumme	Mio. €	0,000	-2,370	+2,370	+2,370	+2,370	+2,370	+2,370
Änd. des Durchschnittslohnes je Beschäftigten	€	0	0	0	0	0	0	0
Änd. der tatsächl. Arbeitszeit je Beschäftigten	Mio. Std./Jahr	0	+129	-158	-158	-158	-158	-158
Änd. der bezahlten Arbeitszeit je Beschäftigten	Mio. Std./Jahr	0	0	0	0	0	0	0

**Fortsetzung Tabelle 2: Veränderungen durch Schwankungsausgleichskonten gegenüber Vergleichsszenarien**

	Vergleichs-szenario A	Vergleichs-szenario B		Vergleichs-szenario C1		Vergleichs-szenario C2		Vergleichs-szenario D
		»Durchschnitts-beschäftigung« Bezahlt Keine Bezahlt	»Maximal-beschäftigung« Keine Bezahlt	»Minimal-beschäftigung« Bezahlt Keine	»Minimal-beschäftigung« Keine Bezahlt	»Minimal-beschäftigung« Unbezahlt Keine	wechselnd nach jeweiliger Kapa-zitätsauslastung	
Belegschaftsstärke								
Mehrarbeit								
Arbeitszeitreduktion								
		<b>Durchschnitt des Zyklus</b>						
Änderung der Zahl der Beschäftigten	Personen	0	-100	100	100	100	100	0
Änd. des tatsächl. Arbeitsvolumens	Mio. Std./Jahr	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Änd. des Arbeitsvolumens bei Regelarbeitszeit	Mio. Std./Jahr	0,000	-0,158	+0,158	0,158	0,158	0,158	0,000
Änd. des bezahlten Arbeitsvolumens	Mio. Std./Jahr	-0,079	-0,158	0,000	0,158	0,158	0,158	0,000
Zunahme Mehrarbeit/Abnahme Arbeitszeitreduktion (+)								
Abnahme Mehrarbeit/Zunahme Arbeitszeitreduktion (-)	Mio. Std./Jahr	0,000	0,158	-0,158	-0,158	-0,158	-0,158	0,000
Zunahme unbezahlte Mehrarbeit/Abnahme bezahlte Arbeitszeitreduktion (+)								
Abnahme unbezahlte Mehrarbeit/Zunahme bezahlte Arbeitszeitreduktion (-)	Mio. Std./Jahr	0,079	0,158	0,000	-0,158	-0,158	-0,158	0,000
Zunahme bezahlte Mehrarbeit/Abnahme unbezahlte Arbeitszeitreduktion (+)								
Abnahme bezahlte Mehrarbeit/Zunahme unbezahlte Arbeitszeitreduktion (-)	Mio. Std./Jahr	-0,079	0,000	-0,158	0,000	0,000	0,000	0,000
Änderung der Lohnsumme	Mio. €	-1,185	-2,370	0,000	2,370	2,370	2,370	0,000
Änd. des Durchschnittslohnes je Beschäftigten	€	-1,185	0	-2,633	0	0	0	0
Änd. der tatsächl. Arbeitszeit je Beschäftigten	Std./Jahr	0	+144	-176	-176	-176	-176	0
Änd. der bezahlten Arbeitszeit je Beschäftigten	Std./Jahr	-79	0	-176	0	0	0	0

**Tabelle 3: Übersicht über Änderungen durch Schwankungsausgleichskonten auf wichtige ökonomische Größen**

	Maximale Kapazitätsauslastung	Minimale Kapazitätsauslastung	Durchschnitt des Zyklus	Änderung durch Schwankungsausgleichskonten (Zyklusdurchschnitt)
<b>Zahl der Beschäftigten</b>				
Normalfall ohne zyklische Schwankungen	1.000	1.000	1.000	
Schwankungsausgleichskonten	1.000	1.000	1.000	
Vergleichsszenario A	1.000	1.000	1.000	0
Vergleichsszenario B	1.100	1.100	1.100	-100
Vergleichsszenario C1	900	900	900	+100
Vergleichsszenario C2	900	900	900	+100
Vergleichsszenario D	1.100	900	1.000	0
<b>Tatsächliche Arbeitszeit/Beschäftigte</b>				
Normalfall ohne zyklische Schwankungen	1.580	1.580	1.580	
Schwankungsausgleichskonten	1.738	1.422	1.580	
Vergleichsszenario A	1.738	1.422	1.580	0
Vergleichsszenario B	1.580	1.293	1.436	+144
Vergleichsszenario C1	1.931	1.580	1.756	-176
Vergleichsszenario C2	1.931	1.580	1.756	-176
Vergleichsszenario D	1.580	1.580	1.580	0
<b>Bezahlte Arbeitszeit/Beschäftigte</b>				
Normalfall ohne zyklische Schwankungen	1.580	1.580	1.580	
Schwankungsausgleichskonten	1.580	1.580	1.580	
Vergleichsszenario A	1.738	1.580	1.659	-79
Vergleichsszenario B	1.580	1.580	1.580	0
Vergleichsszenario C1	1.931	1.580	1.756	-176
Vergleichsszenario C2	1.580	1.580	1.580	0
Vergleichsszenario D	1.580	1.580	1.580	0
<b>Lohnsumme (Mio. Euro)</b>				
Normalfall ohne zyklische Schwankungen	23,700	23,700	23,700	
Schwankungsausgleichskonten	23,700	23,700	23,700	
Vergleichsszenario A	26,070	23,700	24,885	-1,185
Vergleichsszenario B	26,070	26,070	26,070	-2,370
Vergleichsszenario C1	26,070	21,330	23,700	0,000
Vergleichsszenario C2	21,330	21,330	21,330	+2,370
Vergleichsszenario D	26,070	21,330	23,700	0,000
<b>Durchschnittslohn je Beschäftigten</b>				
Normalfall ohne zyklische Schwankungen	23.700	23.700	23.700	
Schwankungsausgleichskonten	23.700	23.700	23.700	
Vergleichsszenario A	26.070	23.700	24.885	-1.185
Vergleichsszenario B	23.700	23.700	23.700	0
Vergleichsszenario C1	28.967	23.700	26.333	-2.633
Vergleichsszenario C2	23.700	23.700	23.700	0
Vergleichsszenario D	23.700	23.700	23.700	0

**Tabelle 4: Relative Veränderung durch Schwankungsausgleichskonten  
(Zyklusdurchschnitt)**

	Vergleichs- szenario A	Vergleichs- szenario B	Vergleichs- szenario C1	Vergleichs- szenario C2	Vergleichs- szenario D
Zahl der Beschäftigten	0,0 %	- 9,1 %	+ 11,1 %	+ 11,1 %	0,0 %
Tatsächliche Arbeitszeit je Beschäftigten	0,0 %	+ 10,0 %	- 10,0 %	- 10,0 %	0,0 %
Bezahlte Arbeitszeit je Beschäftigten	- 4,8 %	0,0 %	- 10,0 %	0,0 %	0,0 %
Lohnsumme	- 4,8 %	- 9,1 %	0,0 %	+ 11,1 %	0,0 %
Durchschnittslohn je Beschäftigten	- 4,8 %	0,0 %	- 10,0 %	0,0 %	0,0 %

### **Wirkung von Schwankungsausgleichskonten beim Vergleichsszenario A**

Die Einführung von Schwankungsausgleichskonten würde, gemessen am Vergleichsszenario A die Zahl der Beschäftigten nicht ändern. Sowohl bei Vergleichsszenario A als auch bei Schwankungsausgleichskonten entspricht sie der »Durchschnittsbeschäftigung« (orientiert an mittlerer Kapazitätsauslastung bei Vertragsarbeitszeit). Es ändern sich lediglich die Lohnsumme und der Durchschnittslohn je Beschäftigten, und zwar folgendermaßen:

- Bei hoher Kapazitätsauslastung wird die Mehrarbeit nicht mehr bezahlt, Lohnsumme und Durchschnittslohn je Beschäftigten sinken (vom Spezialproblem der Mehrarbeitszuschläge wird später die Rede sein).
- Bei niedriger Kapazitätsauslastung bleiben Lohnsumme und Durchschnittslohn je Beschäftigten unverändert.
- Im Durchschnitt eines Zyklus sinken bei Einführung von Schwankungsausgleichskonten Lohnsumme und Durchschnittslohn je Beschäftigten; das heißt die für die Beschäftigten günstige Asymmetrie des Vergleichsszenarios A wird durch Einführung von Arbeitszeitkonten beseitigt.

Im nachstehenden Schaubild 4 sind die Auswirkungen der Einführung Schwankungsausgleichskonten auf dem Hintergrund von Szenario A dargestellt.

**Schaubild 4: Vergleich von Schwankungsausgleichskonten und Vergleichsszenario A im Zyklusdurchschnitt**

	<b>Schwankungsausgleichskonten</b> (Unbezahlte Mehrarbeit bei Hochauslastung, bezahlte Arbeitszeitreduktion bei Niedrigauslastung)	<b>Vergleichsszenario A</b> (Bezahlte Mehrarbeit bei Hochauslastung, bezahlte Arbeitszeitreduktion bei Niedrigauslastung)	<b>Änderung</b>
Zahl der Beschäftigten	»Durchschnittsbeschäftigung«	»Durchschnittsbeschäftigung«	<i>Unverändert</i>
Tatsächliche Arbeitszeit je Beschäftigten	Entspricht der Vertragsarbeitszeit	Entspricht der Vertragsarbeitszeit	<i>Unverändert</i>
Bezahlte Arbeitszeit je Beschäftigten	Entspricht der tatsächlichen Arbeitszeit und der Vertragsarbeitszeit	Höher als tatsächlich geleistete Arbeitszeit und Vertragsarbeitszeit	<i>Sinkt</i> auf die tatsächlich geleistete Arbeitszeit
Lohnsumme	Entspricht dem tatsächlichen Arbeitsvolumen und dem Regellohn	Höher als es dem tatsächlichen Arbeitsvolumen und dem Regellohn entspricht	<i>Sinkt</i> auf das dem tatsächlichen Arbeitsvolumen und dem Regellohn entsprechende Niveau
Lohnsumme je Beschäftigten	Entspricht der Vertragsarbeitszeit und dem Regellohn	Höher als es der Vertragsarbeitszeit und dem Regellohn entspricht	<i>Sinkt</i> auf das der Vertragsarbeitszeit und dem Regellohn entsprechende Niveau

### **Wirkung von Schwankungsausgleichskonten beim Vergleichsszenario B**

Werden auf dem Hintergrund des Vergleichsszenarios B Schwankungsausgleichskonten eingeführt, so ergeben sich folgende Effekte:

- Die Zahl der Beschäftigten geht zurück, und zwar von der »Maximalbeschäftigung« auf den Umfang, der dem Arbeitsvolumen bei durchschnittlicher Kapazitätsauslastung und der Vertragsarbeitszeit entspricht (»Durchschnittsbeschäftigung«).
- Die zyklusdurchschnittliche Arbeitszeit je Beschäftigten steigt und gleicht sich der Regelarbeitszeit an.
- Die Lohnsumme sinkt, weil die Bezahlung für nicht geleistete Arbeit entfällt (bzw. bei Arbeitszeitkonten mit unbezahlter Mehrarbeit verrechnet wird).
- Der Durchschnittslohn je Beschäftigten bleibt unter den gemachten Modellannahmen unverändert. Einerseits wird die Lohnsumme niedriger, weil die Arbeitszeitreduktion nicht mehr durch unverändert gezahlten Lohn ausgegli-

chen wird; andererseits wird die Lohnsumme auf weniger Beschäftigten verteilt. Beide Effekte gleichen sich im Modellbeispiel zyklusdurchschnittlich aus. Im nachstehenden Schaubild 5 sind die Auswirkungen der Einführung von Schwankungsausgleichskonten auf dem Hintergrund von Szenario A dargestellt.

**Schaubild 5: Vergleich von Schwankungsausgleichskonten und Vergleichsszenario B im Zyklusdurchschnitt**

	<b>Schwankungsausgleichskonten</b> (Unbezahlte Mehrarbeit bei Hochauslastung, bezahlte Arbeitszeitreduktion bei Niedrigauslastung)	<b>Vergleichsszenario B</b> (Keine Mehrarbeit bei Hochauslastung, bezahlte Arbeitszeitreduktion bei Niedrigauslastung)	<b>Änderung</b>
Zahl der Beschäftigten	»Durchschnittsbeschäftigung«	»Maximalbeschäftigung«	<i>Sinkt</i> auf »Durchschnittsbeschäftigung«
Tatsächliche Arbeitszeit je Beschäftigten	Entspricht der Vertragsarbeitszeit	Niedriger als Vertragsarbeitszeit	<i>Steigt</i> auf die Vertragsarbeitszeit
Bezahlte Arbeitszeit je Beschäftigten	Entspricht der tatsächlichen Arbeitszeit und der Vertragsarbeitszeit	Höher als tatsächlich geleistete Arbeitszeit und Vertragsarbeitszeit	<i>Sinkt</i> auf die Höhe der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit
Lohnsumme	Entspricht dem tatsächlichen Arbeitsvolumen und dem Regellohn	Höher als es dem tatsächlichen Arbeitsvolumen und dem Regellohn entspricht	<i>Sinkt</i> auf das dem tatsächlichen Arbeitsvolumen und dem Regellohn entsprechende Niveau
Lohnsumme je Beschäftigten	Entspricht der Vertragsarbeitszeit und dem Regellohn	Entspricht der Vertragsarbeitszeit und dem Regellohn	<i>Unverändert</i>

### **Wirkung von Schwankungsausgleichskonten bei den Vergleichsszenarien C1 und C2**

Werden Schwankungsausgleichskonten eingeführt, so ergeben sich im Durchschnitt wechselnder Kapazitätsauslastung im Vergleich zu den Szenarien C1 und C2 folgende Änderungen:

- Die Zahl der Beschäftigten steigt von der »Minimalbeschäftigung« auf das Niveau, das gemäß dem tatsächlichen Arbeitsvolumen bei Regelarbeitszeit erforderlich ist (»Durchschnittsbeschäftigung«).
- Die durchschnittliche Arbeitszeit je Beschäftigten sinkt und entspricht der Regelarbeitszeit.

Bei den Auswirkungen von Schwankungsausgleichskonten auf Lohnsumme und Lohn je Beschäftigten unterscheiden sich die beiden Vergleichsszenarien C1 und C2:

- Im Vergleich zu C1 (bezahlte Mehrarbeit) bleibt die Lohnsumme konstant; sowohl bei Schwankungsausgleichskonten als auch bei C1 entspricht sie im Zyklusdurchschnitt der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit und dem Regellohn. Da diese unveränderte Lohnsumme auf mehr Beschäftigte verteilt wird, sinkt der durchschnittliche Lohn je Beschäftigte (vom Spezialproblem der Mehrarbeitszuschläge wird später die Rede sein).
- Im Vergleich zu C2 (unbezahlte Mehrarbeit) steigt die Lohnsumme, wenn Schwankungsausgleichskonten eingeführt werden, weil die zuvor unbezahlt geleistete Mehrarbeit nunmehr bezahlt wird. Die höhere Lohnsumme wird auf eine im Vergleich zu C2 höhere Zahl von Beschäftigten verteilt, so dass der durchschnittliche Lohn pro Beschäftigte unter den gemachten Annahmen konstant bleibt.

In den nachstehenden Schaubildern 6 und 7 sind die Auswirkungen der Einführung von Schwankungsausgleichskonten auf dem Hintergrund der Szenarien C1 und C2 dargestellt.

**Schaubild 6: Vergleich von Schwankungsausgleichskonten und Vergleichsszenario C1 im Zyklusdurchschnitt**

	<b>Schwankungsausgleichskonten</b> (Unbezahlte Mehrarbeit bei Hochauslastung, bezahlte Arbeitszeitreduktion bei Niedrigauslastung)	<b>Vergleichsszenario C1</b> (Bezahlte Mehrarbeit bei Hochauslastung, keine Arbeitszeitreduktion bei Niedrigauslastung)	<b>Änderung</b>
Zahl der Beschäftigten	»Durchschnittsbeschäftigung«	»Minimalbeschäftigung«	<i>Steigt</i> auf Durchschnittsbeschäftigung
Tatsächliche Arbeitszeit je Beschäftigten	Entspricht der Vertragsarbeitszeit	Höher als Vertragsarbeitszeit	<i>Sinkt</i> auf die Vertragsarbeitszeit
Bezahlte Arbeitszeit je Beschäftigten	Entspricht der tatsächlichen Arbeitszeit und der Vertragsarbeitszeit	Entspricht der tatsächlichen Arbeitszeit, jedoch höher als Vertragsarbeitszeit	<i>Unverändert</i>
Lohnsumme	Entspricht dem tatsächlichen Arbeitsvolumen und dem Regellohn	Entspricht dem tatsächlichen Arbeitsvolumen und dem Regellohn	<i>Unverändert</i>
Lohnsumme je Beschäftigten	Entspricht der Vertragsarbeitszeit und dem Regellohn	Höher als es der Vertragsarbeitszeit und dem Regellohn entspricht	<i>Unverändert</i>

**Schaubild 7: Vergleich von Schwankungsausgleichskonten und Vergleichsszenario C2 im Zyklusdurchschnitt**

	<b>Schwankungsausgleichskonten</b> (Unbezahlte Mehrarbeit bei Hochauslastung, bezahlte Arbeitszeitreduktion bei Niedrigauslastung)	<b>Vergleichsszenario C2</b> (Unbezahlte Mehrarbeit bei Hochauslastung, keine Arbeitszeitreduktion bei Niedrigauslastung)	<b>Änderung</b>
Zahl der Beschäftigten	»Durchschnittsbeschäftigung«	»Minimalbeschäftigung«	<i>Steigt</i> auf Durchschnittsbeschäftigung
Tatsächliche Arbeitszeit je Beschäftigten	Entspricht der Vertragsarbeitszeit	Höher als Vertragsarbeitszeit	<i>Sinkt</i> auf die Vertragsarbeitszeit
Bezahlte Arbeitszeit je Beschäftigten	Entspricht der tatsächlichen Arbeitszeit und der Vertragsarbeitszeit	Entspricht der Vertragsarbeitszeit, jedoch niedriger als tatsächliche Arbeitszeit	<i>Unverändert</i>
Lohnsumme	Entspricht dem tatsächlichen Arbeitsvolumen und dem Regellohn	Niedriger als es dem tatsächlichen Arbeitsvolumen und dem Regellohn entspricht	<i>Steigt</i> auf das dem tatsächlichen Arbeitsvolumen und dem Regellohn entsprechende Niveau
Lohnsumme je Beschäftigten	Entspricht der Vertragsarbeitszeit und dem Regellohn	Entspricht der Vertragsarbeitszeit und dem Regellohn	<i>Unverändert</i>

**Wirkung von Arbeitszeitkonten beim Szenario D**

Schwankungsausgleichskonten bewirken, wenn man den Zyklusdurchschnitt betrachtet, gegenüber dem Szenario D bei den entscheidenden ökonomischen Größen (Zahl der Beschäftigten, Lohnsumme, Durchschnittslohn je Beschäftigten) keine Änderung (Schaubild 8). Nur in den einzelnen Phasen gibt es Abweichungen; bei hoher Auslastung senken Schwankungsausgleichskonten Beschäftigung und Lohnsumme gegenüber dem Szenario D, bei niedriger Auslastung ist es umgekehrt. Im Zyklusdurchschnitt gleicht sich beides aus. Der Durchschnittslohn ist bei Schwankungsausgleichskonten und im Szenario D in allen Phasen gleich hoch.

**Schaubild 8: Vergleich von Schwankungsausgleichskonten und Vergleichsszenario D im Zyklusdurchschnitt**

	<b>Schwankungsausgleichskonten</b> (Unbezahlte Mehrarbeit bei Hochauslastung, bezahlte Arbeitszeitreduktion bei Niedrigauslastung)	<b>Vergleichsszenario D</b> (Zahl der Beschäftigten wechselnd nach Kapazitätsauslastung)	<b>Änderung</b>
Zahl der Beschäftigten	»Durchschnittsbeschäftigung«	»Durchschnittsbeschäftigung«	<i>Unverändert</i>
Tatsächliche Arbeitszeit je Beschäftigten	Entspricht der Vertragsarbeitszeit	Entspricht der Vertragsarbeitszeit	<i>Unverändert</i>
Bezahlte Arbeitszeit je Beschäftigten	Entspricht der tatsächlichen Arbeitszeit und der Vertragsarbeitszeit	Entspricht der tatsächlichen Arbeitszeit und der Vertragsarbeitszeit	<i>Unverändert</i>
Lohnsumme	Entspricht dem tatsächlichen Arbeitsvolumen und dem Regellohn	Entspricht dem tatsächlichen Arbeitsvolumen und dem Regellohn	<i>Unverändert</i>
Lohnsumme je Beschäftigten	Entspricht der Vertragsarbeitszeit und dem Regellohn	Entspricht der Vertragsarbeitszeit und dem Regellohn	<i>Unverändert</i>

### **Spezialproblem: Mehrarbeitszuschläge**

Bei der Analyse der Vergleichsszenarien wurde bisher ausgeklammert, dass in Folge der Einführung von Arbeitszeitkonten zugleich mit der bezahlten Mehrarbeit auch Mehrarbeitszuschläge entfallen können. Dies kann in den Fällen eintreten, die durch die Szenarien A und C1 abgebildet werden. Der Wegfall bezahlter Mehrarbeit bewirkt, dass im Zyklusdurchschnitt auch der zyklusdurchschnittliche Stundenlohn kleiner wird, wodurch *ceteris paribus* sowohl Lohnsumme als auch Durchschnittslohn je Beschäftigten abnehmen. Das bedeutet:

- Im Vergleich zu Szenario A sinken durch Schwankungsausgleichskonten die Lohnsumme und der Durchschnittslohn je Beschäftigten. Wurden vorher Mehrarbeitszuschläge gezahlt, wird dieser Rückgang noch stärker, und zwar für die Lohnsumme und den Durchschnittslohn je Beschäftigten gleichermaßen. Auf die Zahl der Beschäftigten bzw. ihre Änderung hat der Abbau der Zuschläge für Mehrarbeit keinen Einfluss.
- Im Vergleich zu Szenario C1 bleibt bei Einführung von Schwankungsausgleichskonten die Lohnsumme gleich, während der Durchschnittslohn je Beschäftigten sinkt, weil die Lohnsumme auf mehr Beschäftigte verteilt wird. Im

Fall von Mehrarbeitszuschlägen sinkt der Durchschnittslohn je Beschäftigten noch stärker, so dass nunmehr auch die Lohnsumme kleiner wird. Auf die Zahl der Beschäftigten bzw. ihre Änderung hat der Abbau der Zuschläge für Mehrarbeit auch hier keinen Einfluss.

Bei den Vergleichsszenarien B, C2 und D spielen Mehrarbeitszuschläge keine Rolle, weil hier definitionsgemäß keine Mehrarbeit bzw. keine bezahlte Mehrarbeit geleistet wird.

### **Zwischenbilanz zur Wirkung von Schwankungsausgleichskonten**

Fasst man die bisherigen Ergebnisse zusammen, so ergeben sich wichtige Feststellungen:

1. Auch wenn Arbeitszeitkonten als Schwankungsausgleichskonten ausgestaltet sind, das heißt ausschließlich als Flexibilitätspuffer dienen, und auch wenn Gut- und Lastschriften auf diesen Konten sich im Zyklusdurchschnitt vollständig ausgleichen, bedeutet dies keineswegs, dass solche Schwankungsausgleichskonten Beschäftigung, Lohnsumme und Durchschnittslohn unbeeinflusst lassen oder dass sich diese Änderungen im Durchschnitt eines Zyklus zu Null saldieren. Im Regelfall werden sich vielmehr die für die Finanzierung des Sozialversicherungssystems entscheidenden Größen verändern.
2. Die Richtung, in der Beschäftigung, Lohnsumme und Durchschnittslohn sich ändern, ist nicht eindeutig zu bestimmen. Sie kann völlig verschieden sein und hängt von der Ausgangssituation (modellhaft abgebildet durch die Vergleichsszenarien) ab bzw. davon, welche Strategien die Betriebe mit der Einführung von Schwankungsausgleichskonten verfolgen.
3. Auf diesem Hintergrund können wir folgende Konstellationen unterscheiden:
  - **Arbeitszeit- und beschäftigungsneutrale Schwankungsausgleichskonten mit sinkender Lohnsumme und sinkendem Durchschnittslohn je Beschäftigten.**

Diese Konstellation wird abgebildet durch das Vergleichsszenario A. In diesem Fall verändern Schwankungsausgleichskonten weder die Zahl der Beschäftigten noch die Arbeitszeit. Sie regeln nur, dass die Entlohnung für Mehrarbeit mit der Bezahlung für nicht geleistete Arbeit verrechnet wird. Man kann dies auch so ausdrücken, dass Arbeitszeitreduktion nicht mehr durch unverändert fortgezahlten Lohn ausgeglichen wird. Im Vergleich zu Szenario A wirken Schwankungsausgleichskonten demnach als beschäftigungsneutrale Verminderung der Arbeitseinkommen innerhalb eines

Modells der flexiblen Arbeitszeit. Diese Wirkung verstärkt sich unter Umständen noch durch den Wegfall von Zuschlägen für Mehrarbeit.

– **Arbeitszeitverlängernde Schwankungsausgleichskonten mit negativer Beschäftigungswirkung, sinkender Lohnsumme und konstantem Durchschnittslohn je Beschäftigten.**

Diese Konstellation wird abgebildet durch das Vergleichsszenario B. Im Vergleich zum Szenario B bewirken Schwankungsausgleichskonten, dass der Personalbestand reduziert und die Unterauslastung der Belegschaft durch eine flexible Arbeitszeitregelung aufgefangen wird, wobei auch Mehrarbeit als Instrument eingesetzt wird. In diesem Fall wird (anders als in der durch das Szenario A beschriebenen Konstellation) durch die Schwankungsausgleichskonten nicht die Bezahlung der Arbeitszeitreduktion abgeschafft, sondern für den zuvor ohne tatsächliche Arbeitsleistung (oder für ineffizient genutzte Arbeitszeit) gezahlten Lohn muss nun eine Arbeitsleistung erbracht werden (weswegen dann eine geringere Zahl von Beschäftigten ausreicht, das Arbeitsvolumen zu bewältigen). Der Durchschnittslohn je Beschäftigten bleibt zwar im Ergebnis unverändert, jedoch muss dafür die volle Regelarbeitszeit abgeleistet werden. Im Vergleich zu Szenario B wirken Schwankungsausgleichskonten demnach als Arbeitszeitverlängerung mit Senkung der Beschäftigung und ohne zusätzlichen Lohn für die zusätzliche Arbeit.

– **Arbeitszeitverkürzende Schwankungsausgleichskonten mit positiver Beschäftigungswirkung (Vergleichsszenarien C1 und C2)**

Diese Konstellation wird abgebildet durch die Vergleichsszenarien C1 und C2. Im Vergleich zu diesen beiden Szenarien führen Schwankungsausgleichskonten zur beschäftigungsfördernden Umwandlung von definitiver in transitorische Mehrarbeit. Dabei wird im Vergleich zu C1 bezahlte Mehrarbeit und im Vergleich zu C2 unbezahlte Mehrarbeit abgebaut.

Dabei ist die Wirkung auf Lohnsumme und Durchschnittslohn differenziert:

- Treten Schwankungsausgleichskonten an die Stelle des Szenarios C1, so bleibt die Lohnsumme konstant; sie wird jedoch auf mehr Beschäftigte verteilt, so dass der Durchschnittslohn je Beschäftigten sinkt (wie bei Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich). Falls Mehrarbeitszuschläge gezahlt wurden, fällt der Rückgang des Durchschnittslohnes je Beschäftigten noch deutlicher aus, so dass dann auch die Lohnsumme sinkt.
- Im Vergleich von Schwankungsausgleichskonten mit C2 wird jedoch unbezahlte Arbeit durch bezahlte Arbeit ersetzt; im Ergebnis steigt die

Lohnsumme, obwohl sie auf eine größere Zahl von Beschäftigten verteilt wird; wegen der höheren Zahl der Beschäftigten bleibt der Durchschnittslohn je Beschäftigten gleich (Arbeitszeitverkürzung mit Lohnausgleich).

- **Schließlich Arbeitszeit- und beschäftigungsneutrale Schwankungsausgleichskonten mit *konstanter* Lohnsumme und *konstantem* Durchschnittslohn je Beschäftigten.**

Diese Konstellation wird abgebildet durch das Vergleichsszenario D. Im Vergleich zum Szenario D führen Schwankungsausgleichskonten dazu, dass Beschäftigungsflexibilität durch Arbeitszeitflexibilität (bei Lohnstabilität) ersetzt wird. Im Zyklusdurchschnitt bleiben alle relevanten Größen (Zahl der Beschäftigten, Lohnsumme, Durchschnittslohn je Beschäftigten) gleich; es werden lediglich die zeitlichen Schwankungen geglättet. Dies ist die einzige Konstellation, bei der – wenn auch nur im Zyklusdurchschnitt – die Einführung von Schwankungsausgleichskonten die relevanten Arbeitsmarktgrößen unverändert lässt.

Das nachfolgende Schaubild 9 fasst diese Konstellationen nochmals zusammen; dabei beschränkt sich die Darstellung auf die Größen Beschäftigung, Durchschnittslohn je Beschäftigten und Lohnsumme, weil diese, wie noch zu zeigen sein wird, für die Auswirkung von Arbeitszeitkonten auf die Finanzierung der Sozialversicherung eine besondere Rolle spielen.

**Schaubild 9: Ökonomische Konstellationen bei der Einführung Schwankungsausgleichskonten im Zyklusdurchschnitt)**

	Vergleichsszenario				
	A	B	C1	C2	D
	<b>Beschäftigungsneutrale Minderung der Arbeitseinkommen</b>	<b>Arbeitszeitverlängerung ohne zusätzlichen Lohn</b>	<b>Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich</b>	<b>Arbeitszeitverkürzung mit Lohnausgleich</b>	<b>Beschäftigungs- und lohnneutrale Arbeitszeitflexibilisierung</b>
Beschäftigung	Konstant	Sinkt wegen Arbeitszeitverlängerung auf Vertragsarbeitszeit	Steigt wegen Arbeitszeitverkürzung	Steigt wegen Arbeitszeitverkürzung	Konstant
Durchschnittslohn je Beschäftigten	Sinkt wegen Wegfalls der bezahlten Mehrarbeit und Verrechnung mit Arbeitszeitreduktion	Konstant	Sinkt wegen Wegfalls der bezahlten Mehrarbeit und Verrechnung mit Arbeitszeitreduktion	Konstant	Konstant
Lohnsumme	Sinkt mit gleicher Rate wie Durchschnittslohn (wegen Wegfalls der bezahlten Arbeitszeitreduktion)	Sinkt mit gleicher Rate wie die Beschäftigung	Konstant (steigende Beschäftigung und sinkender Durchschnittslohn gleichen sich aus)	Steigt mit gleicher Rate wie die Beschäftigung	Konstant

Die genannten Konstellationen führen dann jeweils zu unterschiedlichen Auswirkungen auf das Finanzierungssystem der Sozialversicherung. Allerdings ist es nicht möglich, empirische Aussagen darüber zu machen, wie häufig und in welcher Gewichtung diese Fallkonstellationen auftreten. Damit bleiben definitive Aussagen über die Wirkung von Schwankungsausgleichskonten auf das Finanzierungssystem der Sozialversicherung vorerst unmöglich.

### **Indirekte Effekte**

Die nachfolgende Analyse beschränkt sich auf die Betrachtung der direkten Effekte von Schwankungsausgleichskonten, nämlich ihrer Wirkung auf Arbeitszeit, Zahl der Beschäftigten, Lohnsumme und Durchschnittslohn je Beschäftigten unter der Prämisse, dass die Produktivität je Arbeitsstunde sowie das Produktions- und Arbeitsvolumen unverändert bleiben. Diese Prämissen sind jedoch nicht selbst-

verständlich, sondern es gibt durchaus Argumente dafür, auch indirekte Effekte in die Analyse einzubeziehen.

Gegen die Rechnungen mit konstanter Arbeitsstundenproduktivität lässt sich einwenden:

- Arbeitszeitverkürzung kann einen Zusatzproduktivitätseffekt haben, weil es zu betrieblichen Reorganisationen und zur Arbeitsverdichtung zu kommen pflegt, wenn wegen Arbeitszeitverkürzung zusätzliche Beschäftigte eingestellt werden müssen; dies wäre der Fall, wenn Schwankungsausgleichskonten auf dem Hintergrund der Vergleichsszenarien C1 oder C2 eingeführt werden. Außerdem können Arbeitszeitkonten wegen der damit verbundenen Flexibilisierung der Arbeitszeit die Betriebsnutzungszeiten erhöhen.
- Umgekehrt können Arbeitszeitverlängerungen mit Produktivitätsverlusten verbunden sein, weil die längere formelle Arbeitszeit nicht vollständig in effektiv genutzte Arbeitszeit transformiert werden kann, sondern ein Teil durch vermehrte Pausen, geringere Arbeitsintensität usw. verloren geht. Dies würde auf den Fall zutreffen, der durch das Vergleichsszenario B abgebildet wird.

Es gibt aber auch Gegeneinwände, so dass es trotzdem erlaubt zu sein scheint, der Einfachheit mit konstanter, das heißt von der Einführung von Arbeitszeitkonten unbeeinflusster Arbeitsstundenproduktivität zu rechnen:

- Wenn Schwankungsausgleichskonten auf dem Hintergrund der Szenarien C1 oder C2 eingeführt werden, dann findet die damit verbundene Arbeitszeitverkürzung in einer Situation statt, die bereits durch überhöhte Arbeitszeit (bzw. hoher Arbeitsverdichtung) gekennzeichnet ist; wird diese abgebaut, dann ist nicht unbedingt mit Zusatzproduktivitätseffekten größeren Ausmaßes zu rechnen.
- Wenn Schwankungsausgleichskonten auf dem Hintergrund des Szenarios B eingeführt werden, dann ist in der Ausgangssituation das Beschäftigungspotenzial unterausgelastet. Wird nun die Arbeitszeit verlängert, dann bedeutet dies nur ein Einpendeln auf den Normalzustand. Dies dürfte nur in geringem Umfang mit Produktivitätsverlusten verbunden sein.

Die andere Prämisse, nämlich die des konstanten Produktions- und Arbeitsvolumens, trifft auf den theoretisch nicht unberechtigten Einwand, dass veränderte Lohnstückkosten die Wettbewerbssituation des betreffenden Unternehmens verbessern oder verschlechtern und somit auch Nachfrage, Produktion und Arbeitsvolumen beeinflussen müssen. Sinkende Lohnkosten und damit steigendes Arbeitsvolumen wären bei Einführung von Schwankungsausgleichskonten demnach im Fall des Szenarios A und noch mehr bei B zu erwarten, steigende Lohn-

kosten und sinkendes Arbeitsvolumen bei C1, während die Fälle C2 und D in dieser Hinsicht neutral wären.

Obgleich dies aus der einzelwirtschaftlichen Sicht völlig richtig ist, wird im Folgenden vereinfachend mit konstantem Arbeitsvolumen gerechnet. Denn im Zusammenhang mit unserer Fragestellung kommt es nicht auf den einzelwirtschaftlichen, sondern auf den gesamtwirtschaftlichen Effekt an. Gesamtwirtschaftlich ist aber der Einfluss der Lohnkosten auf das Produktions- und Arbeitsvolumen längst nicht so eindeutig, wie vielfach unterstellt wird. Vor allem kommt es nicht allein auf den Kosteneffekt an, sondern auf das Zusammenwirken von Kosten- und Kaufkrafteffekt. Beide Teileffekte neutralisieren sich tendenziell. Welcher überwiegt, ist umstritten und wohl auch kaum situationsunabhängig zu entscheiden. Zur näheren Analyse würde dann auf jeden Fall ein ökonometrisches Modell benötigt. Weil ökonometrische Untersuchungen den Rahmen der vorliegenden Ausarbeitung sprengen würden, muss im Folgenden darauf verzichtet werden, diesen Aspekt in die Analyse einzubeziehen.

## **2.4 Auswirkungen von Schwankungsausgleichskonten auf die Finanzierung der Sozialversicherung**

### **2.4.1 Grundlegende Zusammenhänge**

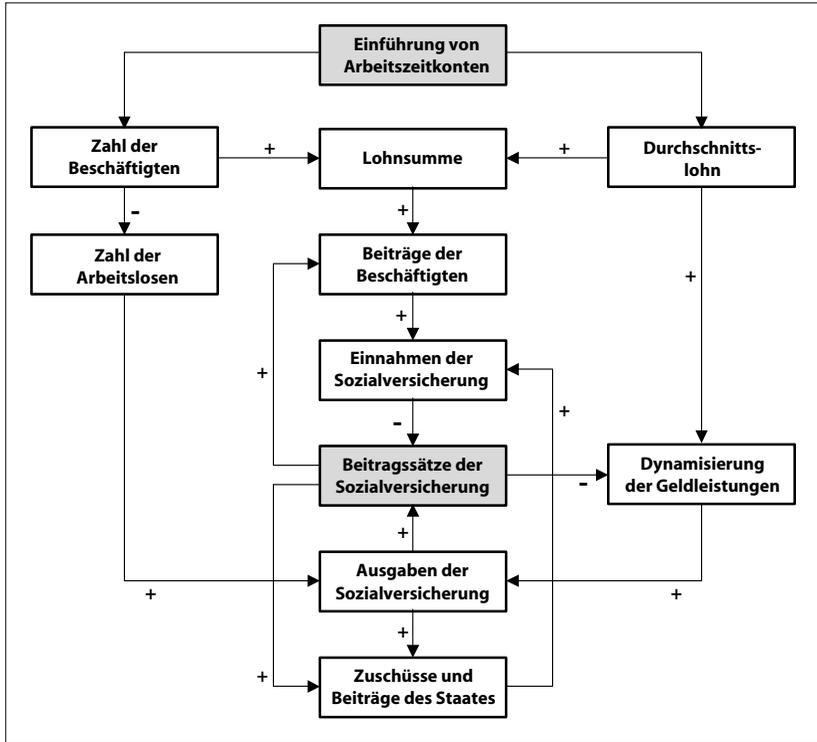
Arbeitszeitkonten können auf mehrfache und in sich komplizierte Weise auf die Finanzierung der Sozialversicherungssysteme und deren Beitragssätze einwirken, und zwar unter anderem

- über die Veränderung der Zahl der Beschäftigten und damit auch über die Veränderung der versicherungspflichtigen Lohnsumme auf die Beitragseinnahmen,
- über die Veränderung der Höhe des Durchschnittslohnes je Beschäftigten auf die Lohnsumme und damit ebenso auf die Beitragseinnahmen,
- über die Veränderung der Höhe des Durchschnittslohnes je Beschäftigten auf die Lohndynamik der Geldleistungen und damit auf die Ausgaben der Sozialversicherung,
- über die Veränderung der Zahl der Beschäftigten und die Veränderung der Zahl der Arbeitslosen auf die Ausgabenseite der Sozialversicherung (vor allem bei der Bundesanstalt für Arbeit).

Diese Aufzählung ist noch nicht vollständig; zu ergänzen wäre sie zum Beispiel um die Veränderung der staatlichen Zuschüsse und Beiträge zur Sozialversicherung und um die internen Finanzbeziehungen zwischen den Zweigen der Sozialversicherung.

In stark vereinfachter Form und unter Vernachlässigung aller Binnenfinanzströme innerhalb der Sozialversicherung stellt das nachfolgende Schaubild 10 den Wirkungsmechanismus zwischen Arbeitszeitkonten und Sozialversicherung dar.

**Schaubild 10: Einfluss von Arbeitszeitkonten auf die Beitragssätze der Sozialversicherung**



#### 2.4.2 Abschätzung der Auswirkungen von Schwankungsausgleichskonten auf die Sozialversicherungssysteme

Die Wirkungsweise von Beschäftigtenzahl, Lohnsumme und Pro-Kopf-Lohn ist in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung unterschiedlich. Vereinfacht kann man sie wie folgt charakterisieren:

- Bei den dynamischen **Geldleistungssystemen** (vor allem der gesetzlichen Rentenversicherung) wird die *Einnahmenseite* maßgeblich durch die Veränderung der *Lohnsumme* bestimmt, wobei es gleichgültig ist, ob die Änderung der

Lohnsumme auf die Änderung der Beschäftigtenzahl und/oder auf die Änderung des Durchschnittslohnes je Beschäftigten zurückgeht.

Die Ausgabenseite der dynamischen Geldleistungssysteme wird hingegen nicht durch die Veränderung der Lohnsumme beeinflusst, sondern nur durch die Veränderung des Durchschnittslohnes je Beschäftigten, und zwar auf dem Weg über die Lohndynamik (mit  $1\frac{1}{2}$ -jähriger Zeitverzögerung); dies erklärt sich daraus, dass – bei kurz- und mittelfristiger Betrachtungsweise – die Struktur der zu erfüllenden Rentenansprüche (gemessen an der Zahl der vorhandenen »Entgeltpunkte«) bereits in der Vergangenheit determiniert worden ist und nur noch ihre geldmäßige Höhe durch den »Aktuellen Rentenwert« bzw. die jeweiligen Rentenanpassung zu bestimmen ist.

Daraus ergibt sich im Zusammenwirken von Einnahmen- und Ausgabenseite ein für die dynamischen Geldleistungssysteme charakteristischer Zusammenhang:

- Wenn die Lohnsumme und der Durchschnittslohn je Beschäftigten mit der gleichen Rate steigen, dann ergibt sich (von der kurzen Zeitverzögerung abgesehen) keine Änderung, weil sich Einnahmen und Ausgaben parallel entwickeln (es ist unmittelbar einleuchtend, dass die Bedingung gleicher Änderungsraten von Lohnsumme und der Durchschnittslohn je Beschäftigten dann erfüllt ist, wenn sich die Zahl der Beschäftigten nicht ändert).
- Ist die Änderungsrate der Lohnsumme höher als die des Durchschnittslohnes je Beschäftigten, dann wachsen die Beitragseinnahmen stärker als die Ausgaben, so dass der Beitragssatz *ceteris paribus* sinkt. Diese Konstellation tritt bei steigender Zahl von Beschäftigten ein, wobei es nur auf ihre Zahl, nicht auf das Arbeitsvolumen ankommt. Wichtig ist auch, dass nur das Verhältnis der Änderungsraten von Lohnsumme und Durchschnittslohn entscheidend ist und nicht ihre absolute Höhe (theoretisch könnte der Beitragssatz sinken, obwohl die Lohnsumme und der Durchschnittslohn fallen, wenn nur die Lohnsumme weniger stark sinkt als der Durchschnittslohn).
- Ist die Änderungsrate der Lohnsumme jedoch niedriger als die des Durchschnittslohnes je Beschäftigten, dann wachsen die Beitragseinnahmen schwächer als die Ausgaben (bzw. sie nehmen stärker ab), und der Beitragssatz steigt tendenziell. Das ist der Fall, wenn die Zahl der Beschäftigten abnimmt.

Dieser Zusammenhang lässt sich auch so charakterisieren, dass in den dynamischen Geldleistungssystemen der Beitragssatz (außer von dem Volumen der in der Vergangenheit erworbenen Rentenanwartschaften und unter

Abstraktion von den Zahlungen des Staates und den Beitragszahlungen zwischen den verschiedenen Zweigen der Sozialversicherung) sich mittelfristig (von kurzer Zeitverzögerung abgesehen) nur mit der Veränderung der Zahl der Beschäftigten ändert.

Allerdings ist diese Korrelation nicht proportional, und zwar wegen der in die Rentenanpassungsformel eingebauten Rückkoppelung zwischen dem Beitragssatz und dem »Aktuellen Rentenwert«. Dadurch wird die Änderung des Beitragssatzes bei Änderung der Zahl der Beschäftigten gedämpft; bei steigender Beschäftigung sinkt der Beitragssatz unterproportional, bei sinkender Beschäftigung steigt er unterproportional; bei konstanter Beschäftigung bleibt der Beitragssatz unverändert.

- Bei der **Arbeitsförderung** besteht zusätzlich die Besonderheit, dass die Änderung der Beschäftigtenzahl auch auf dem Weg über die Zahl der Arbeitslosen und die Leistungsanspruchnahme direkt auf die Ausgabenseite einwirkt.

Soweit die Arbeitsförderung Geldleistungen zahlt, besteht daneben aber auch noch der oben geschilderte Wirkungsmechanismus, der für die Geldleistungssysteme typisch ist, weil die Höhe der Lohnersatzleistungen der Bundesanstalt für Arbeit mit kurzer Zeitverzögerung der aktuellen Lohnentwicklung folgt; dieser Effekt betrifft, unabhängig von etwaiger Änderung der Zahl der leistungsberechtigten Arbeitslosen, die Beitragseinnahmen und das Niveau der Lohnersatzleistungen der Bundesanstalt für Arbeit (nicht aber das Volumen der Geldleistungen).

Diese beiden Kausalketten wirken bei der Arbeitsförderung aber in die gleiche Richtung:

- Wenn die Änderungsraten von Lohnsumme und Durchschnittslohn je Beschäftigten gleich sind und die Zahl der Beschäftigten konstant bleibt, ändert sich weder die Zahl der leistungsberechtigten Arbeitslosen, noch die Beitragseinnahmen, noch das Niveau der Lohnersatzleistungen.
- Wenn die Änderungsrate der Lohnsumme höher ist als die des Durchschnittslohnes je Beschäftigten, steigt die Zahl der Beschäftigten und sinkt die Zahl der leistungsberechtigten Arbeitslosen. Die Beitragseinnahmen steigen stärker (oder sinken weniger stark) als das Niveau der Lohnersatzleistungen. Beides wirkt tendenziell in Richtung auf einen niedrigeren Beitragssatz oder geringeren Zuschussbedarf der Bundesanstalt für Arbeit.
- Wenn jedoch die Änderungsrate der Lohnsumme niedriger ist als die des Durchschnittslohnes je Beschäftigten, sinkt die Zahl der Beschäftigten. Dann steigt die Zahl der leistungsberechtigten Arbeitslosen. Die Beitragseinnah-

men steigen schwächer (oder sinken stärker) als das Niveau der Lohnersatzleistungen. Beides wirkt tendenziell in Richtung auf einen höheren Beitragsatz oder geringeren Zuschussbedarf der Bundesanstalt für Arbeit.

- Bei den **Sachleistungssystemen** der Sozialversicherung (vor allem bei der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung) wird im Wesentlichen überhaupt nur die Beitragsseite berührt. Das Leistungsvolumen ist hingegen (vom Krankengeld abgesehen) unabhängig von den Veränderungen von Beschäftigung, Lohnsumme und Durchschnittslohn je Beschäftigten, die durch die Einführung von Schwankungsausgleichskonten ausgelöst werden können. Bei den Sachleistungen kommt es folglich nur auf die Veränderung der Lohnsumme an, während Beschäftigung und Durchschnittslohn als solche ohne Einfluss sind. Natürlich determinieren Beschäftigung und Durchschnittslohn ihrerseits die Lohnsumme; im Unterschied zum Wirkungsmechanismus bei den Geldleistungen kommt es aber bei den Sachleistungen nicht darauf an, durch welche Kombination aus Veränderung von Durchschnittslohn je Beschäftigten und Beschäftigung die Veränderung der Lohnsumme resultiert<sup>7</sup>.

Schaubild 11 stellt die Wirkung von Schwankungsausgleichskonten auf die Finanzierung der Sozialversicherung dar. In dieser Übersicht werden die Ergebnisse der Analyse von Schwankungsausgleichskonten aus Schaubild 8 mit den jetzt gewonnenen Aussagen über die Einflüsse auf die Beitragssätze in den einzelnen Sozialversicherungssystemen kombiniert.

7 Die Ausführungen zur Wirkung von Schwankungsausgleichskonten auf die Kranken- und Pflegeversicherung beruhen auf der Prämisse, dass die Kosten dieser Systeme und damit ihre Ausgabenseite von der Einführung solcher Arbeitszeitkonten nicht beeinflusst werden. Da es sich dabei aber zum größten Teil um Lohnkosten handelt, müssten die Ausgaben von Kranken- und Pflegeversicherung sich ebenfalls ändern, wenn im Gesundheitswesen und bei den Pflegediensten ebenfalls flächendeckend Arbeitszeitkonten eingeführt werden.

**Schaubild 11: Wirkung von Schwankungsausgleichskonten auf die Finanzierung der Sozialversicherung**

	<b>A</b> Arbeitszeit- und beschäftigungs- neutrale Minderung der Arbeits- einkommen	<b>B</b> Arbeitszeit- verlängerung ohne zusätzlichen Lohn	<b>C1</b> Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich	<b>C2</b> Arbeitszeitverkürzung mit Lohnausgleich	<b>D</b> Arbeitszeit- und beschäftigungs- neutrale Flexibilisierung
<b>Ökonomische Auswirkungen im Zyklusdurchschnitt</b>	Änderungsraten von Lohnsumme und Durchschnittslohn je Beschäftigten sind gleich.	Änderungsrate der Lohnsumme ist niedri- ger als die Änderungs- rate des Durchschnittsloh- nes je Beschäftigten.	Änderungsrate der Lohnsumme ist höher als die Änderungsrate des Durchschnittslohn- es je Beschäftigten.	Änderungsrate der Lohnsumme ist höher als die Änderungsrate des Durchschnittslohn- es je Beschäftigten.	Änderungsraten von Lohnsumme und Pro- Durchschnittslohn je Beschäftigten sind gleich.
	Konstante Beschäftigung	Sinkende Beschäftigung	Steigende Beschäftigung	Steigende Beschäftigung	Konstante Beschäftigung
<b>Geldleistungssysteme (Rentenversicherung)</b>	Durchschnittslohn je Beschäftigten sinkt	Durchschnittslohn je Beschäftigten konstant	Durchschnittslohn je Beschäftigten sinkt	Durchschnittslohn je Beschäftigten konstant	Durchschnittslohn je Beschäftigten konstant
	Lohnsumme sinkt	Lohnsumme sinkt	Lohnsumme konstant	Lohnsumme steigt	Lohnsumme konstant
<b>Arbeitsförderung</b>	Neutral	Beitragsatz steigt	Beitragsatz sinkt	Beitragsatz sinkt	Neutral
	Neutral	Beitragsatz steigt	Beitragsatz sinkt	Beitragsatz sinkt	Neutral
<b>Sachleistungssysteme (Kranken- und Pflege- versicherung)</b>	Beitragsätze steigen	Beitragsätze steigen	Neutral	Beitragsätze sinken	Neutral
	Steigende KV- und PVV-Beiträge. Im Übrigen neutral	Steigende Beiträge in allen Zweigen der SV	Sinkende Beiträge in RV und bei der BA, bei KV und PVV neutral	Sinkende Beiträge in allen Zweigen der SV	Neutral

Besonderer Erwähnung bedarf der Fall der Mehrarbeitszuschläge. Wenn wegen der Einführung von Arbeitszeitkonten Lohnzuschläge wegen Mehrarbeit entfallen, dann hat das teilweise – und zwar bei den Szenarien A und C1 – auch Wirkung auf die Finanzierung der Sozialversicherung, und zwar in folgender Weise:

- Im Verhältnis zum Vergleichsszenario A sinkt der Durchschnittslohn je Beschäftigten, im gleichen Verhältnis auch die Lohnsumme. Die Änderung der Zahl der Beschäftigten wird nicht berührt. Auf die dynamischen Geldleistungssysteme hat dies keinen Einfluss, ebenso nicht auf das System der Arbeitsförderung. Jedoch wird der beitragssatzsteigernde Effekt einer sinkenden Lohnsumme bei den Sachleistungssystemen durch den Wegfall von Mehrarbeitszuschlägen noch verstärkt.
- Im Verhältnis zum Vergleichsszenario C1 bewirken Schwankungsausgleichskonten bei konstanter Lohnsumme und sinkendem Durchschnittslohn je Beschäftigten einen Anstieg der Zahl der Beschäftigten. Wenn zusätzlich Mehrarbeitszuschläge wegfallen, so wirkt dies in gleicher proportionaler Weise mildernd sowohl auf die Lohnsumme als auch auf den Durchschnittslohn je Beschäftigten, so dass die Beschäftigungswirkung unberührt bleibt. Folglich tritt weder bei den dynamischen Geldleistungssystemen noch bei der Arbeitsförderung eine Änderung ein; nur bei den Sachleistungssystemen führt die Senkung des Durchschnittslohnes zusätzlich zu einem beitragssteigernden Impuls. Die Wirkung im Fall des Vergleichsszenarios C1 ist also die gleiche wie im Fall des Szenarios A.

### **Abschlussbemerkung zur Analyse von Schwankungsausgleichskonten**

Die bisherige Analyse hatte also das Ergebnis, dass Arbeitszeitkonten auch dann nicht ohne Auswirkungen auf zentrale ökonomische Größen wie Zahl der Beschäftigten, Durchschnittslohn je Beschäftigten und Lohnsumme bleiben, wenn sie als Schwankungsausgleichskonten ohne längerfristige Zeitkapitalakkumulation ausgestaltet sind und *ausschließlich* dem Ausgleich zyklischer Schwankungen dienen. Infolgedessen wird im Normalfall auch anzunehmen sein, dass das Finanzierungssystem der Sozialversicherung tangiert wird.

Diese Wirkungen sind aber sehr unterschiedlich, je nachdem in welcher Situation Schwankungsausgleichskonten eingeführt werden bzw. welche Strategie die Betriebe mit dieser Maßnahme verfolgen. Da darüber keine empirischen Informationen vorliegen und auch keine Prognose für die künftigen Unternehmensstrategien angestellt werden können, sind keine definitiven Aussagen möglich, sondern

nur modellhafte Aussagen, welche die Bandbreite möglicher Auswirkungen beschreiben. Ganz ohne Nutzen wird dies nicht sein, weil es insbesondere den Tarifparteien und der Politik Hinweise auf die Nebenfolgen bestimmter arbeitszeitpolitischer Strategien geben kann.

Es sind folgende Entwicklungen vorstellbar:

- **Personalstabilisierung:** Die einzige im Bezug auf die Sozialversicherung völlig neutrale Variante von Schwankungsausgleichskonten ist diejenige, bei der eine kapazitätsorientierte Personalfluktuaton durch eine stabile Belegschaft mit flexibler Arbeitszeit ersetzt wird (Vergleichsszenario D).
- **Beschäftigungsneutrale Minderung der Lohnsumme:** Eine zweite Variante von Schwankungsausgleichskonten die nur verhältnismäßig geringe negative Auswirkungen auf die Finanzierung der Sozialversicherung hat, läuft auf eine beschäftigungsneutrale Senkung der Lohnsumme hinaus. Dies geschieht dadurch, dass bezahlte Mehrarbeit bei überdurchschnittlicher Kapazitätsauslastung wegfällt und mit bezahlter Arbeitszeitreduktion bei unterdurchschnittlicher Kapazitätsauslastung verrechnet wird (Vergleichsszenario A). Die dynamischen Geldleistungen der Sozialversicherung (insbesondere die Rentenversicherung) bleiben hiervon unberührt, weil die Minderung der Arbeitseinkommen nicht nur die Beitragseinnahmen mindert, sondern (mit kurzer Zeitverzögerung) auch die Ausgaben. Auch die Arbeitsförderung bleibt unberührt, weil sich keine Änderung der Zahl der Beschäftigten ergibt. Nur in den Sachleistungssystemen (Kranken- und Pflegeversicherung), bei denen die Ausgabenseite nicht von der Lohnentwicklung abhängt, kommt es wegen der leicht sinkenden beitragspflichtigen Lohnsumme tendenziell zu Beitragssatzsteigerungen.
- **Arbeitszeitverlängerung:** Eindeutig negative Folgen für die Finanzierung der Sozialversicherung hat eine dritte Variante von Schwankungsausgleichskonten, die man als Arbeitszeitverlängerungsvariante bezeichnen kann (Vergleichsszenario B). Hier geht es um die Fälle, in denen die Arbeitszeitkonten zur Personalreduktion dienen, wobei bezahlte Arbeitszeitreduktion (bzw. effektiv nicht genutzte Arbeitszeit) reduziert und mit Mehrarbeit verrechnet wird. Da hier die Zahl der Beschäftigten zurückgeht, steigen tendenziell in allen Sozialversicherungssystemen die Beitragssätze. In diesem Fall sind auch die dynamischen Geldleistungssysteme betroffen, weil die beitragspflichtige Lohnsumme (*ceteris paribus*) stärker zurückgeht als die Ausgaben für die Geldleistungen. Zusätzlich macht sich auch die höhere Zahl von Leistungsempfängern der Bundesanstalt für Arbeit bemerkbar.
- **Arbeitszeitverkürzung:** Ein vierter Typ von Schwankungsausgleichskonten hat hingegen positive, das heißt beitragsatzdämpfende Wirkung auf die Sozi-

alversicherung. Hier wirkt die Einführung von Arbeitszeitkonten wie Arbeitszeitverkürzung, bei der die Belegschaft aufgestockt wird und Mehrarbeit reduziert bzw. im Zyklusdurchschnitt mit Arbeitszeitreduktion verrechnet wird (Vergleichsszenarien C1 und C2).

Hierbei gibt es zwei Unterfälle:

- Geschieht diese Arbeitszeitverkürzung *ohne* Lohnausgleich (Ersetzung von *bezahlter* Mehrarbeit durch Schwankungsausgleichskonten, Vergleichsszenario C1), dann wird bei sinkendem Durchschnittslohn je Beschäftigten eine gleichbleibende Lohnsumme auf eine größere Zahl von Beschäftigten verteilt. In den dynamischen Geldleistungssystemen und in der Arbeitsförderung sinken die Beitragssätze, während in den Sachleistungssystemen das Beitragsaufkommen und damit die Beitragssätze unverändert bleiben.
- Geschieht die Arbeitszeitverkürzung jedoch mit Lohnausgleich (Ersetzung von *unbezahlter* Mehrarbeit durch Schwankungsausgleichskonten, Vergleichsszenario C2), dann bleibt der Durchschnittslohn je Beschäftigten konstant. Beschäftigung und Lohnsumme steigen, wodurch es in allen Zweigen der Sozialversicherung zur Beitragsentlastung kommt.

Zusammenfassend ist nochmals zu betonen, dass zwar Tendenzaussagen für die einzelnen Szenarien möglich sind, aber keine konsistenten Gesamtaussagen über die Wirkung von Schwankungsausgleichskonten, weil keine empirisch fundierten Informationen oder gar Prognosen über die Verbreitung der verschiedenen Szenarien zur Verfügung stehen. Aus diesem Grund könnten auch detaillierte Modellrechnungen über gesamtwirtschaftliche Aggregate, also über die Wirkung von Arbeitszeitkonten auf dem Arbeitsmarkt insgesamt und die Folgen für die Beitragssätze der Sozialversicherung keinen zusätzlichen Erkenntnisgewinn verschaffen. Solche Modellrechnungen würden plausible Annahmen über die relative Gewichtung der verschiedenen Vergleichsszenarien erfordern, was derzeit nicht möglich ist.

Insgesamt könnte man bezüglich der Wirkung von Schwankungsausgleichskonten allenfalls mit der gebotenen Vorsicht folgende Vermutungen äußern:

- Arbeitszeitkonten haben, auch wenn sie als reine Schwankungsausgleichskonten ausschließlich dem Zyklusausgleich dienen und keine langfristigen Zeitguthaben angesammelt werden, immer eine mehr oder weniger nachteilige Auswirkung auf die Finanzierung, wenn sie zur Arbeitszeitverlängerung und damit zum Beschäftigungsabbau führen oder wenn sie die Minderung der Lohnsumme nach sich ziehen. Es liegt auf der Hand, dass diese Gefahr gerade angesichts der andauernden Ungleichgewichte auf dem Arbeitsmarkt nicht unerheblich ist.

- Nur wenn es gelingt, Arbeitszeitkonten eindeutig zum Abbau von Mehrarbeit einzusetzen, sind positive Auswirkungen auf die Finanzierung der Sozialversicherung zu erwarten.

### **Langfristige Wirkung von Arbeitszeitkonten auf die Rentenanwartschaften**

Zum Schluss der Analyse von Schwankungsausgleichskonten und ihren Auswirkungen auf die Finanzierung der Sozialversicherungssysteme ist noch ein Blick auf die Tatsache zu werfen, dass die Änderungen, die Arbeitszeitkonten im Bereich der Rentenversicherung hervorrufen, nicht nur die kurze und mittlere Frist betreffen, sondern sich – sozusagen eine Generation später – im Rentenbestand wieder spiegeln. Unter diesem Aspekt kann nicht mehr, wie wir es in der bisherigen Analyse getan haben, das Volumen der vorhandenen Rentenansprüche als unabhängig von der Ausbreitung von Arbeitszeitkonten (seien diese reine Schwankungsausgleichskonten oder Langfrist-Zeitsparkkonten) betrachtet werden. Vielmehr verändert sich mit der Zahl der Beschäftigten auch das künftige Rentenvolumen: Sind mehr Beschäftigte vorhanden, dann sinkt, wie zuvor ausgeführt, *ceteris paribus* zunächst der Beitragssatz; langfristig aber wird dieser Effekt durch zusätzliche Rentenansprüche kompensiert. Das gleiche gilt natürlich umgekehrt auch für den Fall sinkender Beschäftigung.

Bedeutsam ist, dass es dabei nur auf die *Zahl der Beschäftigten*, nicht aber auf die Lohnsumme oder den Durchschnittslohn je Beschäftigten ankommt. Das lässt sich leicht durch die Tatsache illustrieren, dass das Rentenvolumen eines Jahres außer durch den aktuellen Rentenwert (der seinerseits von der Lohnhöhe und dem Beitragssatz des Vorjahres abhängt) nur durch die Zahl der vorhandenen Entgeltpunkte bestimmt wird, die in der Vergangenheit erworben worden sind. Die Zahl der Entgeltpunkte, die in einem Jahr erworben werden, ist jedoch im Prinzip identisch mit der Zahl der versicherungspflichtig Beschäftigten<sup>8</sup>.

- 8 Dies zeigt eine einfache Überlegung. Die Entgeltpunkte, die ein Versicherter in einem Jahr erwirbt, sind definiert durch das Verhältnis seines individuellen Bruttolohnes zum durchschnittlichen Bruttolohn aller versicherungspflichtig Beschäftigten. Folglich muss die Summe der von allen versicherungspflichtig Beschäftigten zusammen erworbenen Entgeltpunkte mathematisch identisch mit der Anzahl der versicherungspflichtig Beschäftigten sein. In der Realität gibt es von diesem mathematischen Zusammenhang allerdings gewisse Abweichungen: Erstens können Entgeltpunkte auch von Personen erworben werden, die nicht versicherungspflichtig beschäftigt sind, und außerdem gibt es Entgeltpunkte auch für Zeiten, in denen keine versicherungspflichtige Beschäftigung ausgeübt worden ist. Zweitens ist der zur Berechnung der individuellen Entgeltpunkte verwendete Wert für den durchschnittlichen Bruttolohn nicht völlig identisch mit dem tatsächlichen statistischen Durchschnittswert der Bruttolöhne der versicherungspflichtig Beschäftigten.

### 3. LANGFRIST-ZEITSPARKONTEN (ARBEITSZEITKONTEN MIT ZEITKAPITALAKKUMULATION)

Die bisherigen Ausführungen galten Arbeitszeitkonten, die dem Ausgleich zyklischer Schwankungen der Kapazitätsauslastung dienen und die sich demnach idealtypisch im Verlauf eines Zyklus zu Null saldieren. Das Resultat der bisherigen Analyse war, dass solche Schwankungsausgleichskonten, obwohl sie sich im Zyklus ausgleichen, dennoch nachhaltige Auswirkungen auf Beschäftigung, Lohnsumme und Durchschnittslohn und somit auch auf das Finanzsystem der Sozialversicherung haben können.

Nun soll die Wirkung von Langfrist-Zeitsparkonten untersucht werden. Dabei geht es um solche Arbeitszeitkonten, die über den Zyklusausgleich hinaus dazu führen, dass über längere Zeit hinweg Zeitguthaben angesammelt werden. Das heißt in vereinfachender Modellbetrachtung, dass bei überdurchschnittlicher Auslastung mehr Guthaben angesammelt als bei unterdurchschnittlicher Auslastung aufgebraucht werden, so dass ein positiver Saldo in den nächsten Zyklus übertragen wird.

Erst langfristig werden die so aufgebauten Zeitguthaben durch »Einmalabbuchungen« abgebaut, wobei es idealtypisch 5 Formen der Auflösung von Langfrist-Zeitsparkonten gibt, nämlich

- Freistellungen während des Berufslebens und Arbeitsverhältnisses (zum Beispiel Langzeiturlaube, Bildungsfreistellung, Teilzeitphasen, Erziehungsurlaub usw.),
- Vorruhestand (Altersteilzeit) am Ende des Arbeitslebens, aber während eines noch bestehenden Arbeitsverhältnisses,
- Barauszahlung am Ende des Arbeitsverhältnisses,
- Verfall der Zeitguthaben ohne Vergütung und
- Umwandlung in Betriebsrenten.

Analytisch wird die Funktionsweise dieser Langfrist-Zeitsparkonten dadurch erfasst, dass das Modell der Schwankungsausgleichskonten so modifiziert wird, dass im Durchschnitt eines Zyklus Zeitkapital akkumuliert wird.

Die Analyse vollzieht sich dann in zwei Abschnitten:

- Zunächst wird die *Aufbauphase* von Langfrist-Zeitsparkonten analysiert. In dieser Phase werden in jedem Zyklus Netto-Zeitgutschriften akkumuliert; innerhalb der Zyklen gibt es Zubuchungen bei hoher und Abbuchungen bei niedriger Kapazitätsauslastung, aber im Zyklus insgesamt sind die Salden positiv. In der Aufbauphase werden diese Überschüsse (abgesehen vom Ausgleich zu

zyklusinternen Schwankungen) noch nicht abgebaut, das heißt es gibt noch keine aus diesen Überschüssen gespeisten Langzeiturlaube, Bildungsfreistellungen, Altersteilzeiten oder Betriebsrenten.

Die Analyse des Aufbaus von Langfrist-Zeitsparkonten geschieht wiederum dadurch, dass sie den 5 oben definierten Vergleichsszenarien gegenübergestellt werden. In allen Fällen wird jeweils der Zyklusdurchschnitt betrachtet.

Weil Langfrist-Zeitsparkonten nicht unbedingt mit dem Ausgleich zyklischer Schwankungen verbunden sein müssen, sondern im Prinzip auch bei gleichbleibender Kapazitätsauslastung Anwendung finden können, um die regelmäßige Arbeitszeit und die Betriebsnutzungszeit zu erhöhen, sind die bisher verwendeten fünf Vergleichsszenarien formal noch durch ein sechstes zu ergänzen, nämlich durch den Normalfall ohne zyklische Schwankungen (Vergleichsszenario N); im Zyklusdurchschnitt ist dieses jedoch identisch mit dem Vergleichsszenario D (kapazitätsorientierte Beschäftigung).

- Sodann wird der »Beharrungszustand« betrachtet, bei dem Zu- und Abbuchungen zu den Langfrist-Zeitsparkonten sich im Modell ausgleichen.
- Dabei müssen dann die fünf Formen der Auflösung von Langfrist-Zeitsparkonten (Freistellungen während des Arbeitslebens, Vorruhestand (Altersteilzeit) am Ende des Arbeitslebens, Barauszahlung am Ende des Arbeitsverhältnisses, Verfall der Zeitguthaben ohne Vergütung und Umwandlung in Betriebsrenten) gesondert berücksichtigt werden.

### **3.1 Das Modell der Langfrist-Zeitsparkonten**

Die Aufbauphase von Langfrist-Zeitsparkonten wird zu Analyse Zwecken durch folgendes Modell illustriert (ohne dass damit der Anspruch erhoben wird, alle in der Praxis vorkommenden Varianten einzufangen):

- Wie Schwankungsausgleichskonten dienen auch Langfrist-Zeitsparkonten der Variation der Arbeitszeit, um das betriebliche Arbeitspotenzial an zyklisch schwankende Kapazitätsauslastung und wechselndes Arbeitsvolumen anzupassen.
- Dies geschieht ebenfalls durch unbezahlte Mehrarbeit bei hoher Kapazitätsauslastung und durch bezahlte Arbeitszeitreduktion bei niedriger Kapazitätsauslastung.
- Das Volumen der bezahlten Arbeitszeitreduktion ist jedoch bei unterdurchschnittlicher Kapazitätsauslastung geringer als das Volumen der unbezahlten Mehrarbeit bei überdurchschnittlicher Kapazitätsauslastung. Im Vergleich zu reinen Schwankungsausgleichskonten ohne Zeitkapitalakkumulation ist bei

Langfrist-Zeitsparkonten das Mehrarbeitsvolumen höher und das Arbeitszeitreduktionsvolumen geringer.

- Die Belegschaftsstärke ist niedriger als es (bei Vertragsarbeitszeit) der durchschnittlichen Kapazitätsauslastung entspricht; sie liegt zwischen diesem Wert und der an der Minimalauslastung orientierten Belegschaftsstärke.
- Dementsprechend ist die tatsächliche Arbeitszeit je Beschäftigten bei Langfrist-Zeitsparkonten niedriger als bei reinen Schwankungsausgleichskonten; darin kommt zum Ausdruck, dass Langfrist-Zeitsparkonten in der Aufbauphase immer ein Element von Arbeitszeitverlängerung (bzw. unterlassener Arbeitszeitverkürzung) beinhalten.
- Die Folge davon ist, dass die Regelarbeitszeit im Zyklusdurchschnitt überschritten wird.

Damit liegt das Szenario »Langfrist-Zeitsparkonten« zwischen dem Szenario »Schwankungsausgleichskonten« und dem oben verwendeten Vergleichsszenario C2. Für den konstruierten Modellbetrieb wird angenommen, dass konstant 950 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt werden; dies entspricht der Mitte zwischen der Belegschaftsstärke bei Schwankungsausgleichskonten (1.000 Beschäftigte) und den Szenarien C1 und C2 (900 Beschäftigte).

Die folgende Tabelle 4 stellt die rechenmäßigen Ergebnisse, bezogen auf den Modellbetrieb, für die Szenarien »Langfrist-Zeitsparkonten« und »Schwankungsausgleichskonten« gegenüber.

**Tabelle 5 : Arbeitszeitkonten mit und ohne Zeitakkumulation im Vergleich**

		Langfrist- Zeit- sparkonten	Schwankungs- ausgleichs- konten	Differenz
<b>Maximale Kapazitätsauslastung</b>				
Zahl der Beschäftigten	Personen	950	1.000	-50
Tatsächliches Arbeitsvolumen	Mio. Std./Jahr	1,738	1,738	0,000
Arbeitsvolumen bei Regelarbeitszeit	Mio. Std./Jahr	1,501	1,580	-0,079
Bezahltes Arbeitsvolumen	Mio. Std./Jahr	1,501	1,580	-0,079
Volumen an Mehrarbeit (+)	Mio. Std./Jahr	0,237	0,158	+0,079
davon bezahlt	Mio. Std./Jahr	0,000	0,000	0,000
davon unbezahlt	Mio. Std./Jahr	0,237	0,158	+0,079
Lohnsumme	Mio. €	22,515	23,700	-1,185
Durchschnittslohn je Beschäftigten	€	23,700	23,700	0,000
Tatsächliche Arbeitszeit je Beschäftigten	Std./Jahr	1.829	1.738	+91
Bezahlte Arbeitszeit je Beschäftigten	Std./Jahr	1.580	1.580	0
<b>Minimale Kapazitätsauslastung</b>				
Zahl der Beschäftigten	Personen	950	1.000	-50
Tatsächliches Arbeitsvolumen	Mio. Std./Jahr	1,422	1,422	0,000
Arbeitsvolumen bei Regelarbeitszeit	Mio. Std./Jahr	1,501	1,580	-0,079
Bezahltes Arbeitsvolumen	Mio. Std./Jahr	1,501	1,580	-0,079
Volumen an Arbeitszeitreduktion (-)	Mio. Std./Jahr	-0,079	-0,158	+0,079
davon bezahlt	Mio. Std./Jahr	-0,079	-0,158	+0,079
davon unbezahlt	Mio. Std./Jahr	0,000	0,000	0,000
Lohnsumme	Mio. €	22,515	23,700	-1,185
Durchschnittslohn je Beschäftigten	€	23,700	23,700	0,000
Tatsächliche Arbeitszeit je Beschäftigten	Mio. Std./Jahr	1.497	1.422	+75
Bezahlte Arbeitszeit je Beschäftigten	Mio. Std./Jahr	1.580	1.580	0
<b>Durchschnitt des Zyklus</b>				
Zahl der Beschäftigten	Personen	950	1.000	-50
Tatsächliches Arbeitsvolumen	Mio. Std./Jahr	1,580	1,580	0,000
Arbeitsvolumen bei Regelarbeitszeit	Mio. Std./Jahr	1,501	1,580	-0,079
Bezahltes Arbeitsvolumen	Mio. Std./Jahr	1,501	1,580	-0,079
Volumen an Mehrarbeit(+)/ Arbeitszeitreduktion(-)	Mio. Std./Jahr	0,079	0,000	+0,079
Bezahlte Mehrarbeit (+), unbezahlte Arbeitszeitreduktion (-)	Mio. Std./Jahr	0,000	0,000	0,000
Unbezahlte Mehrarbeit (+), bezahlte Arbeitszeitreduktion (-)	Mio. Std./Jahr	0,079	0,000	+0,079
Lohnsumme	Mio. €	22,515	23,700	-1,185
Durchschnittslohn je Beschäftigten	€	23,700	23,700	0
Tatsächliche Arbeitszeit je Beschäftigten	Std./Jahr	1.663	1.580	+83
Bezahlte Arbeitszeit je Beschäftigten	Std./Jahr	1.580	1.580	0

### **3.2 Langfrist-Zeitsparkonten in der Aufbauphase**

Zur Analyse der Aufbauphase von Langfrist-Zeitsparkonten werden einander gegenüber gestellt:

- ein modifiziertes Arbeitszeitkonten-Modell (mit Überschüssen) einerseits
  - und die 5 Vergleichsszenarien andererseits,
- wobei jeweils der Zyklusdurchschnitt betrachtet wird.

#### **3.2.1 Arbeitsmarktwirkung von Langfrist-Zeitsparkonten**

In den nachfolgenden Tabellen ist das zahlenmäßige Ergebnis für den Modellbetrieb dargestellt. Tabelle 6 zeigt die relevanten Größen wie Beschäftigung, Arbeitszeit, Lohnsumme usw. für die Vergleichsszenarien und für den Fall der Verwendung von Langfrist-Zeitsparkonten, jeweils für den Fall der maximalen Kapazitätsauslastung, der minimalen Kapazitätsauslastung und für den Zyklusdurchschnitt.

Tabelle 7 stellt dann die Veränderungen dar, die bei Einführung von Langfrist-Zeitsparkonten gegenüber dem jeweiligen Vergleichsszenario bewirkt werden. Die schattierten Felder kennzeichnen diejenigen Konstellationen, bei denen infolge der Langfrist-Zeitsparkonten Veränderungen der jeweiligen ökonomischen Größen eintreten; bei den übrigen Feldern kommt es nicht zu Veränderungen.

Die Tabelle 8 stellt im Prinzip die gleichen Zahlen in anderer Anordnung dar und ermöglicht eine Übersicht über die Auswirkungen von Langfrist-Zeitsparkonten auf die relevanten Größen Zahl der Beschäftigten, Arbeitszeit, bezahlte Arbeitszeit, Lohnsumme und Pro-Kopf-Lohn.

Tabelle 9 fasst die wichtigsten Ergebnisse nochmals in vereinfachter Form zusammen, indem sie die relativen Veränderungen darstellt, die sich zyklusdurchschnittlich durch Einführung von Langfrist-Zeitsparkonten für die wichtigsten ökonomischen Größen ergibt.



Fortsetzung Tabelle 6: Wirkung von Langfrist-Zeitsparkonten in der Aufbauphase

	Langfrist-Zeitspar-konten	Vergleichs-szenario A	Vergleichs-szenario B	Vergleichs-szenario C1	Vergleichs-szenario C2	Vergleichs-szenario D	Vergleichs-szenario N (ohne zyklische Schwankungen)
		Durchschnitt des Zyklus					
Zahl der Beschäftigten	Personen	1.000	1.100	900	900	1.000	1.000
Tatsächliches Arbeitsvolumen	Mio. Std./Jahr	1.580	1.580	1.580	1.580	1.580	1.580
Arbeitsvolumen bei Regelarbeitszeit	Mio. Std./Jahr	1.501	1.738	1.422	1.422	1.580	1.580
Bezahltes Arbeitsvolumen	Mio. Std./Jahr	1.501	1.738	1.580	1.422	1.580	1.580
Volumen an Mehrarbeit (+)/ Arbeitszeitreduktion (-)	Mio. Std./Jahr	0,079	-0,158	0,158	0,158	0,000	0,000
Bezahlte Mehrarbeit (+), unbezahlte Arbeitszeitreduktion (-)	Mio. Std./Jahr	0,079	0,000	0,158	0,000	0,000	0,000
Unbezahlte Mehrarbeit (+), bezahlte Arbeitszeitreduktion (-)	Mio. Std./Jahr	-0,079	-0,158	0,000	0,158	0,000	0,000
Lohnsumme	Mio. €	24.885	26.070	23.700	21.330	23.700	23.700
Durchschnittslohn je Beschäftigten	€	23.700	23.700	26.333	23.700	23.700	23.700
Tatsächliche Arbeitszeit je Beschäftigten	Std./Jahr	1.663	1.436	1.756	1.756	1.580	1.580
Bezahlte Arbeitszeit je Beschäftigten	Std./Jahr	1.580	1.580	1.756	1.580	1.580	1.580

**Tabelle 7: Veränderungen durch Langfrist-Zeitsparkonten in der Aufbauphase**

	Vergleichs-szenario A	Vergleichs-szenario B	Vergleichs-szenario C1	Vergleichs-szenario C2	Vergleichs-szenario D	Vergleichs-szenario N
Belegschaftsstärke	Durchschnitts-beschäftigung«	»Maximal-beschäftigung«	»Minimal-beschäftigung«	»Minimal-beschäftigung«	Kapazitäts-orientierte Beschäftigung	Durchschnitts-beschäftigung
Mehrarbeit	Bezahlt	Keine	Bezahlt	Unbezahlt	Keine	Keine
Arbeitszeitreduktion	Bezahlt	Bezahlt	Keine	Keine	Keine	Keine
			<b>Maximale Kapazitätsauslastung</b>			
Änderung der Zahl der Beschäftigten	Personen	-150	+50	+50	-150	
Änd. des tatsächl. Arbeitsvolumens	Mio. Std./Jahr	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Änd. des Arbeitsvolumens bei Regelarbeitszeit	Mio. Std./Jahr	-0,079	+0,079	+0,079	-0,237	-0,237
Änd. des bezahlten Arbeitsvolumens	Mio. Std./Jahr	-0,237	-0,237	+0,079	+0,079	-0,237
Zunahme (+) bzw. Abnahme (-) der Mehrarbeit	Mio. Std./Jahr	+0,079	+0,237	-0,079	-0,079	+0,237
davon bezahlte Mehrarbeit	Mio. Std./Jahr	-0,158	0,000	-0,316	0,000	0,000
davon unbezahlte Mehrarbeit	Mio. Std./Jahr	+0,237	+0,237	+0,237	-0,079	+0,237
Änd. der Lohnsumme	Mio. €	-3,555	-3,555	-3,555	+1,185	-3,555
Änd. des Durchschnittslohnes je Beschäftigten	€	-2,370	0	-5,267	0	0
Änd. der tatsächl. Arbeitszeit je Beschäftigten	Std./Jahr	+91	+249	-102	-102	+249
Änd. der bezahlten Arbeitszeit je Beschäftigten	Std./Jahr	-158	0	-351	0	0
			<b>Minimale Kapazitätsauslastung</b>			
Änderung der Zahl der Beschäftigten	Personen	-50	-150	+50	+50	+50
Änd. des tatsächl. Arbeitsvolumens	Mio. Std./Jahr	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Änd. des Arbeitsvolumens bei Regelarbeitszeit	Mio. Std./Jahr	-0,079	-0,237	+0,079	+0,079	+0,079
Änd. des bezahlten Arbeitsvolumens	Mio. Std./Jahr	-0,079	-0,237	+0,079	+0,079	+0,079
Zunahme (+) bzw. Abnahme (-) der Arbeitszeitreduktion	Mio. Std./Jahr	+0,079	+0,237	-0,079	-0,079	-0,079
davon bezahlte Arbeitszeitreduktion	Mio. Std./Jahr	+0,079	+0,237	-0,079	-0,079	-0,079
davon unbezahlte Arbeitszeitreduktion	Mio. Std./Jahr	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Änderung der Lohnsumme	Mio. €	-1,185	-3,555	+1,185	+1,185	+1,185

**Fortsetzung Tabelle 7: Veränderungen durch Langfrist-Zeitsparkonten in der Aufbauphase**

	Vergleichs- szenario A	Vergleichs- szenario B	Vergleichs- szenario C1	Vergleichs- szenario C2	Vergleichs- szenario D	Vergleichs- szenario N
Änderung der Zahl der Beschäftigten	-50	-150	+50	50	-50	-50
Änd. des tatsächl. Arbeitsvolumens	Mio. Std./Jahr 0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Änd. des Arbeitsvolumens bei Regelarbeitszeit	Mio. Std./Jahr -0,079	-0,237	+0,079	0,079	-0,079	-0,079
Änd. des bezahlten Arbeitsvolumens	Mio. Std./Jahr -0,158	-0,237	-0,079	0,079	-0,079	-0,079
Zunahme Mehrarbeit/ Abnahme Arbeitszeitreduktion (+)						
Abnahme Mehrarbeit/ Zunahme Arbeitszeitreduktion (-)						
Zunahme unbezahlte Mehrarbeit/ Abnahme bezahlte Arbeitszeitreduktion (+)	Mio. Std./Jahr 0,079	0,237	-0,079	-0,079	0,079	0,079
Abnahme unbezahlte Mehrarbeit/ Zunahme bezahlte Arbeitszeitreduktion (-)	Mio. Std./Jahr +0,158	+0,237	+0,079	-0,079	0,079	0,000
Zunahme bezahlte Mehrarbeit/ Abnahme unbezahlte Arbeitszeitreduktion (+)						
Abnahme unbezahlte Mehrarbeit/ Zunahme unbezahlte Arbeitszeitreduktion (-)	Mio. Std./Jahr -0,079	0,000	-0,158	0,000	0,000	+0,079
Änderung der Lohnsumme	Mio. € -2,370	-3,555	-1,185	1,185	-1,185	-1,185
Änd. des Durchschnittslohnes je Beschäftigten	€ -1,185	0	-2,633	0	0	0
Änd. der tatsächl. Arbeitszeit je Beschäftigten	Std./Jahr +83	+227	-92	-92	83	+83
Änd. der bezahlten Arbeitszeit je Beschäftigten	Std./Jahr -79	0	-176	0	0	0

**Tabelle 8: Übersicht über Änderungen durch Langfrist-Zeitsparkonten in der Aufbauphase**

	Maximale Kapazitätsauslastung	Minimale Kapazitätsauslastung	Durchschnitt des Zyklus	Relative Änderung durch Langfrist-Arbeitszeitkonten (Zyklus-durchschnitt)
<b>Zahl der Beschäftigten</b>				
Normalfall ohne zyklische Schwankungen	1.000	1.000	1.000	
Langfrist- Arbeitszeitkonten	950	950	950	
Vergleichsszenario A	1.000	1.000	1.000	-5,0%
Vergleichsszenario B	1.100	1.100	1.100	-13,6%
Vergleichsszenario C1	900	900	900	+5,6%
Vergleichsszenario C2	900	900	900	+5,6%
Vergleichsszenario D	1.100	900	1.000	-5,0%
<b>Tatsächliche Arbeitszeit/Beschäftigte</b>				
Normalfall ohne zyklische Schwankungen	1.580	1.580	1.580	
Langfrist- Arbeitszeitkonten	1.829	1.497	1.663	
Vergleichsszenario A	1.738	1.422	1.580	+5,3%
Vergleichsszenario B	1.580	1.293	1.436	+15,8%
Vergleichsszenario C1	1.931	1.580	1.756	-5,3%
Vergleichsszenario C2	1.931	1.580	1.756	-5,3%
Vergleichsszenario D	1.580	1.580	1.580	+5,3%
<b>Bezahlte Arbeitszeit/Beschäftigte</b>				
Normalfall ohne zyklische Schwankungen	1.580	1.580	1.580	
Langfrist- Arbeitszeitkonten	1.580	1.580	1.580	
Vergleichsszenario A	1.738	1.580	1.659	-4,8%
Vergleichsszenario B	1.580	1.580	1.580	0,0%
Vergleichsszenario C1	1.931	1.580	1.756	-10,0%
Vergleichsszenario C2	1.580	1.580	1.580	0,0%
Vergleichsszenario D	1.580	1.580	1.580	0,0%
<b>Lohnsumme (Mio. Euro)</b>				
Normalfall ohne zyklische Schwankungen	23,700	23,700	23,700	
Langfrist- Arbeitszeitkonten	22,515	22,515	22,515	
Vergleichsszenario A	26,070	23,700	24,885	-9,5%
Vergleichsszenario B	26,070	26,070	26,070	-13,6%
Vergleichsszenario C1	26,070	21,330	23,700	-5,0%
Vergleichsszenario C2	21,330	21,330	21,330	+5,6%
Vergleichsszenario D	26,070	21,330	23,700	-5,0%
<b>Durchschnittslohn je Beschäftigten</b>				
Normalfall ohne zyklische Schwankungen	23,700	23,700	23,700	
Langfrist- Arbeitszeitkonten	23,700	23,700	23,700	
Vergleichsszenario A	26,070	23,700	24,885	-4,8%
Vergleichsszenario B	23,700	23,700	23,700	0,0%
Vergleichsszenario C1	28,967	23,700	26,333	-10,0%
Vergleichsszenario C2	23,700	23,700	23,700	0,0%
Vergleichsszenario D	23,700	23,700	23,700	0,0

**Tabelle 9: Relative Veränderung durch Langfrist-Zeitsparkonten**

	Vergleichs-szenario A	Vergleichs-szenario B	Vergleichs-szenario C1	Vergleichs-szenario C2	Vergleichs-szenarien D und N
Zahl der Beschäftigten	-5,0%	-13,6%	+5,6%	+5,6%	-5,0%
Tatsächliche Arbeitszeit je Beschäftigten	+5,3%	+15,8%	-5,3%	-5,3%	+5,3%
Bezahlte Arbeitszeit je Beschäftigten	-4,8%	0,0%	-10,0%	0,0%	0,0%
Lohnsumme	-9,5%	-13,6%	-5,0%	+5,6%	-5,0%
Durchschnittslohn je Beschäftigten	-4,8%	0,0%	-10,0%	0,0%	0,0%

### **Arbeitsmarktwirkung von Langfrist-Zeitsparkonten in der Aufbauphase beim Vergleichsszenario A**

Wenn auf dem Hintergrund des Vergleichsszenarios A Langfrist-Zeitsparkonten eingeführt werden und dabei über die Zyklen hinweg langfristiges Zeitkapital angesammelt wird, dann ergeben sich im Zyklusdurchschnitt folgende Effekte (siehe Schaubild 12):

- Im Unterschied zu reinen Schwankungsausgleichskonten führen Langfrist-Zeitsparkonten gegenüber dem Szenario A zum Rückgang der Zahl der Beschäftigten; die Belegschaftsstärke liegt bei Langfrist-Zeitsparkonten im Zyklusdurchschnitt unter der »Durchschnittsbeschäftigung« (das heißt unter dem Wert, der dem tatsächlichen Arbeitsvolumen und der Vertragsarbeitszeit entspricht).
- Die tatsächliche Arbeitszeit je Beschäftigten steigt gegenüber Szenario A und liegt im Zyklusdurchschnitt über der Vertragsarbeitszeit.
- Die bezahlte Arbeitszeit je Beschäftigten verändert sich gegenläufig zur tatsächlichen Arbeitszeit; sie steigt nicht, sondern sie sinkt. Während beim Szenario A eine für die Arbeitnehmer günstige Asymmetrie besteht (es wird mehr Arbeitszeit bezahlt als tatsächlich geleistet), ist es bei Langfrist-Zeitsparkonten umgekehrt: ein Teil der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit wird während der Aufbauphase überhaupt nicht bezahlt, sondern erst ganz langfristig (im Extremfall erst bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses) entlohnt, wenn die Zeitguthaben aufgelöst werden (oder sogar ganz verfallen).
- Die Lohnsumme geht bei Einführung von Langfrist-Zeitsparkonten zurück, weil sowohl die Zahl der Beschäftigten als auch die bezahlte Arbeitszeit je Beschäftigten kleiner wird. Der Rückgang der Lohnsumme ist stärker als bei Einführung von reinen Schwankungsausgleichskonten (während bei reinen Schwankungsausgleichskonten im Zyklusdurchschnitt die gesamte tatsächlich geleistete

Arbeit bezahlt wird, ist dies bei Langfrist-Zeitsparkonten während der Aufbau-  
phase nicht der Fall).

- Der Durchschnittslohn je Beschäftigten sinkt ebenfalls, und zwar im gleichen  
Umfang wie bei Schwankungsausgleichskonten, und zwar weil bezahlte  
Arbeitszeitreduktion abgebaut wird. Der Unterschied zwischen Langfrist-Zeit-  
sparkonten und Schwankungsausgleichskonten besteht darin, dass bei ersten  
(immer im Vergleich zum Szenario A) mit diesem Durchschnittslohn nicht  
die gesamte tatsächlich geleistete Arbeitszeit abgegolten ist, sondern dass ein  
Teil der Arbeitsleistung erst langfristig entlohnt wird.

**Schaubild 12: Vergleich von Langfrist-Zeitsparkonten und Vergleichs-  
szenario A in der Aufbauphase (Zyklusdurchschnitt)**

	<b>Langfrist-Zeitsparkonten</b> (Unbezahlte Mehrarbeit bei Hochauslastung, bezahlte Arbeitszeitreduktion bei Niedrigauslastung)	<b>Vergleichsszenario A</b> (Bezahlte Mehrarbeit bei Hochauslastung, bezahlte Arbeitszeitreduktion bei Niedrigauslastung)	<b>Änderung durch Langfrist-Zeitsparkonten</b>
Zahl der Beschäftigten	Zwischen »Durchschnittsbeschäftigung« und »Minimalbeschäftigung«	»Durchschnittsbeschäftigung«	<i>Sinkt</i> unter die »Durchschnittsbeschäftigung«
Tatsächliche Arbeitszeit je Beschäftigten	Höher als Vertragsarbeitszeit (aber niedriger als in Szenarien C1 und C2)	Entspricht der Vertragsarbeitszeit	<i>Steigt</i> über die Vertragsarbeitszeit hinaus
Bezahlte Arbeitszeit je Beschäftigten	Entspricht der Vertragsarbeitszeit, aber niedriger als tatsächliche Arbeitszeit (Mehrarbeit wird erst langfristig entlohnt)	Höher als tatsächlich geleistete Arbeitszeit und Vertragsarbeitszeit	<i>Sinkt</i> auf die Vertragsarbeitszeit. Die Differenz zwischen geleisteter und bezahlter Arbeitszeit wird größer. (Mehrarbeit wird erst langfristig entlohnt)
Lohnsumme	Niedriger als es dem tatsächlichen Arbeitsvolumen und dem Regellohn entspricht	Höher als es dem tatsächlichen Arbeitsvolumen und dem Regellohn entspricht	<i>Sinkt</i> unter das dem tatsächlichen Arbeitsvolumen und dem Regellohn entsprechende Niveau
Lohnsumme je Beschäftigten	Entspricht der Vertragsarbeitszeit und dem Regellohn, jedoch niedriger als es der tatsächlichen Arbeitszeit entspricht	Höher als es der Vertragsarbeitszeit und dem Regellohn entspricht	<i>Sinkt</i> auf das der Vertragsarbeitszeit und dem Regellohn entsprechende Niveau

## Arbeitsmarktwirkung von Langfrist-Zeitsparkonten in der Aufbauphase beim Vergleichsszenario B

Auf dem Hintergrund des Szenarios B bewirken Langfrist-Zeitsparkonten im Zyklusdurchschnitt folgendes (Schaubild 13):

- Die Zahl der Beschäftigten nimmt ab. Dies ist auch bei reinen Schwankungsausgleichskonten der Fall; jedoch ist der Rückgang hier stärker, weil die Belegschaftsstärke unter die »Durchschnittsbeschäftigung« absinkt.
- Die tatsächliche Arbeitszeit je Beschäftigten steigt noch stärker als bei reinen Schwankungsausgleichskonten. Die arbeitszeitverlängernde Wirkung, die für Arbeitszeitkonten im Verhältnis zu Szenario B typisch ist, wird hier also noch verstärkt, weil nicht nur Arbeitszeitreduktion durch Verminderung der Zahl der

**Schaubild 13: Vergleich von Langfrist-Zeitsparkonten und Vergleichsszenario B in der Aufbauphase (Zyklusdurchschnitt)**

	<b>Langfrist-Zeitsparkonten</b> (Unbezahlte Mehrarbeit bei Hochauslastung, bezahlte Arbeitszeitreduktion bei Niedrigauslastung)	<b>Vergleichsszenario B</b> (Keine Mehrarbeit bei Hochauslastung, bezahlte Arbeitszeitreduktion bei Niedrigauslastung)	<b>Änderung durch Langfrist-Zeitsparkonten</b>
Zahl der Beschäftigten	Zwischen »Durchschnittsbeschäftigung« und »Minimalbeschäftigung«	»Maximalbeschäftigung«	<i>Sinkt</i> von der »Maximalbeschäftigung« bis unter die »Durchschnittsbeschäftigung«
Tatsächliche Arbeitszeit je Beschäftigten	Höher als Vertragsarbeitszeit (aber niedriger als in Szenarien C1 und C2)	Niedriger als Vertragsarbeitszeit	<i>Steigt</i> über die Vertragsarbeitszeit hinaus
Bezahlte Arbeitszeit je Beschäftigten	Entspricht der Vertragsarbeitszeit, aber niedriger als tatsächliche Arbeitszeit (Mehrarbeit wird erst langfristig entlohnt)	Höher als tatsächlich geleistete Arbeitszeit und Vertragsarbeitszeit	<i>Sinkt</i> auf die Vertragsarbeitszeit. Die Differenz zwischen geleisteter und bezahlter Arbeitszeit wird größer. (Mehrarbeit wird erst langfristig entlohnt)
Lohnsumme	Niedriger als es dem tatsächlichen Arbeitsvolumen und dem Regellohn entspricht	Höher als es dem tatsächlichen Arbeitsvolumen und dem Regellohn entspricht	<i>Sinkt</i> unter das dem tatsächlichen Arbeitsvolumen und dem Regellohn entsprechende Niveau
Lohnsumme je Beschäftigten	Entspricht der Vertragsarbeitszeit und dem Regellohn, jedoch niedriger als es der tatsächlichen Arbeitszeit entspricht	Entspricht der Vertragsarbeitszeit und dem Regellohn	<i>Unverändert</i>

Beschäftigten abgebaut, sondern darüber hinaus noch Mehrarbeit (über die Vertragsarbeitszeit hinaus) geleistet wird.

- Die bezahlte Arbeitszeit je Beschäftigten ändert sich gegenüber Szenario B nicht; wie dort entspricht sie auch bei Langfrist-Zeitsparkonten der Vertragsarbeitszeit. Allerdings wird im Unterschied zu Szenario B und auch zu reinen Schwankungsausgleichskonten über die bezahlte Arbeitszeit hinaus Mehrarbeit geleistet, die erst langfristig entlohnt wird.
- Die Lohnsumme sinkt im Verhältnis zu Szenario B noch stärker als bei Schwankungsausgleichskonten. Auch hier wirkt sich aus, dass nicht nur bezahlte Arbeitszeitreduktion abgebaut, sondern im Gegenteil (mittelfristig) unbezahlte Mehrarbeit eingeführt wird.
- Der Durchschnittslohn je Beschäftigten bleibt bei Langfrist-Zeitsparkonten im Verhältnis zu Szenario B unverändert; er entspricht in beiden Fällen der Vertragsarbeitszeit und dem Regellohn. Allerdings wird für den gleichbleibenden Lohn eine höhere tatsächliche Arbeitsleistung als im Szenario B erbracht (noch weitergehend als bei reinen Schwankungsausgleichskonten).

### **Arbeitsmarktwirkung von Langfrist-Zeitsparkonten in der Aufbauphase bei den Vergleichsszenarien C1 und C2**

Langfrist-Zeitsparkonten haben im Vergleich zu den Szenarien C1 und C2 folgende Wirkungen (Schaubilder 14 und 15):

- Die Zahl der Beschäftigten steigt, wobei es keinen Unterschied macht, ob die Langfrist-Zeitsparkonten auf dem Hintergrund von C1 oder C2 eingeführt werden. Diese Wirkung ähnelt derjenigen von reinen Schwankungsausgleichskonten; allerdings ist sie abgeschwächt. Vom Niveau der Minimalbeschäftigung (bei C1 und C2) steigt bei Langfrist-Zeitsparkonten die Belegschaftsstärke nicht auf die Höhe der Durchschnittsbeschäftigung, sondern nur auf einen Wert, der zwischen Minimal- und Durchschnittsbeschäftigung liegt.
- Die tatsächliche Arbeitszeit je Beschäftigten wird durch Langfrist-Zeitsparkonten gegenüber den Szenarien C1 und C2 verkürzt, allerdings nicht so weitgehend wie bei reinen Schwankungsausgleichskonten. Die arbeitszeitverkürzende Wirkung von Arbeitszeitkonten wird also durch die Zeitakkumulation abgeschwächt. Entsprechend niedriger ist der Beschäftigungsgewinn.
- Die bezahlte Arbeitszeit je Beschäftigten entspricht bei Langfrist-Zeitsparkonten der Vertragsarbeitszeit und liegt somit unter der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit. Gemessen am Szenario C1 (mit bezahlter Mehrarbeit) geht die bezahlte Arbeitszeit stark zurück, im Vergleich zu C2 (mit unbezahlter Mehrar-

beit) bleibt sie unverändert. Insofern ist die Wirkung von Langfrist-Zeitsparkonten auf die bezahlte Arbeitszeit je Beschäftigten identisch mit der von reinen Schwankungsausgleichskonten (unterschiedlich ist die Wirkung der beiden Typen von Arbeitszeitkonten nur im Bezug auf die tatsächlich geleistete Arbeitszeit je Beschäftigten).

- Die Lohnsumme entspricht beim Szenario C1 (mit bezahlter Mehrarbeit) dem tatsächlichen zyklusdurchschnittlichen Arbeitsvolumen, beim Szenario C2 (mit unbezahlter Mehrarbeit) nur dem Arbeitsvolumen bei minimaler Kapazitätsauslastung. Bei Langfrist-Zeitsparkonten liegt die Lohnsumme zwischen beiden Werten. Folglich bewirken Langfrist-Zeitsparkonten gemessen am Szenario C1 eine Erhöhung und gemessen am Szenario C2 eine Senkung der Lohnsumme.

**Schaubild 14: Vergleich von Langfrist-Zeitsparkonten und Vergleichsszenario C1 in der Aufbauphase (Zyklusdurchschnitt)**

	<b>Langfrist-Zeitsparkonten</b> (Unbezahlte Mehrarbeit bei Hochauslastung, bezahlte Arbeitszeitreduktion bei Niedrigauslastung)	<b>Vergleichsszenario C1</b> (Bezahlte Mehrarbeit bei Hochauslastung, keine Arbeitszeitreduktion bei Niedrigauslastung)	<b>Änderung durch Langfrist-Zeitsparkonten</b>
Zahl der Beschäftigten	Zwischen »Durchschnittsbeschäftigung« und »Minimalbeschäftigung«	»Minimalbeschäftigung«	<i>Steigt</i> , aber nur auf einen Wert zwischen Durchschnitts- und Minimalbeschäftigung
Tatsächliche Arbeitszeit je Beschäftigten	Höher als Vertragsarbeitszeit (aber niedriger als in Szenarien C1 und C2)	Höher als Vertragsarbeitszeit	<i>Sinkt</i> , aber nicht bis auf die Vertragsarbeitszeit
Bezahlte Arbeitszeit je Beschäftigten	Entspricht der Vertragsarbeitszeit, aber niedriger als tatsächliche Arbeitszeit (Mehrarbeit wird erst langfristig entlohnt)	Entspricht der tatsächlichen Arbeitszeit, jedoch höher als Vertragsarbeitszeit	<i>Sinkt</i> auf die Vertragsarbeitszeit und unter die tatsächlich geleistete Arbeitszeit
Lohnsumme	Niedriger als es dem tatsächlichen Arbeitsvolumen und dem Regellohn entspricht	Entspricht dem tatsächlichen Arbeitsvolumen und dem Regellohn	<i>Sinkt</i> unter das dem tatsächlichen Arbeitsvolumen und dem Regellohn entsprechende Niveau
Lohnsumme je Beschäftigten	Entspricht der Vertragsarbeitszeit und dem Regellohn, jedoch niedriger als es der tatsächlichen Arbeitszeit entspricht	Höher als es der Vertragsarbeitszeit und dem Regellohn entspricht	<i>Sinkt</i> auf das der Vertragsarbeitszeit und dem Regellohn entsprechende Niveau

**Schaubild 15: Vergleich von Langfrist-Zeitsparkonten und Vergleichsszenario C2 in der Aufbauphase (Zyklusdurchschnitt)**

	<b>Langfrist-Zeitsparkonten</b> (Unbezahlte Mehrarbeit bei Hochauslastung, bezahlte Arbeitszeitreduktion bei Niedrigauslastung)	<b>Vergleichsszenario C2</b> (Unbezahlte Mehrarbeit bei Hochauslastung, keine Arbeitszeitreduktion bei Niedrigauslastung)	<b>Änderung durch Langfrist-Zeitsparkonten</b>
Zahl der Beschäftigten	Zwischen »Durchschnittsbeschäftigung« und »Minimalbeschäftigung«	»Minimalbeschäftigung«	<i>Steigt</i> , aber nur auf einen Wert zwischen Durchschnitts- und Minimalbeschäftigung
Tatsächliche Arbeitszeit je Beschäftigten	Höher als Vertragsarbeitszeit (aber niedriger als in Szenarien C1 und C2)	Höher als Vertragsarbeitszeit	<i>Sinkt</i> , aber nicht bis auf die Vertragsarbeitszeit
Bezahlte Arbeitszeit je Beschäftigten	Entspricht der Vertragsarbeitszeit, aber niedriger als tatsächliche Arbeitszeit (Mehrarbeit wird erst langfristig entlohnt)	Entspricht der Vertragsarbeitszeit, jedoch niedriger als tatsächliche Arbeitszeit	<i>Unverändert</i>
Lohnsumme	Niedriger als es dem tatsächlichen Arbeitsvolumen und dem Regellohn entspricht	Niedriger als es dem tatsächlichen Arbeitsvolumen und dem Regellohn entspricht	<i>Unverändert</i>
Lohnsumme je Beschäftigten	Entspricht der Vertragsarbeitszeit und dem Regellohn, jedoch niedriger als es der tatsächlichen Arbeitszeit entspricht	Entspricht der Vertragsarbeitszeit und dem Regellohn	<i>Unverändert</i>

**Arbeitsmarktwirkung von Langfrist-Zeitsparkonten in der Aufbauphase bei den Vergleichsszenarien D und N**

Szenario D (kapazitätsorientierte Beschäftigung) und N (konstantes Arbeitsvolumen ohne zyklische Schwankungen) fallen im Zyklusdurchschnitt zusammen. Während reine Schwankungsausgleichskonten im Zyklusdurchschnitt auf dem Hintergrund dieser Szenarien bezüglich aller relevanten ökonomischen Größen neutral sind, führen Langfrist-Zeitsparkonten teilweise zu Änderungen (Schaubild 16):

- Die Zahl der Beschäftigten nimmt ab, weil die Belegschaftsstärke nicht mehr der Durchschnittsbeschäftigung entspricht, sondern zwischen Durchschnitts- und Minimalbeschäftigung liegt.

**Schaubild 16: Vergleich von Langfrist-Zeitsparkonten und Vergleichsszenario D im Zyklusdurchschnitt**

	<b>Langfrist-Zeitsparkonten</b> (Unbezahlte Mehrarbeit bei Hochauslastung, bezahlte Arbeitszeitreduktion bei Niedrigauslastung)	<b>Vergleichsszenario D</b> (Zahl der Beschäftigten wechselnd nach Kapazitätsauslastung)	<b>Änderung durch Langfrist-Zeitsparkonten</b>
Zahl der Beschäftigten Zwischen	Durchschnittsbeschäftigung und Minimalbeschäftigung	»Durchschnittsbeschäftigung«	<i>Sinkt</i> auf ein Niveau unterhalb der »Durchschnittsbeschäftigung«
Tatsächliche Arbeitszeit je Beschäftigten	Höher als Vertragsarbeitszeit (aber niedriger als in Szenarien C1 und C2)	Entspricht der Vertragsarbeitszeit	<i>Steigt</i> über die Vertragsarbeitszeit hinaus
Bezahlte Arbeitszeit je Beschäftigten	Entspricht der Vertragsarbeitszeit, aber niedriger als tatsächliche Arbeitszeit (Mehrarbeit wird erst langfristig entlohnt)	Entspricht der tatsächlichen Arbeitszeit und der Vertragsarbeitszeit	<i>Unverändert</i>
Lohnsumme	Niedriger als es dem tatsächlichen Arbeitsvolumen und dem Regellohn entspricht	Entspricht dem tatsächlichen Arbeitsvolumen und dem Regellohn	<i>Sinkt</i> unter das Niveau, das dem tatsächlichen Arbeitsvolumen und dem Regellohn entspricht
Lohnsumme je Beschäftigten	Entspricht der Vertragsarbeitszeit und dem Regellohn, jedoch niedriger als es der tatsächlichen Arbeitszeit entspricht	Entspricht der Vertragsarbeitszeit und dem Regellohn	<i>Unverändert</i>

- Die tatsächlich geleistete Arbeitszeit je Beschäftigten nimmt zu, weil das gleiche Arbeitsvolumen jetzt von weniger Beschäftigten erbracht wird.
- Die bezahlte Arbeitszeit je Beschäftigten bleibt unverändert und entspricht wie in den Vergleichsszenarien D und N der Vertragsarbeitszeit; allerdings wird nicht die gesamte tatsächlich geleistete Arbeitszeit entlohnt (die unbezahlte Mehrarbeit wird erst langfristig bei Auflösung der Konten abgegolten).

Zusammenfassend ist auch bei der Analyse der Aufbauphase von Langfrist-Zeitsparkonten festzustellen,

- dass mit spürbaren Auswirkungen auf die relevanten ökonomischen Größen wie Zahl der Beschäftigten, Durchschnittslohn und Lohnsumme und damit auch auf die Finanzierung der Sozialversicherung zu rechnen ist,

- dass aber – wie bei den reinen Schwankungsausgleichskonten – diese Einflüsse im Einzelnen davon abhängen, welche betriebliche Strategien (modellhaft abgebildet mit Hilfe der Vergleichsszenarien) mit der Einführung von Langfrist-Zeitsparkonten verbunden sind, worüber keine empirischen Informationen und erst recht keine zuverlässigen Prognosen verfügbar sind,
- dass aber die Beschäftigungswirkung von Langfrist-Zeitsparkonten in allen Konstellationen ungünstiger ist als die von reinen Schwankungsausgleichskonten; entweder wendet sich die neutrale Beschäftigungswirkung von Arbeitszeitkonten ins Negative, oder die positive Wirkung wird abgeschwächt, oder aber die negative Wirkung wird noch verstärkt.

Das Schaubild 17 auf Seite 80 fasst diese Konstellationen nochmals zusammen.

Einschränkend ist zu sagen, dass auch hier, bei der Betrachtung der Langfrist-Zeitsparkonten, wie schon bei der Analyse von reinen Schwankungsausgleichskonten, die möglichen indirekten Effekte wie zum Beispiel Produktivitätsgewinne- oder -verluste bei Arbeitszeitverkürzung bzw. -verlängerung nicht einbezogen worden sind. Zur Begründung wird auf Abschnitt 2.2 verwiesen.

### **3.2.2 Auswirkungen von Langfrist-Zeitsparkonten auf die Finanzierung der Sozialversicherung in der Aufbauphase**

Bei der Frage, wie sich Langfrist-Zeitsparkonten auf das Finanzierungssystem der Sozialversicherung auswirken, kann man auf das Analyseinstrumentarium zurückgreifen, das bei der Untersuchung der reinen Schwankungsausgleichskonten entwickelt worden ist.

Wie bereits ausgeführt, liegt der Hauptunterschied der Langfrist-Zeitsparkonten gegenüber den reinen Schwankungsausgleichskonten darin, dass durch das Zeitsparen zusätzliche arbeitszeitverlängernde und beschäftigungssenkende Wirkungen eintreten. Dies hat natürlich auch negative Konsequenzen für die Finanzierung der Sozialversicherungssysteme. Die entscheidende Zusammenhänge sind demzufolge:

- Bei den reinen Geldleistungssystemen (vor allem der gesetzlichen Rentenversicherung) ist die Veränderung der Zahl der Beschäftigten entscheidend; ist diese positiv, so gibt es tendenziell eine Beitragsentlastung, ist sie negativ, so steigt der Beitragssatz.
- Bei der Arbeitsförderung wird sowohl die positive als auch die negative Wirkung der Veränderung der Zahl der Beschäftigten zusätzlich verstärkt, weil sie nicht nur die Beitragseinnahmen und die Höhe der Geldleistungen beeinflusst, sondern darüber hinaus auch die Zahl der Arbeitslosen und somit die Leistungsanspruchnahme.

**Schaubild 17: Ökonomische Konstellationen bei der Einführung von Langfrist-Zeitsparkonten in der Aufbauphase (Zyklusdurchschnitt)**

	Vergleichsszenario				
	A	B	C1	C2	D
	<b>Maßvolle Arbeitszeitverlängerung mit Beschäftigungsrückgang und zusätzlicher Minderung der Arbeits-einkommen</b>	<b>Starke Arbeitszeitverlängerung mit starkem Beschäftigungsrückgang</b>	<b>Maßvolle Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich und mit zusätzl. sinkendem Durchschnittslohn</b>	<b>Maßvolle Arbeitszeitverkürzung mit Lohnausgleich</b>	<b>Beschäftigungsneutrale Minimierung der Arbeitseinkommen</b>
Beschäftigung	Sinkt wegen Arbeitszeitverlängerung	Sinkt stark wegen Arbeitszeitverlängerung über die Vertragsarbeitszeit hinaus	Steigt wegen Arbeitszeitverkürzung (aber nicht so stark wie bei Schwankungsausgleichskonten)	Steigt wegen Arbeitszeitverkürzung (aber nicht so stark wie bei Schwankungsausgleichskonten)	Sinkt wegen Arbeitszeitverlängerung
Durchschnittslohn je Beschäftigten	Sinkt wegen Wegfalls der bezahlten Mehrarbeit und Verrechnung mit Arbeitszeitreduktion	Konstant	Sinkt stark (wie bei Schwankungsausgleichskonten) wegen Wegfalls der bezahlten Mehrarbeit und Verrechnung mit Arbeitszeitreduktion)	Konstant wie bei Schwankungsausgleichskonten	Konstant
Lohnsumme	Sinkt stark wegen Rückgang der Beschäftigung und sinkendem Durchschnittslohn	Sinkt stark (mit gleicher Rate wie die Beschäftigung)	Sinkt (sinkender Durchschnittslohn wird durch steigende Beschäftigung nicht voll ausgeglichen)	Steigt mit gleicher Rate wie die Beschäftigung (aber nicht so stark wie bei Schwankungsausgleichskonten)	Sinkt mit gleicher Rate wie die Beschäftigung

■ Bei den Sachleistungssystemen (Kranken- und Pflegeversicherung) ist hingegen nicht die Veränderung der Beschäftigung als solche wichtig, sondern die Veränderung der Lohnsumme (unabhängig davon, durch welche Konstellation von Beschäftigungs- und Lohnentwicklung die Veränderung der Lohnsumme zustande kommt). Das Schaubild 18 ordnet die verschiedenen Konstellationen bei der Einführung von Langfrist-Zeitsparkonten diesen Wirkungsmechanismen bei der Finanzierung der Sozialversicherung zu.

**Schaubild 18:**

	Vergleichsszenario				
	A	B	C1	C2	D
	<b>Arbeitszeitverlängerung ohne zusätzlichen Lohn mit Beschäftigungsrückgang; darüber hinaus weitere Minderung der Arbeitseinkommen</b>	<b>Starke Arbeitszeitverlängerung mit starkem Beschäftigungsrückgang</b>	<b>Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich und mit zusätzl. sinkendem Durchschnittslohn</b>	<b>Arbeitszeitverkürzung mit Lohnausgleich</b>	<b>Arbeitszeitverlängerung ohne zusätzlichen Lohn mit Beschäftigungsrückgang</b>
<b>Ökonomische Auswirkungen im Zyklusdurchschnitt</b>	Änderungsrate der Lohnsumme ist niedriger als die Änderungsrate des Durchschnittslohnes je Beschäftigten	Änderungsrate der Lohnsumme ist bedeutend niedriger als die Änderungsrate des Durchschnittslohnes je Beschäftigten	Änderungsrate der Lohnsumme ist höher als die Änderungsrate des Durchschnittslohnes je Beschäftigten <sup>9</sup>	Änderungsrate der Lohnsumme ist höher als die Änderungsrate des Durchschnittslohnes je Beschäftigten	Änderungsrate der Lohnsumme ist niedriger als die Änderungsrate des Durchschnittslohnes je Beschäftigten
	Sinkende Beschäftigung	Stark sinkende Beschäftigung	Steigende Beschäftigung	Steigende Beschäftigung	Sinkende Beschäftigung
	Durchschnittslohn je Beschäftigten sinkt	Durchschnittslohn je Beschäftigten konstant	Durchschnittslohn je Beschäftigten sinkt deutlich	Durchschnittslohn je Beschäftigten konstant	Durchschnittslohn je Beschäftigten konstant
	Lohnsumme sinkt wegen sinkender Beschäftigung und sinkendem Durchschnittslohn	Stark sinkende Lohnsumme	Lohnsumme sinkt mit gleicher Rate wie die Beschäftigung	Lohnsumme steigt mit gleicher Rate wie die Beschäftigung	Lohnsumme sinkt mit gleicher Rate wie die Beschäftigung
<b>Geldleistungssysteme (Rentenversicherung)</b>	Steigender Beitragssatz	Stark steigender Beitragssatz	Sinkender Beitragssatz	Sinkender Beitragssatz	Steigender Beitragssatz
<b>Arbeitsförderung</b>	Steigender Beitragssatz	Stark steigender Beitragssatz	Sinkender Beitragssatz	Sinkender Beitragssatz	Steigender Beitragssatz
<b>Sachleistungssysteme (Kranken- und Pflegeversicherung)</b>	Steigende Beitragssätze	Stark steigende Beitragssätze	Steigende Beitragssätze	Sinkende Beitragssätze	Steigende Beitragssätze
<b>Sozialversicherung insgesamt</b>	Steigende Beitragssätze in allen Zweigen der SV	Stark steigende Beitragssätze in allen Zweigen der SV	Sinkende Beiträge in RV und bei der BA, bei KV und PfV steigend. Im Ergebnis sinkender Gesamtbeitragssatz	Sinkende Beiträge in allen Zweigen der SV	Steigende Beiträge in allen Zweigen der SV

9 Sowohl die Lohnsumme als auch der Durchschnittslohn je Beschäftigten sinken, aber die Lohnsumme sinkt weniger stark als der Durchschnittslohn je Beschäftigten.

In der nachfolgenden Tabelle 10 sind nochmals die Veränderungen der für die Beitragssatzentwicklung der Sozialversicherung maßgeblichen Größen – Zahl der Beschäftigten, Durchschnittslohn und Lohnsumme – für Langfrist-Zeitsparkonten und für reine Schwankungsausgleichskonten zusammengestellt sind.

**Tabelle 10: Relative Veränderung durch reine Schwankungsausgleichskonten und durch Langfrist-Zeitsparkonten im Vergleich**

	Vergleichs-szenario A	Vergleichs-szenario B	Vergleichs-szenario C1	Vergleichs-szenario C2	Vergleichs-szenarien D und N
<b>Relative Veränderung durch reine Schwankungsausgleichskonten</b>					
Zahl der Beschäftigten	0,0%	-9,1%	+11,1%	+11,1%	0,0%
Durchschnittslohn je Beschäftigten	-4,8%	0,0%	-10,0%	0,0%	0,0%
Lohnsumme	-4,8%	-9,1%	0,0%	+11,1%	0,0%
<b>Relative Veränderung durch Langfrist-Zeitsparkonten</b>					
Zahl der Beschäftigten	-5,0%	-13,6%	+5,6%	+5,6%	-5,0%
Durchschnittslohn je Beschäftigten	-4,8%	0,0%	-10,0%	0,0%	0,0%
Lohnsumme	-9,5%	-13,6%	-5,0%	+5,6%	-5,0%

### **Abschlussbemerkung zur Analyse von Langfrist-Zeitsparkonten in der Aufbauphase**

Die Bandbreite denkbarer Wirkungen von Langfrist-Zeitsparkonten in der Aufbauphase kann man durch folgende zwei typische Grundkonstellationen beschreiben, die dann wiederum verschiedene Unterfälle aufweisen:

■ **Grundkonstellation 1: Langfrist-Zeitsparkonten mit Arbeitszeitverlängerung, negativer Beschäftigungswirkung und beitragsatzsteigernder Wirkung in der Sozialversicherung**

Unter diesen Typus fallen, wenn auch mit unterschiedlich starken Änderungen, alle Konstellationen, die durch die Vergleichsszenarien A, B und D bzw. N abgebildet werden. Während bei reinen Schwankungsausgleichskonten im Zyklusdurchschnitt die tatsächlich geleistete und bezahlte Arbeitszeit je Beschäftigten der Vertragsarbeitszeit entspricht und der Beschäftigungsstand sich in Höhe der »Durchschnittsbeschäftigung« einpendelt (das heißt bei einer Beschäftigtenzahl, die dem tatsächlichen Arbeitsvolumen bei Regelarbeitszeit entspricht), liegt bei Langfrist-Zeitsparkonten die Arbeitszeit je Beschäftigten über und folglich die Zahl der Beschäftigten unter diesen Werten. Wegen der Zeitkapitalakkumulation führen Langfrist-Zeitsparkonten also auch gegenüber den Szenarien A und D zur Arbeitszeitverlängerung und zum Rückgang der

Beschäftigten (während reine Schwankungsausgleichskonten im Vergleich zu den Szenarien A und D arbeitszeit- und beschäftigungsneutral sind). Auch die Lohnsumme sinkt in diesen Fällen.

Als Folge dieser Arbeitszeitverlängerung und Beschäftigungsreduktion erhöhen Langfrist-Zeitsparkonten tendenziell in allen Fällen die Beitragssätze in allen Zweigen der Sozialversicherung. Allerdings ist diese Wirkung im Einzelnen verschieden und unterschiedlich stark, je nachdem ob die Langfrist-Zeitsparkonten im Szenario A, B oder D (bzw. N, das heißt einem »Normalzustand ohne zyklische Schwankungen«) eingeführt werden:

- Der Übergang vom *Szenario A* zu reinen Schwankungsausgleichskonten *ohne* Zeitkapitalakkumulation ist arbeitszeit- und beschäftigungsneutral, senkt aber den Durchschnittslohn und damit die Lohnsumme, weil im Ergebnis die Bezahlung von Arbeitszeitreduktion entfällt. Die dauerhafte Ansammlung von Zeitguthaben fügt zum Effekt sinkender Arbeitseinkommen noch Arbeitszeitverlängerung und Beschäftigungsreduktion hinzu. Infolgedessen steigen nun die Beitragssätze nicht nur in den Sachleistungssystemen (Kranken- und Pflegeversicherung), sondern auch in der Rentenversicherung und bei der Bundesanstalt für Arbeit.
- Ähnliches gilt für Arbeitszeitkonten auf dem Hintergrund der Szenarien D bzw. N. Bei Einführung reiner Schwankungsausgleichskonten ohne Zeitkapitalakkumulation werden im Zyklusdurchschnitt weder die Zahl der Beschäftigten, noch der Durchschnittslohn, noch die Lohnsumme, noch die Beitragssätze der Sozialversicherung berührt. Wenn im Rahmen von Langfrist-Zeitsparkonten nun dauerhafte Zeitguthaben angespart werden, wird zyklusdurchschnittlich die Arbeitszeit verkürzt und die Beschäftigung reduziert. Obwohl der Durchschnittslohn unverändert bleibt (es wird lediglich unentgeltlich gearbeitet); sinkt die Lohnsumme. Folglich werden die Beitragssätze in allen Systemen steigen.
- Der Übergang vom *Szenario B* zu Arbeitszeitkonten erhöht bereits *ohne* Zeitkapitalakkumulation die Arbeitszeit und reduziert die Zahl der Beschäftigten und die Lohnsumme. Der Durchschnittslohn je Beschäftigten bleibt allerdings unverändert (weil für den bislang ohne Arbeitsleistung gezahlten Lohn nunmehr tatsächlich gearbeitet wird, was die Reduktion der Zahl der Beschäftigten ermöglicht). In allen Zweigen der Sozialversicherung löst dies die Tendenz zur Beitragssatzsteigerung aus.  
Wenn auf dem Hintergrund des *Szenarios B* zusätzlich dauerhafte Zeitguthaben aufgebaut werden, so bleibt diese Wirkungskette im Prinzip unverän-

dert, aber die arbeitszeitverlängernde und beschäftigungssenkende Wirkung wird wesentlich verschärft. Entsprechend höher fällt die Beitragssatzsteigerung in den Sozialversicherungen aus: Der Durchschnittslohn je Beschäftigten bleibt allerdings auch hier unverändert.

■ **Grundkonstellation 2: Langfrist-Zeitsparkonten mit Arbeitszeitverkürzung, positiver Beschäftigungswirkung und beitragsatzentlastender Wirkung in der Sozialversicherung**

Hierzu gehören die Konstellationen, die durch die Vergleichsszenarien C1 und C2 verdeutlicht werden. Der Übergang von diesen Szenarien zu reinen Schwankungsausgleichskonten ohne Zeitkapitalakkumulation führt zum Abbau der Mehrarbeit, verkürzt die Arbeitszeit und erhöht die Beschäftigung. Folglich sinken tendenziell die Beitragssätze in der Rentenversicherung und bei der Bundesanstalt für Arbeit. Wird nun bei Langfrist-Zeitsparkonten zusätzlich Zeitkapital akkumuliert, dann wird dieser Mechanismus nicht verändert, aber er schwächt sich ab; die Arbeitszeitverkürzung und damit auch die Steigerung der Beschäftigung fällt geringer aus, weil die Mehrarbeit nicht vollständig, sondern nur zum Teil abgebaut wird. Die noch verbleibende reduzierte positive Beschäftigungswirkung dämpft jedoch weiterhin, wenn auch in geringerem Umfang, die Beitragssätze in der Rentenversicherung und bei der Bundesanstalt für Arbeit.

Die Wirkung auf die Sachleistungssysteme ist unterschiedlich, je nachdem ob Langfrist-Zeitsparkonten auf dem Hintergrund der Szenarien C1 (mit bezahlter Mehrarbeit) oder C2 (mit *unbezahlter* Mehrarbeit) eingeführt werden, das heißt ob die Arbeitszeitverkürzung *ohne* Lohnausgleich (C1) oder *mit* Lohnausgleich (C2) stattfindet. In diesem Punkt gibt es jedoch *keinen* Unterschied, ob es sich um reine Schwankungsausgleichskonten oder um Langfrist-Zeitsparkonten handelt: Im ersten Fall (C1) sinkt der Durchschnittslohn je Beschäftigten, und die Lohnsumme bleibt trotz höherer Beschäftigung konstant; im zweiten Fall (C2) bleibt der Durchschnittslohn je Beschäftigten konstant und die Lohnsumme steigt. Im ersten Fall werden die Beitragssätze der Sachleistungssysteme (Kranken- und Pflegeversicherung) nicht berührt, im zweiten Fall sinken sie.

Abschließend lässt sich folgendes sagen: Wie schon bei den reinen Schwankungsausgleichskonten ist auch bei den Langfrist-Zeitsparkonten in der Aufbauphase das Analyseergebnis nicht in eine eindeutige Gesamtaussage zu fassen. In den meisten Fällen werden sich erhebliche Änderungen für die Beschäftigung und die SV-beitragspflichtige Lohnsumme ergeben. Im Einzelnen hängt

es allerdings von den jeweiligen Konstellationen, das heißt von den betrieblichen Strategien ab, die mit der Einführung von Arbeitszeitkonten verbunden sind, welche Richtungen die Veränderungen haben und wie stark sie sind. Die Bandbreite der Varianten, die mittelfristig negative Auswirkungen für Beschäftigung und Sozialversicherungsfinanzen haben, ist jedoch bei Langfrist-Zeitsparkonten in der Aufbauphase wesentlich größer als bei reinen Schwankungsausgleichskonten. Das bedeutet, dass Langfrist-Zeitsparkonten mit verhältnismäßig großer Wahrscheinlichkeit arbeitsmarkt- und sozialpolitisch eher kontraproduktiv sind. Nur wenn sie eindeutig zu einer Verkürzung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit führen, sind Langfrist-Zeitsparkonten unter diesem Aspekt positiv zu bewerten.

### **3.3 Langfrist-Zeitsparkonten im Beharrungszustand**

Bisher wurden Langfrist-Zeitsparkonten unter mittelfristigem Aspekt betrachtet. Dabei wurde unterstellt, dass es über den zyklisch schwankenden Kontostand hinaus zunächst nur Nettozubuchungen gibt, das heißt dass die Guthaben, die nach Ausgleich der zyklischen Schwankungen der Kapazitätsauslastung entstehen, über längere Frist akkumuliert werden. Erst langfristig werden diese Guthaben in Form von Einmalabbuchungen abgebaut.

Im langfristigen Mittel werden alle Beschäftigten, für die Langfrist-Zeitsparkonten bestehen, auf die eine oder andere Weisen ihre Guthaben auflösen. Wenn ein Gleichgewichts- oder Beharrungszustand erreicht ist, werden sich gesamtwirtschaftlich die Nettozubuchungen und die Einmalabbuchungen dann die Waage halten. Insofern wird also der Beharrungszustand von Langfrist-Zeitsparkonten idealtypisch durch das Modell der reinen Schwankungsausgleichskonten abgebildet.

Im Grundsatz kann dies auf fünf verschiedene Weisen geschehen, nämlich

- durch Freistellungen während des Arbeitslebens und während eines Arbeitsverhältnisses (Langzeiturlaub, Teilzeitphasen, Bildungsfreistellungen, Erziehungsurlaub usw.),
- durch Vorruhestand (Altersteilzeit) am Ende des Arbeitslebens, aber während eines noch bestehenden Arbeitsverhältnisses,
- durch Barauszahlung (zum Beispiel bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses),
- durch Verfall der Zeitguthaben ohne Vergütung und schließlich
- durch Umwandlung in Betriebsrentenansprüche.

Wie bereits im Kapitel II erläutert, sind

- bei Freistellungen während des Arbeitsverhältnisses Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuer zu entrichten,

- bei Barauszahlung der Zeitguthaben ebenfalls Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuer nachzuzahlen,
- bei der Umwandlung von Zeitguthaben in Betriebsrenten jedoch weder Sozialversicherungsbeiträge noch Lohnsteuer zu zahlen.

Wie sich dieser Umstand auf die Finanzierung der Sozialversicherung auswirkt, hängt von der Art der Auflösung der Zeitguthaben ab. Idealtypisch sind hier drei Fälle zu unterscheiden:

- Auflösung der Zeitguthaben durch Freistellungen während des Arbeitsverhältnisses (Langzeiturlaub, Bildungsfreistellungen, Erziehungsurlaub oder Vorruhestand bzw. Altersteilzeit am Ende des Arbeitslebens). In diesem Fall decken sich im Beharrungszustand die Auswirkungen von Langfrist-Zeitsparkonten auf die Sozialversicherung mit denen von reinen Schwankungsausgleichskonten.
- Auflösung der Zeitguthaben durch Barauszahlung am Ende des Arbeitsverhältnisses. In diesem Fall nimmt der Beharrungszustand bei Langfrist-Zeitsparkonten eine Art Mittelstellung zwischen Langfrist-Zeitsparkonten in der Aufbauphase und reinen Schwankungsausgleichskonten ein.
- Verfall der Zeitguthaben ohne Vergütung oder Umwandlung der Guthaben in Betriebsrentenansprüche. Der Beharrungszustand von Langfrist-Zeitsparkonten ist bei dieser Konstellation identisch mit dem Zustand in der Aufbauphase.

Die nachstehende Tabelle 11 gibt, bezogen auf den Modellbetrieb, die Rechenergebnisse für den Beharrungszustand von Langfrist-Zeitsparkonten in Abhängigkeit von der Form der Auflösung der Zeitguthaben wieder.

**Tabelle 11: Beharrungszustand von Langfrist-Zeitsparkonten in Abhängigkeit von der Form der Auflösung der Zeitguthaben**

Langfrist-Arbeitszeitkonten im Beharrungszustand (Durchschnitt des Zyklus)	Langfrist-Zeitsparkonten in der Aufbauphase	Langfrist-Zeitsparkonten im Beharrungszustand		
		Kontenauflösung durch bezahlte Freistellung	Kontenauflösung durch Barauszahlung	Kontenauflösung durch Betriebs- renten (oder Verfall ohne Vergütung)
		<b>Tatsächlich arbeitende Beschäftigte</b>		
Zahl der Beschäftigten	Personen	950	950	950
Tatsächliches Arbeitsvolumen	Mio. Std./Jahr	1.580	1.580	1.580
Bezahltes Arbeitsvolumen	Mio. Std./Jahr	1.501	1.501	1.501
Durchschnittslohn je Beschäftigten	€	23.700	23.700	23.700
Lohnsumme	Mio. €	22.515	22.515	22.515
Zeitkapitalakkumulation bzw. aufzulösende Zeitguthaben	Mio. Std./Jahr	0,079	0,079	0,079
		<b>Freistellung während des Arbeitsverhältnisses</b>		
Aufgelöste Zeitguthaben	Mio. Std./Jahr	0,000	0,079	0,000
Freigestellte Beschäftigte	Personen	0	50	0
Lohnsumme für Freistellung	Mio. €	0,000	1,185	0,000
Durchschnittslohn je freigestell. Beschäftigte	€	0	23.700	0
		<b>Barauszahlung oder Umwandlung in Betriebsrenten</b>		
Versicherungspflichtige Auszahlungssumme	Mio. €	0,000	0,000	0,000
		<b>Insgesamt</b>		
Zahl der Personen im Arbeitsverhältnis insgesamt (inkl. Freigestellte)	Personen	950	1.000	950
Durchschnittslohn je Person im Arbeitsverhältnis (inkl. Lohnzahlungen an freigestellte)	€	23.700	23.700	23.700
Versicherungspflichtige Lohnsumme	Mio. €	22.515	23.700	22.515

Die Tabelle 12 fasst das Ergebnis nochmals zusammen, indem sie die relativen Veränderungen der relevanten ökonomischen Größen darstellt, welche sich beim Übergang von der Aufbauphase zum Beharrungszustand von Langfrist-Zeitsparkonten in Abhängigkeit von der Form der Auflösung der Zeitguthaben ergeben.

Tabelle 13 fasst schließlich für den Modellbetrieb sämtliche Rechnungsergebnisse in abgekürzter Form zusammen, d.h. sowohl für die Vergleichsszenarien als auch für den Fall der reinen Schwankungsausgleichskonten als auch für Langfrist-Zeitsparkonten in der Aufbauphase und im Beharrungszustand.

**Tabelle 12: Relative Veränderungen beim Übergang von der Aufbauphase zum Beharrungszustand von Langfrist-Zeitsparkonten in Abhängigkeit von der Form der Auflösung der Zeitguthaben (Zyklusdurchschnitt)**

	Auflösung der Zeitguthaben durch ...		
	Bezahlte Freistellung während des Arbeitsverhältnisses	Barauszahlung	Verfall ohne Vergütung oder Umwandlung in Betriebsrente
<b>Zahl der Beschäftigten</b> (inkl. freigestellte Arbeitnehmer)	+5,3%	0,0%	0,0%
<b>Durchschnittslohn je Beschäftigten</b> (inkl. freigestellte Arbeitnehmer)	0,0%	+5,3%	0,0%
<b>Lohnsumme</b> (inkl. Zahlungen an freigestellte Arbeitnehmer)	+5,3%	+5,3%	0,0%

**Tabelle 13: Gesamtübersicht: Schwankungsausgleichskonten und Langfrist-Arbeitszeitkonten auf dem Hintergrund von Vergleichsszenarien**

	Vergleichsszenarien					Schwankungsausgleichskonten	Langfrist-Zeitsparkonten			
	N bzw. D	A	B	C1	C2		Aufbauphase	Bezahlte Freistellung	Barauszahlung	Verfall oder Umwandlung in Betriebsrente
Beschäftigte (ohne Freigestellte)	1.000	1.000	1.100	900	900	1.000	950	950	950	950
Freigestellte	0	0	0	0	0	0	0	50	0	0
Beschäftigte incl. Freigestellte	1.000	1.000	1.100	900	900	1.000	950	1.000	950	950
Tatsächliche Arbeitszeit je Beschäftigten	1.580	1.580	1.436	1.756	1.756	1.580	1.663	1.663	1.663	1.663
Bezahlte Arbeitszeit je Beschäftigten	1.580	1.659	1.580	1.756	1.580	1.580	1.580	1.580	1.580	1.580
Durchschnittslohn je Beschäftigten €	23.700	24.885	23.700	26.333	23.700	23.700	23.700	23.700	23.700	23.700
Lohnsumme Mio. €	23.700	24.885	26.070	23.700	21.330	23.700	22.515	22.515	22.515	22.515
Entgelt für Freigestellte	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	1,185	0,000	0,000
Barauszahlungen	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	1,185	0,000
Versicherungspflichtige Lohnsumme insgesamt Mio. €	23.700	24.885	26.070	23.700	21.330	23.700	22.515	23.700	23.700	22.515

## **Auflösung der Zeitguthaben durch Freistellungen während des Arbeitsverhältnisses**

Wenn Zeitguthaben durch Freistellungen während des Arbeitsverhältnisses aufgelöst werden (etwa durch Langzeiturlaub, Bildungsfreistellungen, Erziehungsurlaub, Teilzeitbeschäftigung oder durch Vorruhestand bzw. Altersteilzeit am Ende des Arbeitslebens), dann sind die Zahlungen, die bei Auflösung der Zeitguthaben fällig werden, sozialversicherungspflichtiges Entgelt, die entsprechende Beitragszahlungen auslösen. Die für die Finanzierung der Sozialversicherung relevanten Größen (Zahl der Beschäftigten, Durchschnittslohn je Beschäftigten und Lohnsumme) verhalten sich so, als würden keine langfristigen Zeitguthaben existieren; d.h. der Aufbau und der Abbau von Langfrist-Zeitsparkonten neutralisieren sich. Demnach decken sich bei Auflösung der Zeitguthaben durch Freistellungen während des Arbeitsverhältnisses im Beharrungszustand die Auswirkungen von Langfrist-Zeitsparkonten auf die Sozialversicherung mit denen von reinen Schwankungsausgleichskonten.

Das bedeutet, dass alle relevanten ökonomischen Größen wie Zahl der versicherungspflichtigen Beschäftigten, Lohnsumme und Durchschnittslohn – unter Einrechnung der von der Arbeitsleistung freigestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – sich so stellen wie bei reinen Schwankungsausgleichskonten. Wichtig ist im Zusammenhang mit der Finanzierung der Sozialversicherung auch, dass die Lohnzahlungen für freigestellte Beschäftigte aus früher unentgeltlich geleisteter Arbeit im Sinne der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung zu den Bruttolöhnen und -gehältern zählen, somit also auch in die Dynamik der Geldleistungen der Sozialversicherung, besonders der Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung eingehen.

Unter Einrechnung der von der Arbeitsleistung freigestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ergibt sich (jeweils im Zyklusdurchschnitt):

- Die Zahl der Beschäftigten entspricht der »Durchschnittsbeschäftigung« (entsprechend dem tatsächlichen Arbeitsvolumen und der Vertragsarbeitszeit). Durch die Arbeitsfreistellungen (einschließlich Vorruhestand) sind auch die negativen Beschäftigungswirkungen von Langfrist-Zeitsparkonten gegenüber reinen Schwankungsausgleichskonten im Beharrungszustand wieder neutralisiert.
- Die tatsächliche Arbeitszeit je Beschäftigten entspricht der Vertragsarbeitszeit.
- Die bezahlte Arbeitszeit je Beschäftigten ist identisch mit der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit je Beschäftigten.
- Die Lohnsumme entspricht dem geleisteten Arbeitsvolumen und dem Regellohn.

- Der Durchschnittslohn je Beschäftigten entspricht der Vertragsarbeitszeit und dem Regellohn.

Es gibt allerdings einen wichtigen Unterschied zwischen Langfrist-Zeitsparkonten im Beharrungszustand und reinen Schwankungsausgleichskonten. Er besteht in der Verteilung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit zwischen den im Arbeitsverhältnis stehenden Personen. Im Modellbeispiel arbeiten bei reinen Schwankungsausgleichskonten alle 1.000 Beschäftigten des Modellbetriebes zyklusdurchschnittlich je 1.580 Stunden im Jahr; bei Langfrist-Zeitsparkonten arbeiten nur 950 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und erbringen mit einer Jahresarbeitszeit von 1.663 Stunden das gleiche Arbeitsvolumen von 1,58 Mio. Stunden, während 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwar im Beschäftigungsverhältnis stehen, aber freigestellt sind. Hierin liegt der mögliche Wohlfahrtsgewinn von Langfrist-Zeitsparkonten: Sie ermöglichen Bildungsfreistellungen, Teilzeitphasen, Erziehungsurlaub, Vorruhestand usw., allerdings um den Preis einer höheren laufenden Arbeitszeit.

Bei Auflösung der Zeitguthaben durch bezahlte Freistellung einschließlich Vorruhestand wirken sich demnach Langfrist-Zeitsparkonten im Beharrungszustand bezüglich der Finanzierung der Sozialversicherung wie reine Schwankungsausgleichskonten aus. Die Analyse dieser Konstellation ist bereits im Abschnitt 3 dieses Kapitels erörtert worden, so dass hier für den Beharrungszustand von Langfrist-Zeitsparkonten nur die wesentlichen Befunde der dort angestellten Modellbetrachtungen zu memorieren sind:

- Auch wenn Langfrist-Zeitsparkonten durch entsprechende bezahlte Arbeitsfreistellungen ausgeglichen werden, sind in der Regel durchaus Auswirkungen auf zentrale ökonomische Größen wie Zahl der Beschäftigten, Durchschnittslohn je Beschäftigten und Lohnsumme anzunehmen.
- Infolgedessen wird im Normalfall auch anzunehmen sein, dass das Finanzierungssystem der Sozialversicherung tangiert wird.
- Die Richtung und Stärke dieser Wirkungen hängt aber von den betrieblichen Strategien ab, in deren Rahmen Arbeitszeitkonten eingeführt werden. Diese sind in der Realität äußerst vielgestaltig. Es gibt darüber keine empirischen Informationen und auch keine begründeten Prognosen.
- Denkbar sind folglich im Beharrungszustand von Langfrist-Zeitsparkonten einerseits arbeitszeitverkürzende beschäftigungsfördernde Effekte, die dann insgesamt auch zu Beitragsentlastungen in der Sozialversicherung führen können (abgebildet durch Arbeitszeitkonten auf dem Hintergrund des Vergleichsszenarien C1 und C2).

- Möglich sind aber auch arbeitszeitverlängernde und beschäftigungsreduzierende Wirkungen, die dann im Beharrungszustand von Langfrist-Zeitsparkonten zu höheren Beitragssätzen in der Sozialversicherung führen würden (Vergleichsszenario B).
- Denkbar sind schließlich auch beschäftigungsneutrale Varianten, die entweder verhältnismäßig geringe beitragssteigernde Wirkung haben (Szenario A) oder für die Finanzierung der Sozialversicherung ebenfalls neutral sind (Vergleichsszenario D bzw. N).
- So weit sich allerdings Langfrist-Zeitsparkonten in der Aufbauphase generell auf die Beschäftigung und die Beitragssätze der Sozialversicherung ungünstiger auswirken als reine Schwankungsausgleichskonten, verschwindet dieser komparative Nachteil im langfristigen Beharrungszustand, wenn die Zeitguthaben durch bezahlte Freistellung aufgelöst werden.

### **Auflösung der Zeitguthaben durch Barauszahlung**

Bei Barauszahlung, zum Beispiel am Ende des Arbeitsverhältnisses, werden die Zeitguthaben in einer Form aufgelöst, welche – im Gegensatz zur bezahlten Freistellung – die Zahl der Beschäftigten (freigestellte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit eingerechnet) nicht erhöht, wohl aber den Durchschnittslohn je Beschäftigten und die Lohnsumme steigert. In diesem Fall nimmt der Beharrungszustand bei Langfrist-Zeitsparkonten eine Art Mittelstellung zwischen Langfrist-Zeitsparkonten in der Aufbauphase und reinen Schwankungsausgleichskonten ein. Die wichtigsten Ergebnisse (jeweils bezogen auf den Zyklusdurchschnitt) sind:

- Die Zahl der Beschäftigten liegt, wenn Zeitguthaben durch Barauszahlung aufgelöst werden, auch im Beharrungszustand unter der »Durchschnittsbeschäftigung« (in der Mitte zwischen »Durchschnittsbeschäftigung« und »Minimalbeschäftigung«). Die negativen Beschäftigungswirkungen von Langfrist-Zeitsparkonten gegenüber reinen Schwankungsausgleichskonten werden also im Beharrungszustand nicht neutralisiert.
- Die tatsächliche Arbeitszeit je Beschäftigten liegt auch im Beharrungszustand weiterhin über der Vertragsarbeitszeit.
- Die bezahlte Arbeitszeit je Beschäftigten ist auch im Beharrungszustand niedriger als die tatsächlich geleistete Arbeitszeit.
- Die Lohnsumme entspricht dem geleisteten Arbeitsvolumen und dem Regellohn. Im Beharrungszustand wird also der Effekt der unbezahlten Arbeitszeitverlängerung, der für Langfrist-Zeitsparkonten in der Aufbauphase charakteristisch ist, kompensiert.

- Der Durchschnittslohn je Beschäftigten ist aber im Beharrungszustand von Langfrist-Zeitsparkonten höher, als es der Vertragsarbeitszeit und dem Regel-lohn entspricht; er ist damit auch höher als in der Aufbauphase. Darin spiegelt sich wieder, dass die (nunmehr durch nachträgliche Mehrarbeitsvergütung erhöhte) Lohnsumme auf eine geringere Zahl von Beschäftigten verteilt wird, als es der »Durchschnittsbeschäftigung« entsprechen würde.

Wenn langfristig angesammelte Zeitguthaben durch Barauszahlung abgebaut werden, dann bedeutet der Übergang von der Aufbauphase zum Beharrungszustand bei Langfrist-Zeitsparkonten bezüglich der Finanzierung der Sozialversicherung Folgendes:

- Weil die Änderungsrate der Lohnsumme und des Durchschnittslohnes je Beschäftigten gleich hoch sind (die Zahl der Beschäftigten konstant bleibt), wird der Beitragsatz in den dynamischen Geldleistungssystemen (besonders der gesetzlichen Rentenversicherung) und in der Arbeitsförderung weder positiv noch negativ tangiert. Aufbauphase und Beharrungszustand von Langfrist-Zeitsparkonten unterscheiden sich also insofern nicht.
- Da aber die Lohnsumme steigt, kommt es in den Sachleistungssystemen beim Übergang von der Aufbauphase zum Beharrungszustand zu Beitragsentlastungen.

Vergleicht man nicht den Übergang von der Aufbauphase zum Beharrungszustand, sondern den Beharrungszustand mit der Ausgangssituation ohne Arbeitszeitkonten, die durch die fünf Vergleichsszenarien versinnbildlicht wird, dann kommt man zu dem Ergebnis, das für den Modellbetrieb in Tabelle 14 dargestellt ist.

**Tabelle 14: Langfrist-Zeitsparkonten im Beharrungszustand mit Guthabenauflösung durch Barauszahlung. Relative Veränderung im Vergleich zum Zustand ohne Arbeitszeitkonten**

	Vergleichs-szenario A	Vergleichs-szenario B	Vergleichs-szenario C1	Vergleichs-szenario C2	Vergleichs-szenarien D bzw. N
Zahl der Beschäftigten (inkl. freigestellte Arbeitnehmer)	-5,0%	-13,6%	+5,6%	+5,6%	-5,0%
Tatsächliche Arbeitszeit/Beschäftigte (inkl. freigestellte Arbeitnehmer)	+5,3%	+15,8%	-5,3%	-5,3%	+5,3%
Bezahlte Arbeitszeit/Beschäftigte (inkl. freigestellte Arbeitnehmer)	+0,3%	+5,3%	-5,3%	+5,3%	+5,3%
Durchschnittslohn je Beschäftigten (inkl. freigestellte Arbeitnehmer)	+0,3%	+5,3%	-5,3%	+5,3%	+5,3%
Lohnsumme (inkl. Zahlungen an freigestellte Arbeitnehmer)	-4,8%	-9,1%	0,0%	+11,1%	0,0%

Diese Variante von Langfrist-Zeitsparkonten (mit Auflösung der Guthaben durch Barauszahlung) wirkt im Beharrungszustand folgendermaßen:

- Im Verhältnis zu den Szenarien A, D bzw. N und besonders B wird die Arbeitszeit verlängert und die Zahl der Beschäftigten reduziert. Nur im Vergleich zum Szenario D bzw. N wird die zusätzliche Arbeit auch voll zusätzlich bezahlt, im Vergleich zu B nur teilweise, im Vergleich zu A praktisch überhaupt nicht.
- Im Verhältnis zu den Szenarien C1 und C2 wird die Arbeitszeit verkürzt und die Zahl der Beschäftigten erhöht, wenn auch nicht im gleichen Umfang wie bei reinen Schwankungsausgleichskonten (und im Beharrungszustand von Langfrist-Zeitsparkonten, wenn die Zeitguthaben durch bezahlte Freistellungen aufgelöst werden). Im Verhältnis zu C1 ist dies eine Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich (die Lohnsumme bleibt konstant und wird auf eine größere Zahl von Beschäftigten verteilt), während im Verhältnis zu C2 die Arbeitszeitverkürzung mit Lohnausgleich verbunden ist (mit entsprechend deutlich steigender Lohnsumme).

Das Schaubild 19 fasst die unter diesen Bedingungen zu erwartenden Einflüsse auf die Beitragssätze in der Sozialversicherung zusammen.

**Schaubild 19: Langfrist-Zeitsparkonten im Beharrungszustand mit Guthabenauflösung durch Barauszahlung. Einflüsse auf die Beitragssätze der Sozialversicherung im Vergleich zum Zustand ohne Arbeitszeitkonten**

	Vergleichs-szenario A	Vergleichs-szenario B	Vergleichs-szenario C1	Vergleichs-szenario C2	Vergleichs-szenarien D bzw. N
Zahl der Beschäftigten	Sinkt	Sinkt stark	Steigt	Steigt	Sinkt
Durchschnittslohn je Beschäftigten	Nahezu konstant	Steigt	Sinkt	Steigt	Steigt
Lohnsumme	Sinkt	Sinkt stark	Konstant	Steigt stark	Konstant
Beitragssatz der Rentenversicherung	Steigt	Steigt stark	Sinkt	Sinkt	Steigt
Beitragssatz Bundesanstalt für Arbeit	Steigt	Steigt stark	Sinkt	Sinkt	Steigt
Beitragssatz Kranken- und Pflegeversicherung	Steigt	Steigt stark	Konstant	Sinkt stark	Konstant
Sozialversicherung insgesamt	Beitrags-satz- steigerung in allen Systemen	Starke Beitrags- satzsteigerung in allen Systemen	Beitrags- satzsenkung bei RV und BA, bei KV und PV konstant	Beitrags- satzsenkung in allen Systemen	Beitrags- satz- steigerung bei RV und BA, bei KV und PV konstant

## **Verfall von Zeitguthaben ohne Vergütung oder Umwandlung von Zeitguthaben in Betriebsrenten- ansprüche**

Was bisher über die Auswirkungen von Langfrist-Zeitsparkonten im Beharrungszustand auf die Sozialversicherung gesagt wurde, gilt nur unter der Voraussetzung, dass die Zeitguthaben in einer Form aufgelöst werden, bei der sozialversicherungspflichtige Lohnzahlungen fällig werden. Dies ist aber dann nicht der Fall, wenn die Zeitguthaben ohne Vergütung verfallen oder in Betriebsrentenansprüche umgewandelt werden; die beitragsfreie Umwandlung von Arbeitszeitkonten in Betriebsrentenansprüche ist, wie bereits erwähnt; erst seit dem 1. Januar 2001 durch eine Gesetzesänderung ermöglicht worden.

Wenn Zeitguthaben in Betriebsrenten umgewandelt werden oder wenn sie ohne jede Vergütung verfallen, dann bleiben alle relevanten ökonomischen Größen beim Übergang der Langfrist-Zeitsparkonten von der Aufbauphase in den Beharrungszustand unverändert. Weder erhöht sich die Zahl der Beschäftigten durch Freistellungen, noch Durchschnittslohn und Lohnsumme durch Vergütung der früheren Mehrarbeit in Geldform. Für die Finanzen der Sozialversicherung ist dabei von besonderer Bedeutung, dass die Umwandlung von Zeitguthaben in Betriebsrentenansprüche weder sozialversicherungspflichtiges Entgelt ist noch zu den Bruttolöhnen und -gehältern im Sinne der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung zählt bzw. die Rentenanpassung tangiert.

In diesem Fall werden die nachteiligen Effekte auf die Sozialversicherung, welche in der Aufbauphase von Langfrist-Zeitsparkonten ausgehen, auch im Beharrungszustand nicht aufgehoben. Der Beharrungszustand von Langfrist-Zeitsparkonten ist im Falle der Betriebsrentenumwandlung identisch mit dem Zustand während der Aufbauphase. Insofern gelten hier die Aussagen, die im Kapitel 2.2 getroffen worden sind.

## **Gesamtbewertung: Einfluss der Auflösung von Langfrist-Zeitsparkonten auf die Finanzierung der Sozialversicherung**

Die vorausgegangenen Ausführungen haben gezeigt, dass die Art und Weise, wie die langfristig angesammelten Zeitguthaben bei Langfrist-Zeitsparkonten aufgelöst werden, erheblichen Einfluss auf die Finanzierung der Sozialversicherungssysteme haben können. Schaubild 20 fasst dies nochmals in einer Übersicht zusammen.

**Schaubild 20: Konsequenzen beim Übergang von der Aufbauphase zum Beharrungszustand bei Langfrist-Zeitsparkonten**

	Auflösung der Zeitguthaben durch ...		
	Bezahlte Freistellung während des Arbeitsverhältnisses	Barauszahlung	Verfall ohne Vergütung oder Umwandlung in Betriebsrente
Zahl der Beschäftigten (inkl. freigestellte Arbeitnehmer)	Steigt	Konstant	Konstant
Durchschnittslohn je Beschäftigten (inkl. freigestellte Arbeitnehmer)	Konstant	Steigt	Konstant
Lohnsumme (inkl. Zahlungen an freigestellte Arbeitnehmer)	Steigt	Steigt	Konstant
Beitragssatz der Rentenversicherung	Sinkt	Konstant	Konstant
Beitragssatz der Bundesanstalt für Arbeit	Sinkt	Sinkt	Konstant
Beitragssätze der Kranken- und Pflegeversicherung	Sinken	Sinken	Konstant
Konsequenzen für die Sozialversicherung insgesamt	Alle Beitragsätze sinken	Beitragssätze sinken nur in Kranken- und Pflegeversicherung	Alle Beitragsätze konstant

### 1. LANGFRIST-ZEITSPARKONTEN UND LANGFRISTIGE ARBEITSMARKTENTWICKLUNG

Langfrist-Zeitsparkonten beruhen auf der Prämisse, dass zunächst Zeitkapital angesammelt wird, das dann langfristig (in der Regel, das heißt von Verfall ohne Vergütung, Barauszahlung und Umwandlung in Betriebsrenten abgesehen) durch bezahlte Freistellungen während oder unmittelbar vor Ende des Arbeitslebens wieder konsumiert wird. Die Logik der Langfrist-Zeitsparkonten besteht daher im Kern darin, dass kurz- und mittelfristig die Arbeitszeit verlängert (bzw. dass – im Fall der Szenarien C1 und C2 – die ansonsten mögliche Arbeitszeitverkürzung reduziert) und dafür langfristig die Arbeitszeit wieder verkürzt (bzw. – bei den Szenarien C1 und C2 – zusätzlich weiter verkürzt) wird.

Prinzipiell sind Zweifel angebracht, ob diese Logik der Langfrist-Zeitsparkonten wirklich sinnvoll ist und im gedachten Sinne funktionieren kann:

- Arbeitszeitverlängerungen auf breiter Front sind kurz und mittelfristig bei der gegebenen Arbeitsmarktsituation gesamtwirtschaftlich nicht sinnvoll, weil sie den Abbau der strukturellen Arbeitslosigkeit erschweren. Auch wenn man nicht die traditionelle, etwas mechanistische Theorie der Arbeitsverkürzung vertritt und nicht meint, dass ein vorhandenes Arbeitsvolumen ohne Restriktionen durch Mismatch auf dem Arbeitsmarkt oder betriebliche Friktionen auf beliebig viele Köpfe umverteilt werden kann, kann daraus nicht folgen, dass Arbeitszeitverlängerungen unschädlich für die Arbeitsmarktsituation wären. Gewiss ist es ernst zu nehmen, dass es in bestimmten Bereichen, zum Beispiel für hochqualifizierte Arbeitskräfte und in hoch innovativen und dem Wettbewerb ausgesetzten Branchen Engpässe gibt, die jedenfalls kurzfristig am bequemsten mit Arbeitszeitverlängerung überbrückt werden können. Längerfristig wesentlich nachhaltiger wäre allerdings eine Qualifizierungs- und Arbeitsmarktpolitik, die darauf abzielt, das vorhanden Potenzial besser auszuschöpfen und zu entwickeln. Wird der bequeme Ausweg der Arbeitszeitverlängerung gewählt, so besteht zudem die Gefahr, dass die langfristig ohnehin völlig unerlässlichen Bemühungen der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik vernachlässigt werden.

- Dass langfristig wegen der mutmaßlichen demografischen Entwicklung Arbeitskräftemangel herrschen wird, wird übereinstimmend als sehr wahrscheinlich angesehen. Sollte dies zutreffen, so wären Arbeitszeitverkürzungen langfristig kaum möglich, jedenfalls noch sehr viel schwerer als heute. Vielmehr würde der Trend zur Arbeitszeitverlängerung, der heute bereits in Ansätzen erkennbar ist und ja auch den Hintergrund zur Verbreitung von Langfrist-Zeitsparkonten bildet, sich verstärken. Es ist also nicht unwahrscheinlich, dass die Rechnung, die den Langfrist-Zeitsparkonten zu Grunde liegt, nicht aufgehen wird, jedenfalls nicht in der Regel und nicht im volkswirtschaftlichen Durchschnitt.

Langfristig würden Langfrist-Zeitsparkonten demnach die ohnehin zu erwartende Arbeitskräfteknappeheit tendenziell noch verschärfen. Das würde bedeuten, dass die bis dahin angesammelten Zeitguthaben vorzugsweise in solchen Formen aufgelöst werden, die nicht mit bezahlten Freistellungen verbunden sind. Würden in dieser Situation die Zeitguthaben in erheblichem Umfang ohne Vergütung verfallen oder in Betriebsrenten umgewandelt werden, dann würde dies die gerade langfristig und auf dem Hintergrund der wachsenden Alterslast notwendige Beitragsentlastung in der Sozialversicherung konterkarieren.

## **2. LANGFRIST-ZEITSPARKONTEN MIT BETRIEBSRENTENOPTION**

Es wurde bereits dargelegt, dass die Auflösung von Zeitguthaben, die über längere Zeit im Rahmen von Langfrist-Zeitsparkonten kumuliert werden, dann problematisch ist, wenn sie nicht in Form von bezahlter Freistellung während eines Arbeitsverhältnisses erfolgt. In diesem Fall stellen sich (ähnlich wie bei Verfall der Guthaben ohne Vergütung), wie geschildert, nachträgliche Folgen für die Finanzierung der Sozialversicherungssysteme ein, weil die Zuführungen zur betrieblichen Altersversorgung zu endgültigen Beitragsausfällen führen.

Das führt zu der Überlegung, ob die mit dem 4. Euro- Einführungsgesetz ermöglichte beitragsfreie nachträgliche Umwandlung von Rest-Zeitguthaben in Betriebsrenten nicht zu weitgehend ist. Die Möglichkeit, Zeitguthaben beitragsfrei in Betriebsrenten umzuwandeln, könnte nämlich die ohnehin problematischen langfristigen Arbeitsmarkteffekte der Langfrist-Zeitsparkonten verstärken, nämlich die Tendenz zur kurzfristigen Arbeitszeitverlängerung um den Preis langfristiger Verkürzung der Arbeitszeit.

Auch aus anderen Gründen ist die Regelung problematisch:

- Die *nachträgliche* Umwandlung von Rest-Zeitguthaben in Betriebsrenten ist eine Art von »ex-post-Entgeltumwandlung«. Während die normale »ex-ante-Entgeltumwandlung«, bei der durch Verzicht auf *künftiges* Entgelt keine flexibel verwertbaren Zeitgutschriften, sondern ausschließlich Betriebsrentenansprüche geschaffen werden, nach dem Altersvermögensgesetz ab dem 1. Januar 2009 der Sozialversicherungspflicht unterworfen wird, bleibt diese ex-post-Entgeltumwandlung beitragsfrei und wird insofern besser gestellt, ohne dass dafür eine Begründung ersichtlich wäre.
- Außerdem haben die Betriebe und die betroffenen Arbeitnehmer bei einer »nachträglichen Entgeltumwandlung« gegenüber der heute üblichen Entgeltumwandlung »ex ante« den ökonomischen Vorteil sich erst am Ende des Arbeitsvertragsverhältnisses und ggf. erst bei Eintritt des sozialversicherungsrechtlichen Risikofalles entscheiden zu müssen. Damit wird ein wichtiger Grundsatz jeder Versicherung (der Sozialversicherung wie auch der privaten Versicherung) verletzt, nämlich dass nach Eintritt des Risikofalles keine freiwillige Versicherung mehr möglich sein darf. Genau in diesem Sinne wirkt jedoch die ex-post- Entgeltumwandlung: Wenn die Beschäftigten arbeitslos oder vorzeitig erwerbsgemindert werden, werden sie sich für die Nachverbeitragung in der Sozialversicherung entscheiden; die »guten Risiken« wählen die beitragsfreie Umwandlung in Betriebsrenten.
- Die ex-post-Entgeltumwandlung könnte schädliche Rückwirkungen auf die Betriebliche Altersversorgung haben: Es würde für die Unternehmer attraktiv, zunächst lediglich Zeitwertguthaben anzusammeln und die Betriebsrentenzusagen erst dann zu machen, wenn das Arbeitsvertragsverhältnis endet. Auf diese Weise könnte die Betriebliche Altersversorgung als Lohnpuffer für Phasen der nicht ausgelasteten Kapazitäten missbraucht werden.

Um solche Effekte auszuschließen, wären Korrekturen überlegenswert. So könnte der Gesetzgeber die nachträgliche beitragsfreie Umwandlung von Rest-Zeitguthaben in Betriebsrenten auf 5 Jahre nach ihrer Entstehung begrenzen; das würde ausreichende Flexibilität gewährleisten und trotzdem die schädlichen Nebenfolgen einschränken.



## KAPITEL V: ZUSAMMENFASSUNG

---

- (1) Die Untersuchung behandelt im Wesentlichen zwei Fragen, nämlich
  - ob die heutigen sozialversicherungsrechtlichen Regulierungen die Funktionsfähigkeit von Arbeitszeitkonten ermöglichen und
  - welche Rückwirkungen sich aus der zunehmenden Verbreitung von Langfrist-Zeitsparkonten für die Sozialversicherungssysteme, besonders für ihre Finanzierung ergeben können.

Dabei wird Funktionsfähigkeit so verstanden, dass einerseits die flexible Verwendung von Zeitkonten, andererseits in allen Phasen der vollständigen Sozialversicherungsschutz gewährleistet sein muss.

- (2) Die Funktionsfähigkeit von Arbeitszeitkonten einschließlich von Langfristkonten ist durch die geltenden sozialversicherungsrechtlichen Regelungen nach den Gesetzesänderungen im so genannten Flexi-Gesetz und im 4. Euro-Einführungsgesetz im Wesentlichen garantiert. Lückenloser sozialer Schutz ist ebenso sichergestellt wie die notwendige Flexibilität. Allenfalls im arbeitsrechtlichen Bereich (z.B. beim Insolvenzschutz) existieren noch Probleme, die allerdings nicht Gegenstand der vorliegenden Untersuchung sind.
- (3) Die Untersuchung der Auswirkungen von Langfrist-Arbeitszeitkonten auf die Finanzierung der Sozialversicherungssysteme beschränkt sich auf eine statisch-komparative Analyse; auf die Einbeziehung von Kreislaufeffekten muss verzichtet werden; die dazu notwendigen ökonomischen Analysen hätten den Rahmen der Ausarbeitung überschritten. Die Betrachtung begrenzt sich zunächst darauf, zu analysieren, wie sich Arbeitszeitkonten auf Beschäftigung, Durchschnittslohn und Lohnsumme in den Betrieben bei gegebenem Produktions- und Arbeitsvolumen und bei gegebener Arbeitsproduktivität je Arbeitsstunde auswirken würden und welche Konsequenzen dies für die Finanzierung der Sozialversicherungssysteme haben würde.
- (4) Eine eindeutige Beurteilung, in welcher Weise sich die zunehmende Verbreitung von Arbeitszeitkonten auf die Sozialversicherungssysteme auswirken würde, ist prinzipiell unmöglich.

Denn welchen Einfluss Arbeitszeitkonten ausüben, ist durch die Ausgangssituation bestimmt und hängt unter anderem davon ab, welcher Alternativstrategien sich die Betriebe bedienen würden, wenn ihnen das Instrument

der Arbeitszeitkonten nicht zur Verfügung stünde. Darüber gibt es aber keine gesicherten empirischen Erkenntnisse und erst recht keine fundierten Prognosen.

- (5) Es ist daher lediglich möglich, Vergleichsszenarien zu konstruieren, die dazu dienen können, die Bandbreite möglicher Auswirkungen von Arbeitszeitkonten abzuschätzen. Diese Methode liefert hypothetische Aussagen darüber, welche Auswirkungen auf die Sozialversicherungssysteme zu erwarten wären, *falls* Arbeitszeitkonten in bestimmten Konstellationen auf breiter Front eingeführt würden. Damit kann man dann die Bandbreite möglicher Auswirkungen auf die Sozialversicherungssysteme abschätzen, allerdings ohne Aussagen über die Wahrscheinlichkeit des Eintretens solcher Szenarien treffen zu können.
- (6) Bei der Analyse wird zwischen zwei Grundmodellen von Arbeitszeitkonten unterschieden, die in der Praxis häufig miteinander kombiniert sind, nämlich
  - *Arbeitszeitkonten, die ausschließlich dem Ausgleich von wechselnder Kapazitätsauslastung dienen* (»Schwankungsausgleichskonten«) und
  - *Arbeitszeitkonten, bei denen darüber hinaus langfristig Zeitkapital akkumuliert wird* (»Langfrist-Zeitsparkonten«).
- (7) Bei »Schwankungsausgleichskonten« wird bei hoher Kapazitätsauslastung unbezahlte Mehrarbeit geleistet, die in Form von bezahlter Arbeitszeitreduktion bei geringer Kapazitätsauslastung entlohnt wird. Unbezahlte Mehrarbeit und bezahlte Arbeitszeitreduktion gleichen sich – modellhaft vereinfacht – im Verlauf eines wie auch immer gearteten Zyklus (Konjunkturzyklus, Produktzyklus usw.) aus.
- (8) »Langfrist-Zeitsparkonten« können auf »Schwankungsausgleichskonten« aufsetzen, und zwar in dem Sinne, dass die unbezahlte Mehrarbeit die bezahlte Arbeitszeitreduktion überwiegt, so dass beim Ausgleich von schwankenden Arbeitszeiten über die Zyklen hinweg langfristig wachsende Zeitguthaben gespeist werden. Langfrist-Zeitsparkonten können aber auch unabhängig von schwankenden Arbeitszeiten eingesetzt werden, um die regelmäßige Arbeitszeit dauerhaft zu erhöhen.

In beiden Fällen werden die Zeitguthaben erst langfristig aufgelöst, und zwar in der Regel bestimmungsgemäß für bezahlte Freistellungen während oder unmittelbar vor Ende des Arbeitslebens (Langzeiturlaub, Bildungsfreistellung, Teilzeit, Erziehungsurlaub, Altersteilzeit bzw. Vorruhestand), aber auch durch Barauszahlung und Umwandlung in Betriebsrentenansprüche oder auch durch Verfall ohne Vergütung.

- (9) An Hand eines fiktiv konstruierten »Modellbetriebes« und an Hand von fünf Vergleichsszenarien wird sodann im Verlauf der Untersuchung illustriert, wie sich Arbeitszeitkonten in ihren beiden Formen (Schwankungsausgleichskonten und Langfrist-Zeitparkonten) auf die für die Finanzierung der Sozialversicherungssysteme maßgeblichen Größen (Zahl der Beschäftigten, Durchschnittslohn je Beschäftigten und Lohnsumme) auswirken würden, *wenn* sie sich flächendeckend in der ganzen Volkswirtschaft verbreiten würden. Dabei sollen die fünf Vergleichsszenarien die denkbaren unterschiedlichen Ausgangssituationen bei der Einführungen von Arbeitszeitkonten bzw. die verschiedenen damit verbunden betrieblichen Strategien in typisierender Form illustrieren. Diese Modellrechnungen hängen naturgemäß von den gewählten Annahmen ab und können lediglich einen illustrativen Wert beanspruchen. Besonders die konkreten Zahlenwerte, die sich bei den Rechnungen ergeben, können nur Richtungen und Tendenzen kennzeichnen und beinhalten keine darüber hinaus gehenden Aussagen.
- (10) Die **Untersuchung der Schwankungsausgleichskonten** zeigt, dass diese je nach Fallkonstellation erhebliche Auswirkungen auf die Zahl der Beschäftigten, den Durchschnittslohn je Beschäftigten und die Lohnsumme und damit auch auf das Finanzierungssystem der Sozialversicherung haben können, und zwar auch dann, wenn sie ausschließlich als Flexibilitätspuffer bei wechselnder Kapazitätsauslastung dienen und wenn keine langfristigen Zeitguthaben akkumuliert werden
- (11) Dabei sind je nach Ausgangssituation und betrieblicher Strategie unterschiedliche Wirkungen denkbar, die idealtypisch wie folgt unterschieden werden können:
- 11.1 *Arbeitszeit- und beschäftigungsneutrale Schwankungsausgleichskonten mit sinkender Lohnsumme und sinkendem Durchschnittslohn je Beschäftigten.*
- In diesem Fall verändern Schwankungsausgleichskonten weder die Zahl der Beschäftigten noch die Arbeitszeit. Sie regeln nur, dass die Entlohnung für Mehrarbeit mit der Bezahlung für nicht geleistete Arbeit verrechnet und somit Arbeitszeitreduktion nicht mehr bezahlt wird. In dieser Konstellation wirken Schwankungsausgleichskonten demnach als beschäftigungsneutrale Minderung der Lohneinkommen innerhalb eines Modells der flexiblen Arbeitszeit. Diese Minderung der Lohneinkommen verstärkt sich unter Umständen noch durch den Wegfall von Zuschlägen für Mehrarbeit.

11.2 *Arbeitszeitverlängernde Schwankungsausgleichskonten mit negativer Beschäftigungswirkung, sinkender Lohnsumme und konstantem Durchschnittslohn je Beschäftigten.*

In diesen Konstellationen bewirken Schwankungsausgleichskonten, dass der Personalbestand reduziert und die Unterauslastung der Belegschaft durch eine flexible Arbeitszeitregelung aufgefangen wird, wobei auch Mehrarbeit als Instrument eingesetzt wird. In diesem Fall wird durch die Schwankungsausgleichskonten nicht die Bezahlung der Arbeitszeitreduktion abgeschafft, sondern für den zuvor ohne tatsächliche Arbeitsleistung (oder für nicht effizient genutzte Arbeitszeit) gezahlten Lohn muss nun eine Arbeitsleistung erbracht werden (weswegen dann eine geringere Zahl von Beschäftigten ausreicht, das Arbeitsvolumen zu bewältigen). Schwankungsausgleichskonten führen in dieser Konstellation somit zu Arbeitszeitverlängerung mit Senkung der Beschäftigung und ohne zusätzlichen Lohn für die zusätzliche Arbeit.

11.3 *Arbeitszeitverkürzende Schwankungsausgleichskonten mit positiver Beschäftigungswirkung.*

In dieser Konstellation wird durch Schwankungsausgleichskonten definitive (bezahlte oder unbezahlte) Mehrarbeit in transitorische (durch Freizeit entgeltene) Mehrarbeit umgewandelt. Die Beschäftigungswirkung ist in diesem Fall immer positiv. Dabei ist die Wirkung auf Lohnsumme und Durchschnittslohn differenziert, je nachdem ob bezahlte Mehrarbeit oder unbezahlte Mehrarbeit abgebaut wird.

- Treten dabei Schwankungsausgleichskonten an die Stelle von *bezahlter* Mehrarbeit, so bleibt die Lohnsumme konstant; sie wird jedoch auf mehr Beschäftigte verteilt, so dass der Durchschnittslohn je Beschäftigten sinkt. Schwankungsausgleichskonten wirken demnach als Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich. Falls Mehrarbeitszuschläge gezahlt wurden, fällt der Rückgang des Durchschnittslohnes je Beschäftigten noch deutlicher aus, so dass dann auch die Lohnsumme sinkt.
- Wenn durch Schwankungsausgleichskonten jedoch *unbezahlte* Mehrarbeit abgebaut wird, dann wird unbezahlte Mehrarbeit durch (in Form von bezahlter Arbeitszeitreduktion) bezahlte Arbeit ersetzt. Im Ergebnis steigt die Lohnsumme, obwohl sie auf eine größere Zahl von Beschäftigten verteilt wird; wegen der höheren Zahl der Beschäftig-

ten bleibt der Durchschnittslohn je Beschäftigten tendenziell gleich. Die Wirkung von Schwankungsausgleichskonten entspricht demnach einer Arbeitszeitverkürzung mit Lohnausgleich).

11.4 *Arbeitszeit- und beschäftigungsneutrale Schwankungsausgleichskonten mit konstanter Lohnsumme und konstantem Durchschnittslohn je Beschäftigten.*

In diesem Fall wird lediglich Beschäftigungsflexibilität (wechselnde Belegschaftsstärke je nach Kapazitätsauslastung) durch Arbeitszeitflexibilität (bei Lohnstabilität) ersetzt. Im Zyklusdurchschnitt bleiben alle relevanten Größen (Zahl der Beschäftigten, Durchschnittslohn je Beschäftigten und Lohnsumme) gleich; es werden lediglich die zeitlichen Schwankungen geglättet. Dies ist die einzige Konstellation, bei der – wenn auch nur im Zyklusdurchschnitt – die Einführung von Schwankungsausgleichskonten die für die Finanzierung der Sozialversicherung relevanten Arbeitsmarktgrößen unverändert lässt.

(12) Wenn sich auf diese Weise Zahl der Beschäftigten, Durchschnittslohn je Beschäftigten und Lohnsumme infolge der flächendeckenden Einführung von Schwankungsausgleichskonten ändern, dann beeinflusst dies das Finanzierungssystem der Sozialversicherung auf folgende Weise:

- Bei den *dynamischen Geldleistungssystemen* (d.h. insbesondere bei der gesetzlichen Rentenversicherung) wirken Arbeitszeitkonten mittelfristig (d.h. bei gegebenem Volumen an Rentenansprüchen und unter Absehung von der kurzen Zeitverzögerung der Rentenanpassung hinter den Lohnentwicklung) ausschließlich über die Veränderung der Zahl der Beschäftigten auf den Beitragssatz. Steigende Zahl von Beschäftigten senkt ceteris paribus den Beitragssatz, sinkende Zahl von Beschäftigten erhöht ihn. Änderungen des Durchschnittslohnes je Beschäftigten und der Lohnsumme sind irrelevant für den Beitragssatz, weil sie gleichermaßen die Beitragseinnahmen und die Rentenausgaben beeinflussen, was sich wechselseitig neutralisiert.
- Das *System der Arbeitsförderung* reagiert im Prinzip in gleicher Weise wie die gesetzliche Rentenversicherung auf Änderungen, die durch Arbeitszeitkonten ausgelöst werden; wenn die Zahl der Beschäftigten zunimmt, dann sinkt bei der Bundesanstalt für Arbeit der Beitragssatz (bzw. der Bedarf an staatlichen Zuschüssen) bzw. umgekehrt. Allerdings ist die Reaktion des Systems der Arbeitsförderung auf die Änderung der Zahl der

Beschäftigten stärker als in der Rentenversicherung, weil zusätzlich auch die Zahl der Leistungsberechtigten beeinflusst wird.

- Bei den *Sachleistungssystemen der Sozialversicherung* (Kranken- und Pflegeversicherung) lassen Arbeitszeitkonten die Ausgabenseite unberührt. Beeinflusst werden nur die Beitragseinnahmen. Hierbei kommt es nur auf die Veränderung der Lohnsumme an, unabhängig davon, durch welche Kombination aus Änderung der Zahl der Beschäftigten und des Durchschnittslohnes je Beschäftigten diese zustande kommt.

(13) Die flächendeckende Einführung von Schwankungsausgleichskonten würde auf diesem Hintergrund differenziert auf die Beitragssätze der Sozialversicherung einwirken, und zwar folgendermaßen:

13.1 Bei arbeitszeit- und beschäftigungsneutralen Schwankungsausgleichskonten mit sinkender Lohnsumme und sinkendem Durchschnittslohn je Beschäftigten bleiben die dynamischen Geldleistungssysteme der Sozialversicherung (insbesondere die Rentenversicherung) unberührt, weil die Zahl der Beschäftigten sich nicht ändert. Die Minderung der Arbeits-einkommen senkt nicht nur die Beitragseinnahmen, sondern (mit kurzer Zeitverzögerung) auch die Ausgaben.

Auch die Arbeitsförderung bleibt unberührt, weil sich die Zahl der Beschäftigten nicht ändert.

Nur in den Sachleistungssystemen (Kranken- und Pflegeversicherung), bei denen die Ausgabenseite nicht von der Lohnentwicklung abhängt, kommt es wegen der leicht sinkenden beitragspflichtigen Lohnsumme tendenziell zu Beitragssatzsteigerungen.

13.2 *Bei arbeitszeitverlängernden Schwankungsausgleichskonten mit negativer Beschäftigungswirkung, sinkender Lohnsumme und konstantem Durchschnittslohn je Beschäftigten* haben Schwankungsausgleichskonten eindeutig negative Folgen für die Finanzierung der Sozialversicherung.

Hier dienen Arbeitszeitkonten zur Personalreduktion, wobei bezahlte Arbeitszeitreduktion (bzw. effektiv nicht genutzte Arbeitszeit) reduziert und mit Mehrarbeit verrechnet wird. Weil die Zahl der Beschäftigten zurückgeht, steigen tendenziell in allen Sozialversicherungssystemen die Beitragssätze. In diesem Fall sind auch die dynamischen Geldleistungssysteme betroffen, weil die beitragspflichtige Lohnsumme (*ceteris paribus*) stärker zurückgeht als die Ausgaben für die Geldleistungen. Zusätzlich macht sich auch die höhere Zahl von Leistungsempfängern der Bundesanstalt für Arbeit bemerkbar.

13.3 Bei *arbeitszeitverkürzenden Schwankungsausgleichskonten mit positiver Beschäftigungswirkung* haben Schwankungsausgleichskonten positive, das heißt beitragsatzdämpfende Wirkung auf die Sozialversicherung.

Die Einführung von Arbeitszeitkonten wirkt wie Arbeitszeitverkürzung, bei der die Belegschaft aufgestockt wird und Mehrarbeit reduziert bzw. mit Arbeitszeitreduktion verrechnet wird.

- Geschieht diese Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich (Ersetzung von *bezahlter* Mehrarbeit durch Schwankungsausgleichskonten), dann wird bei sinkendem Durchschnittslohn je Beschäftigten eine gleichbleibende Lohnsumme auf eine größere Zahl von Beschäftigten verteilt. In den dynamischen Geldleistungssystemen und in der Arbeitsförderung sinken die Beitragssätze, während in den Sachleistungssystemen das Beitragsaufkommen und damit die Beitragssätze unverändert bleiben.
- Geschieht die Arbeitszeitverkürzung jedoch mit Lohnausgleich (Ersetzung von *unbezahlter* Mehrarbeit durch Schwankungsausgleichskonten), dann bleibt der Durchschnittslohn je Beschäftigten konstant. Die Zahl der Beschäftigten und die Lohnsumme steigen, wodurch es in allen Zweigen der Sozialversicherung zur Beitragsentlastung kommt.

13.4 Nur *bei arbeitszeit- und beschäftigungsneutralen Schwankungsausgleichskonten mit konstanter Lohnsumme und konstantem Durchschnittslohn je Beschäftigten* werden die Beitragssätze der Sozialversicherung (im Zyklusdurchschnitt) nicht beeinflusst.

(14) Für den Fall, dass sich **Langfrist-Zeitsparkonten** flächendeckend verbreiten würden, sind in der Analyse zu unterscheiden

- die *Aufbauphase* von langfristigen Zeitguthaben, in der im Durchschnitt über die Zyklen und die Volkswirtschaft durch unbezahlte Mehrarbeit Zeitüberschüsse angesammelt werden, und
- der *Beharrungszustand*, in dem sich der laufende Aufbau von Zeitguthaben und der Abbau (durch bezahlte Freistellungen, Barauszahlung oder aber Umwandlung in Betriebsrenten) die Waage halten.

(15) In der **Aufbauphase** würden **Langfrist-Zeitsparkonten** in jedem Fall die Zahl der Beschäftigten, den Durchschnittslohn je Beschäftigten und die Lohnsumme beeinflussen. Im Vergleich zu reinen Schwankungsausgleichskonten ohne langfristige Zeitkapitalakkumulation wirken sie immer wie Arbeitszeit-

verlängerung mit entsprechenden komparativen Nachteilen für die Beschäftigung.

- (16) Dabei sind je nach Ausgangssituation und betrieblicher Strategie in der Aufbauphase unterschiedliche Wirkungen von Langfrist-Zeitsparkonten denkbar. Die verschiedenen Konstellationen lassen sich wie folgt in zwei Gruppen einteilen:

16.1 *Langfrist-Zeitsparkonten mit Arbeitszeitverlängerung und negativer Beschäftigungswirkung* (gemessen an der Ausgangssituation ohne Arbeitszeitkonten).

Hierzu gehören:

- einerseits diejenigen Konstellationen, die bei reinen Schwankungsausgleichskonten beschäftigungsneutral wären (Ziffer 11.1 und 11.4); hier führt die zusätzliche Ansammlung von langfristigen Zeitguthaben zur Arbeitszeitverlängerung und zur Minderung der Arbeitseinkommen,
- andererseits die Konstellation, die bereits bei reinen Schwankungsausgleichskonten wie Arbeitszeitverlängerung ohne zusätzlichen Lohn für zusätzliche Arbeit wirkt (Ziffer 11.2). In diesem Fall wird die arbeitszeitverlängernde und beschäftigungssenkende Wirkung durch die zusätzliche Ansammlung von langfristigen Zeitguthaben verstärkt. Verstärkt wird auch die Minderung der Arbeitseinkommen.

16.2 *Langfrist-Zeitsparkonten mit Arbeitszeitverkürzung und positiver Beschäftigungswirkung* (gemessen an der Ausgangssituation ohne Arbeitszeitkonten).

Hier geht es um die Fälle, in denen definitive (bezahlte oder unbezahlte) Mehrarbeit in transitorische Mehrarbeit umgewandelt wird. Die arbeitszeitverkürzende und beschäftigungserhöhende Wirkung, die in diesen Konstellationen bei reinen Schwankungsausgleichskonten (Ziffer 11.3) entsteht, bleibt auch bei Langfrist-Zeitsparkonten in der Aufbauphase erhalten, wird aber durch die zusätzliche Ansammlung von langfristigen Zeitguthaben wesentlich abgeschwächt.

- (17) Der Einfluss von Langfrist-Zeitsparkonten auf die Finanzierung der Sozialversicherungssysteme wäre in der Aufbauphase nach den Modellrechnungen folgender:

17.1 Bei *den Langfrist-Zeitsparkonten mit Arbeitszeitverlängerung und negativer Beschäftigungswirkung* (Ziffer 16.1) würden die Beitragssätze in allen Zweigen der Sozialversicherung je nach Konstellation tendenziell steigen.

17.2 Bei den *Langfrist-Zeitsparkonten mit Arbeitszeitverkürzung und positiver Beschäftigungswirkung* (Ziffer 16.2) kommt es *ceteris paribus* (wenn auch in geringerem Umfang als bei reinen Schwankungsausgleichskonten ohne langfristige Zeitakkumulation) zur Beitragsentlastung in den Geldleistungssystemen (gesetzliche Rentenversicherung) und bei der Arbeitsförderung.

Die Beitragssatzwirkung in den Sachleistungssystemen, bei denen es nur auf die Veränderung der *Lohnsumme* ankommt, hängt von der näheren Konstellation ab. In den Modellrechnungen ergeben sich Beitragsentlastungen in der Kranken- und Pflegeversicherung tendenziell in denjenigen Fällen, die wie *Arbeitszeitverkürzung mit Lohnausgleich* wirken (Ersetzung *unbezahlter* Mehrarbeit durch *Arbeitszeitkonten*); Beitragssatzsteigerungen in Kranken- und Pflegeversicherung sind hingegen tendenziell dann zu erwarten, wenn *bezahlte* Mehrarbeit durch *Arbeitszeitkonten* ersetzt wird und die *Arbeitszeitkonten* wie *Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich* wirken.

- (18) In der **Beharrungsphase** von **Langfrist-Zeitsparkonten** halten sich der laufende Aufbau und der Abbau von Zeitguthaben die Waage. Die Wirkung auf die für die Finanzierung der Sozialversicherung entscheidenden Größen (Zahl der Beschäftigten, den Durchschnittslohn je Beschäftigten und Lohnsumme) hängt jedoch wesentlich davon ab, in welcher Form die langfristig angesammelten Zeitguthaben aufgelöst werden (durch bezahlte Freistellungen, Barauszahlung oder aber Umwandlung in Betriebsrenten).
- (19) Bei der *Auflösung der langfristig angesammelten Zeitguthaben durch bezahlte Freistellung während des Beschäftigungsverhältnisses* (ggf. durch Alterszeit bzw. Vorruhestand unmittelbar vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses) decken sich die Wirkungen von Langfrist-Zeitsparkonten auf die Sozialversicherungssysteme im Beharrungszustand mit denjenigen von reinen Schwankungsausgleichskonten ohne langfristige Zeitkapitalakkumulation. Insoweit die Langfrist-Zeitsparkonten also in der Aufbauphase gegenüber den reinen Schwankungsausgleichskonten für Beschäftigung und Beitragssätze der Sozialversicherung ungünstiger sind, hebt sich dieser komparative Nachteil im Beharrungszustand auf. Im Übrigen hängt die Wirkung von Langfrist-Zeitsparkonten auf die Sozialversicherung im Beharrungszustand von den jeweiligen Konstellationen ab (entsprechend den Ausführungen für reine Schwankungsausgleichskonten in Ziffern 11.1 bis 11.4). D.h. dass auch im Beharrungszustand sowohl positive als auch negative Effekte möglich sind.

(20) Bei der *Auflösung langfristig angesammelter Zeitguthaben durch Barauszahlung* entspricht die Wirkung von Langfrist-Zeitsparkonten im Beharrungszustand nur teilweise derjenigen von reinen Schwankungsausgleichskonten. Der Übergang von der Aufbauphase zum Beharrungszustand bei Langfrist-Zeitsparkonten bedeutet dann bezüglich der Finanzierung der Sozialversicherung Folgendes:

20.1 Anders als bei bezahlten Freistellungen während (oder unmittelbar vor Beendigung) des Arbeitsverhältnisses kommt es bei Barauszahlung nicht zu einer positiven Änderung der Zahl der Beschäftigten und infolgedessen auch nicht zur Beitragsentlastung in der gesetzlichen Rentenversicherung und in der Arbeitsförderung.

20.2 Da aber die Barauszahlungen für die Zeitguthaben die Lohnsumme steigern, kommt es in den Sachleistungssystemen beim Übergang von der Aufbauphase zum Beharrungszustand zu Beitragsentlastungen.

(21) Wenn langfristig angesammelte Zeitguthaben ohne Vergütung *verfallen* oder in *Betriebsrenten* umgewandelt werden, dann bleiben alle für die Finanzierung der Sozialversicherung relevanten ökonomischen Größen beim Übergang der Langfrist-Zeitsparkonten von der Aufbauphase in den Beharrungszustand unverändert.

Weder erhöht sich dann die Zahl der Beschäftigten durch Freistellungen, noch verändern sich Durchschnittslohn oder Lohnsumme. Die nachteiligen Effekte auf die Sozialversicherung, welche in der Aufbauphase von Langfrist-Zeitsparkonten ausgehen, werden auch im Beharrungszustand nicht aufgehoben. Der Beharrungszustand von Langfrist-Zeitsparkonten ist im Falle der Betriebsrentenumwandlung identisch mit dem Zustand während der Aufbauphase (siehe die Ausführungen unter Ziffer 15); das Gleiche gilt, wenn die Zeitguthaben ohne Vergütung verfallen.

(22) Grundsätzlich bestehen Zweifel, ob die den Langfrist-Zeitsparkonten zu Grunde liegende Logik sinnvoll und durchführbar ist, nämlich kurz- und mittelfristig die Arbeitszeit zu verlängern (bzw. die ansonsten mögliche Arbeitszeitverkürzung zu reduzieren) und dafür langfristig die Arbeitszeit wieder (bzw. zusätzlich) zu verkürzen.

Kurz und mittelfristig sind Arbeitszeitverlängerungen auf breiter Front bei der gegebenen Arbeitsmarktsituation gesamtwirtschaftlich nicht sinnvoll, weil sie den Abbau der strukturellen Arbeitslosigkeit erschweren. Langfristig würden Langfrist-Zeitsparkonten hingegen die aus demografischen Gründen ohnehin zu erwartende Arbeitskräfteknappheit tendenziell noch verschärfen; Arbeits-

zeitverkürzungen werden dann jedenfalls noch viel schwerer durchsetzbar sein als heute. Die bis dahin angesammelten Zeitguthaben würden dann vorzugsweise in solchen Formen aufgelöst werden, die nicht mit bezahlten Freistellungen verbunden sind. Würden in dieser Situation die Zeitguthaben in erheblichem Umfang ohne Vergütung verfallen oder in Betriebsrenten umgewandelt werden, dann würde dies die gerade langfristig und auf dem Hintergrund der wachsenden Alterslast notwendige Beitragsentlastung in der Sozialversicherung konterkarieren.

- (23) Wenn Zeitguthaben, die über längere Zeit im Rahmen von Langfrist-Zeitsparkonten kumuliert worden sind, durch Umwandlung in Betriebsrenten aufgelöst werden, ist dies problematisch, weil es zu endgültigen Beitragsausfällen führt.

Es ist zu überlegen, ob die mit dem 4. Euro-Einführungsgesetz ermöglichte beitragsfreie nachträgliche Umwandlung von Rest-Zeitguthaben in Betriebsrenten wieder eingeschränkt werden sollte, weil sie die ohnehin problematische Tendenz der Langfrist-Zeitsparkonten zur kurzfristigen Arbeitszeitverlängerung bei langfristiger Arbeitszeitverlängerung noch verstärkt. Denkbar wäre zum Beispiel die Umwandlung von Zeitkonten in Betriebsrenten nur bis zu fünf Jahre nach ihrer Entstehung beitragsfrei zuzulassen.

- (24) Ungeachtet des Fehlens empirisch fundierter Prognosemöglichkeiten können die Auswirkung von Langfrist-Arbeitszeitkonten auf die Sozialversicherung zusammenfassend bei aller Vorsicht folgendermaßen bewertet werden:

- Das geltende Sozialversicherungsrecht gewährleistet hinreichend die *Funktionsfähigkeit* von Arbeitszeitkonten (notwendige Flexibilität und lückenlosen Sozialversicherungsschutz).
- *Reine Schwankungsausgleichskonten* (ohne langfristige Ansammlung von Zeitguthaben) können sich positiv auf die Finanzierung der Sozialversicherungssysteme auswirken, aber nur, wenn sie zur Umwandlung definitiver (bezahlter oder nicht entgelteter) in transitorische (mit Freizeit entgeltete) Überstunden führen. In allen anderen Fällen ist mit mehr oder weniger negativen Auswirkungen zu rechnen, allenfalls mit Neutralität.
- *Langfrist-Zeitsparkonten*, bei denen über längere Fristen Zeitguthaben der Beschäftigten angesammelt werden, haben in der *Aufbauphase* immer mehr oder weniger beitragsatzsteigernde Effekte in der Sozialversicherung.
- Im *Beharrungszustand* (d.h. wenn Aufbau und Abbau von Zeitkapital sich ausgleicht) werden die negativen Beitragsatzeffekte von Langfrist-Zeit-

sparkonten wieder ausgeglichen, jedoch *nur*, wenn die Auflösung der angesammelten langfristigen Zeitguthaben in Gestalt von bezahlten Freistellungen während oder unmittelbar vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses erfolgt.

- Wenn die Langfrist-Zeitsparkonten jedoch durch Barauszahlung, durch Verfall ohne Vergütung oder durch beitragsfreie Umwandlung in Betriebsrenten aufgelöst werden, dann treten auch im Beharrungszustand nachteilige Folgen für die Finanzierung der Sozialversicherung ein.

- »Arbeitszeitflexibilisierung zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit«, Ergebnisse einer DIHT-Umfrage, Berlin 2000.
- Bosch, Gerhard, »Konturen eines neuen Normalarbeitsverhältnisses«, WSI-Mitteilungen 2/2001.
- Bundesmann-Jansen, Jörg, Groß, Hermann, Munz, Eva (ISO-Institut), »Arbeitszeit '99. Ergebnisse einer repräsentativen Beschäftigtenbefragung zu traditionellen und neuen Arbeitszeitformen in der Bundesrepublik Deutschland«, im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Stadtentwicklung, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen, Köln 2000.
- Dichmann, Werner, Klenner, Christine, Ochs, Christiane, Seifert, Hartmut, »Arbeitszeit und Strukturwandel« (Studie des Instituts der Deutschen Wirtschaft und des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung, herausgegeben vom Ministerium für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen), Düsseldorf 1998.
- Fels, Gerhard, Heinze, Rolf G., Pfarr, Heide, Streeck, Wolfgang, »Bericht der Benchmarking-Gruppe des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit«, Februar 2000.
- Geißler, Karlheinz A., »Am Ende des Zeitvorsprunges. Neue Zeitformen für eine neue Zeitkultur«, Gewerkschaftliche Monatshefte 4/2000.
- Lang, Klaus, »Gewerkschaftspolitik als Zeitpolitik? Thesen zur Diskussion«, Gewerkschaftliche Monatshefte 4/2000.
- Lindecke, Christiane, »Flexible Arbeitszeitorganisation in der Praxis«, Mering 2000.
- Mückenberger, Ulrich, »Zeitwohlstand in neuen Zeiten«, Gewerkschaftliche Monatshefte 4/2000.
- Rombach, Wolfgang, »Gesetzliche Rahmenbedingungen für die Vereinbarung von Arbeitszeitkonten«, in »Das Personalbüro in Recht und Praxis«, Freiburg 2000.
- Schroth, Jochen, »Die Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben. Eine Übersicht über verschiedene Sicherungsmodelle sowie ihre Vor- und Nachteile« (Studie des Instituts für Arbeit und Technik im Wissenschaftszentrum NRW, herausgegeben vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen), Düsseldorf 2000.

Seifert, Hartmut, »Zeitkonten: Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität«, WSI-Mitteilungen 02/2001.

»Zeitkonten, Arbeit à la carte? Neue Modelle der Arbeitszeitgestaltung« Im Auftrag des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung, Hamburg 1998.

# ANHANG: FORMELMÄSSIGE ZUSAMMENHÄNGE BEI DER BERECHNUNG DER AUSWIRKUNGEN VON ARBEITSZEITKONTEN IN EINEM MODELLBETRIEB

---

## VERWENDETE SYMBOLE:

- $V$  = Arbeitsvolumen bei durchschnittlicher Kapazitätsauslastung  
 $B$  = Zahl der Beschäftigten  
 $BN$  = Normalbeschäftigung (Zahl der Beschäftigten bei Vertragsarbeitszeit und durchschnittlicher Auslastung)  
 $T$  = Tatsächlich geleistete Arbeitszeit (je Beschäftigten)  
 $TL$  = Bezahlte Arbeitszeit (je Beschäftigten)  
 $TR$  = Regelarbeitszeit (je Beschäftigten)  
 $L$  = Lohn je Beschäftigten  
 $LN$  = Normallohn je Beschäftigten bei Vertragsarbeitszeit und Regellohn je Arbeitsstunde  
 $LR$  = Regellohn je Arbeitsstunde (Tariflohn)  
 $LS$  = Lohnsumme insgesamt  
 $LSR$  = Lohnsumme insgesamt bei Vertragsarbeitszeit und Regellohn  
 $f$  = Auslastungsfaktor (positiv bei überdurchschnittlicher und negativ bei unterdurchschnittlicher Auslastung (in den Modellrechnungen wird angenommen, dass  $f$  zwischen + 0,1 und – 0,1 schwankt).

## ZAHLE DER BESCHÄFTIGTEN

	Maximale Kapazitätsauslastung	Minimale Kapazitätsauslastung	Durchschnitt des Zyklus
Ohne zyklische Schwankungen	$B = \frac{V}{TR} = BN$		
Schwankungsausgleichskonten			
Vergleichsszenario A			
Vergleichsszenario B	$B = \frac{V \cdot (1+f)}{TR} = (1+f) \cdot BN$		
Vergleichsszenario C1	$B = \frac{V \cdot (1-f)}{TR} = (1-f) \cdot BN$		
Vergleichsszenario C2			
Vergleichsszenario D	$B = \frac{V \cdot (1+f)}{TR} = (1+f) \cdot BN$	$B = \frac{V \cdot (1-f)}{TR} = (1-f) \cdot BN$	$B = \frac{V}{TR} = BN$
Langfrist-Zeitsparkonten in der Aufbauphase	$B = \frac{V \cdot (1-0,5 \cdot f)}{TR} = (1-0,5 \cdot f) \cdot BN$		

## ÄNDERUNGSRATEN DER ZAHLE DER BESCHÄFTIGTEN DURCH ARBEITSZEITKONTEN (ZYKLUSDURCHSCHNITT)

	Schwankungsausgleichskonten	Langfrist-Zeitsparkonten in der Aufbauphase
Vergleichsszenario A	$w_B = 1$	$w_B = 1 - 0,5 \cdot f$ $w_B < 1$
Vergleichsszenario B	$w_B = \frac{1}{1+f}$ $w_B < 1$	$w = \frac{1-0,5 \cdot f}{1+f}$ $w_B > 1$
Vergleichsszenario C1	$w_B = \frac{1}{1-f}$	$w = \frac{1-0,5 \cdot f}{1-f}$
Vergleichsszenario C2	$w_B > 1$	$w_B > 1$
Vergleichsszenario D	$w_B = 1$	$w_B = 1 - 0,5 \cdot f$ $w_B < 1$

**TATSÄCHLICH GELEISTETE ARBEITSZEIT JE BESCHÄFTIGTEN  
= TATSÄCHLICHES ARBEITSVOLUMEN/BESCHÄFTIGTE**

	Maximale Kapazitätsauslastung	Minimale Kapazitätsauslastung	Durchschnitt des Zyklus
Ohne zyklische Schwankungen	$T = TR$		
Schwankungsausgleichskonten	$T = TR \cdot (1 + f)$	$T = TR \cdot (1 - f)$	$T = TR$
Vergleichsszenario A			
Vergleichsszenario B	$T = TR$	$T = TR \cdot \frac{(1 - f)}{(1 + f)}$	$T = \frac{TR}{(1 + f)}$
Vergleichsszenario C1	$T = TR \cdot \frac{(1 + f)}{(1 - f)}$	$T = TR$	$T = \frac{TR}{(1 - f)}$
Vergleichsszenario C2			
Vergleichsszenario D	$T = TR$		
Langfrist-Zeitsparkonten in der Aufbauphase	$T = TR \cdot \frac{(1 + f)}{(1 - 0,5 \cdot f)}$	$T = TR \cdot \frac{(1 - f)}{(1 - 0,5 \cdot f)}$	$T = \frac{TR}{(1 - 0,5 \cdot f)}$

**ÄNDERUNGSRATEN DER TATSÄCHLICH GELEISTETEN  
ARBEITSZEIT JE BESCHÄFTIGTEN DURCH ARBEITSZEITKONTEN  
(ZYKLUSDURCHSCHNITT)**

	Schwankungsausgleichskonten	Langfrist-Zeitsparkonten in der Aufbauphase
Vergleichsszenario A	$w_T = 1$	$w_T = \frac{1}{1 - 0,5 \cdot f}$ $w_T > 1$
Vergleichsszenario B	$w_T = 1 + f$ $w_T > 1$	$w_T = \frac{1 + f}{1 - 0,5 \cdot f}$ $w_T > 1$
Vergleichsszenario C1	$w_T = 1 - f$	$w_T = \frac{1 - f}{1 - 0,5 \cdot f}$ $w_T < 1$
Vergleichsszenario C2	$w_T < 1$	
Vergleichsszenario D	$w_T = 1$	$w_T = \frac{1}{1 - 0,5 \cdot f}$ $w_T > 1$

## BEZAHLTE ARBEITSZEIT JE BESCHÄFTIGTEN

	Maximale Kapazitätsauslastung	Minimale Kapazitätsauslastung	Durchschnitt des Zyklus
Ohne zyklische Schwankungen	$TL = TR$ $TL > T$		
Schwankungsausgleichskonten	$TL = TR$ $TL < T$	$TL = TR$ $TL > T$	$TL = TR$ $TL = T$
Vergleichsszenario A	$TL = TR \cdot (1 + f)$ $TL = T$	$TL = TR$ $TL > T$	$TL = TR \cdot \left(1 + \frac{f}{2}\right)$ $TL > T$ $TL > TR$
Vergleichsszenario B	$TL = TR$ $TL = T$	$TL = TR$ $TL > T$	$TL = TR$ $TL > T$
Vergleichsszenario C1	$TL = TR \cdot \frac{(1 + f)}{(1 - f)}$ $TL = T$	$TL = TR$ $TL = T$	$TL = \frac{TR}{(1 - f)}$ $TL = T$ $TL > TR$
Vergleichsszenario C2	$TL = TR$ $TL < T$	$TL = TR$ $TL = T$	$TL = TR$ $TL < T$
Vergleichsszenario D	$TL = TR$ $TL = T$		
Langfrist-Zeitsparkonten in der Aufbauphase	$TL = TR$ $TL < T$	$TL = TR$ $TL > T$	$TL = TR$ $TL < T$

## ÄNDERUNGSRATEN DER BEZAHLTEN ARBEITSZEIT JE BESCHÄFTIGTEN DURCH ARBEITSZEITKONTEN (ZYKLUSDURCHSCHNITT)

	Schwankungsausgleichskonten	Langfrist-Zeitsparkonten in der Aufbauphase
Vergleichsszenario A	$w_{TL} = \frac{1}{1 + \frac{f}{2}}$ $w_{TL} < 1$	
Vergleichsszenario B	$w_{TL} = 1$	$w_{TL} = 1$
Vergleichsszenario C1	$w_{TL} = 1 - f$ $w_{TL} < 1$	$w_{TL} = \frac{1}{1 - f}$ $w_{TL} > 1$
Vergleichsszenario C2	$w_{TL} = 1$	
Vergleichsszenario D		

## LOHNSUMME INSGESAMT

= BESCHÄFTIGTE • BEZAHLTE ARBEITSZEIT • REGELLOHN

	Maximale Kapazitätsauslastung	Minimale Kapazitätsauslastung	Durchschnitt des Zyklus
Ohne zyklische Schwankungen	$LS = V \cdot LR$ $LS = LSR$		
Schwankungsausgleichskonten			
Vergleichszenario A	$LS = V \cdot (1 + f) \cdot LR$ $LS = (1 + f) \cdot LSR$	$LS = V \cdot LR$ $LS = LSR$	$LS = V \cdot \left(1 + \frac{f}{2}\right) \cdot LR$ $LS = \left(1 + \frac{f}{2}\right) \cdot LSR$
Vergleichszenario B	$LS = V \cdot (1 + f) \cdot LR$ $LS = (1 + f) \cdot LSR$		
Vergleichszenario C1	$LS = V \cdot (1 + f) \cdot LR$ $LS = (1 + f) \cdot LSR$	$LS = V \cdot (1 - f) \cdot LR$ $LS = (1 - f) \cdot LSR$	$LS = V \cdot LR$ $LS = LSR$
Vergleichszenario C2	$LS = V \cdot (1 - f) \cdot LR$ $LS = (1 - f) \cdot LSR$		
Vergleichszenario D	$LS = V \cdot (1 + f) \cdot LR$ $LS = (1 + f) \cdot LSR$	$LS = V \cdot (1 - f) \cdot LR$ $LS = (1 - f) \cdot LSR$	$LS = V \cdot LR$ $LS = LSR$
Langfrist-Zeitsparkonten in der Aufbauphase	$LS = V \cdot (1 - 0,5 \cdot f) \cdot LR$ $LS = (1 - 0,5 \cdot f) \cdot LSR$		

**ÄNDERUNGSRATEN DER LOHNSUMME  
DURCH ARBEITSZEITKONTEN (ZYKLUSDURCHSCHNITT)**

	Schwankungs- ausgleichskonten	Langfrist- Zeitsparkonten
Vergleichsszenario A	$w_{SL} = \frac{1}{1 + \frac{f}{2}}$ $w_{SL} < 1$	$w_{SL} = \frac{1 - 0,5 \cdot f}{1 + \frac{f}{2}}$ $w_{SL} < 1$
Vergleichsszenario B	$w_{SL} = \frac{1}{1 + f}$ $w_{SL} < 1$	$w_{SL} = \frac{1 - 0,5 \cdot f}{1 + f}$ $w_{SL} < 1$
Vergleichsszenario C1	$w_{SL} = 1$	$w_{SL} = 1 - 0,5 \cdot f$ $w_{SL} < 1$
Vergleichsszenario C2	$w_{SL} = \frac{1}{1 - f}$ $w_{SL} > 1$	$w_{SL} = \frac{1 - 0,5 \cdot f}{1 - f}$ $w_{SL} > 1$
Vergleichsszenario D	$w_{SL} = 1$	$w_{SL} = 1 - 0,5 \cdot f$ $w_{SL} < 1$

**DURCHSCHNITTSLOHN JE BESCHÄFTIGTEN  
= BEZAHLTE ARBEITSZEIT • REGELLOHN**

	Maximale Kapazitätsauslastung	Minimale Kapazitätsauslastung	Durchschnitt des Zyklus
Ohne zyklische Schwankungen	$L = TR \cdot LR$ $L = LN$		
Schwankungsausgleichskonten			
Vergleichszenario A	$L = TR \cdot (1 + f) \cdot LR$ $L = (1 + f) \cdot LN$	$L = TR \cdot LR$ $L = LN$	$L = TR \cdot \left(1 + \frac{f}{2}\right) \cdot LR$ $L = \left(1 + \frac{f}{2}\right) \cdot LN$
Vergleichszenario B	$L = TR \cdot LR$ $L = LN$		
Vergleichszenario C1	$L = TR \cdot \frac{(1 + f)}{(1 - f)} \cdot LR$ $L = \frac{(1 + f)}{(1 - f)} \cdot LN$	$L = TR \cdot LR$ $L = LN$	$L = \frac{TR}{(1 - f)} \cdot LR$ $L = \frac{LN}{(1 - f)}$
Vergleichszenario C2	$L = TR \cdot LR$ $L = LN$		
Vergleichszenario D			
Langfrist-Zeitsparkonten in der Aufbauphase	$LS = V \cdot LR$ $LS = LSR$		

**ÄNDERUNGSRATEN DES DURCHSCHNITTSLOHNES  
JE BESCHÄFTIGTEN DURCH ARBEITSZEITKONTEN  
(ZYKLUSDURCHSCHNITT)**

	Schwankungs- ausgleichskonten	Langfrist- Zeitsparkonten
Vergleichsszenario A	$w_L = \frac{1}{1 + \frac{f}{2}}$ $w_L < 1$	
Vergleichsszenario B	$w_L = 1$	
Vergleichsszenario C1	$w_L = 1 - f$ $w_L < 1$	
Vergleichsszenario C2	$w_L = 1$	
Vergleichsszenario D		

### **Hans-Böckler-Stiftung**

Die Hans-Böckler-Stiftung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) wirbt für die Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft. Sie tritt dafür ein, Mitbestimmungsrechte und -möglichkeiten zu erweitern.

### **Beratung und Schulung**

Die Stiftung berät und qualifiziert Betriebs- und Personalräte und Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten, Männer und Frauen, in wirtschaftlichen und rechtlichen Angelegenheiten, in Fragen des Personal- und Sozialwesens, der beruflichen Aus- und Weiterbildung, der Gestaltung neuer Techniken, des betrieblichen Arbeits- und Umweltschutzes.

### **Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)**

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu den Themen »Wirtschaftswandel und Beschäftigung im Globalisierungsprozess«, »Soziale Polarisierungen, kollektive Sicherung und Individualisierung« und »Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik«. Das WSI-Tarifarchiv dokumentiert das Tarifgeschehen umfassend und wertet es aus.

### **Forschungsförderung**

Die Abteilung Forschungsförderung der Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu den Themen Strukturpolitik, Mitbestimmung, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Die Forschungsergebnisse werden in der Regel nicht nur publiziert, sondern auf Veranstaltungen zur Diskussion gestellt und zur Weiterqualifizierung von Mitbestimmungsakteuren genutzt.

### **Studienförderung**

Ziel der Stiftung ist es, einen Beitrag zur Überwindung sozialer Ungleichheit im Bildungswesen zu leisten. Gewerkschaftlich oder gesellschaftspolitisch engagierte Studierende unterstützt sie mit Stipendien, mit eigenen Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktikantenstellen. Bevorzugt fördert die Stiftung Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

### **Öffentlichkeitsarbeit**

Ihre Arbeitsergebnisse und Dienstleistungen veröffentlicht die Stiftung über Veranstaltungen, Publikationen, mit PR- und Pressearbeit. Sie gibt zwei Monatszeitschriften heraus: »Die Mitbestimmung« und die »WSI-Mitteilungen«, außerdem die Vierteljahresschrift »South East Europe Review for Labour and Social Affairs (SEER)« und »Network, EDV-Informationen für Betriebs- und Personalräte«.

Hans-Böckler-Stiftung  
Abteilung Öffentlichkeitsarbeit  
Hans-Böckler-Straße 39  
40476 Düsseldorf  
Telefax: 0211/7778 - 225  
www.boeckler.de

**Hans Böckler  
Stiftung** 

**In der edition der Hans-Böckler-Stiftung sind bisher erschienen:**

Nr.	Autor/Titel	DM	Bestell-Nr.	ISBN-Nr.
1	<i>Gertrud Kühnlein</i> <b>Neue Typen betrieblicher Weiterbildung</b>	18,50	13001	3-928204-73-4
2	<i>Stefan Kühn</i> <b>Komplementärer Regionalismus</b>	28,00	13002	3-928204-64-5
3	<i>Karl-Hermann Böker, Peter Wedde</i> <b>Telearbeit praktisch</b>	13,00	13003	3-928204-75-0
4	<i>Peter Ittermann</i> <b>Gestaltung betrieblicher Arbeitsorganisation</b>	16,00	13004	3-928204-76-9
5	<i>Lothar Kamp</i> <b>Betriebs- und Dienstvereinbarungen Gruppenarbeit</b>	12,00	13005	3-928204-77-7
6	<i>Hartmut Klein-Schneider</i> <b>Betriebs- und Dienstvereinbarungen Flexible Arbeitszeit</b>	13,00	13006	3-928204-78-5
7	<i>Siegfried Leitretter</i> <b>Betriebs- und Dienstvereinbarungen Betrieblicher Umweltschutz</b>	13,00	13007	3-928204-79-3
8	<i>Winfried Heidemann</i> <b>Betriebs- und Dienstvereinbarungen Beschäftigungssicherung</b>	12,00	13008	3-928204-80-7
9	<i>Wolfgang Kohte</i> <b>Die Stärkung der Partizipation der Beschäftigten im betrieblichen Arbeitsschutz</b>	18,00	13009	3-928204-81-5
10	<i>Karin Schulze Buschhoff</i> <b>Teilzeitarbeit im europäischen Vergleich</b>	25,00	13010	3-928204-82-3
11	<i>Hans Gerhard Mendius, Stefanie Weimer</i> <b>Beschäftigungschance Umwelt</b>	28,00	13011	3-928204-83-1
12	<i>Helene Mayerhofer</i> <b>Betriebswirtschaftliche Effekte der Fusion von Großunternehmen</b>	10,00	13012	3-928204-85-5
13	<i>Winfried Heidemann</i> <b>Betriebs- und Dienstvereinbarungen Betriebliche Weiterbildung</b>	14,00	13013	3-928204-86-6

Nr.	Autor/Titel	DM	Bestell-Nr.	ISBN-Nr.
14	<i>Hartmut Klein-Schneider</i> <b>Betriebs- und Dienstvereinbarungen</b> <b>Leistungs- und erfolgsorientiertes Entgelt</b>	16,00	13014	3-928204-97-4
15	<i>Christina Klenner</i> <b>Mehr Beschäftigung durch Überstunden-</b> <b>abbau und flexible Arbeitszeitmodelle</b>	12,00	13015	3-928204-88-2
16	<i>Annette Henninger</i> <b>Ins Netz geholt: Zeit, Geld, Informationen –</b> <b>alles, was die Wissenschaftlerin braucht!?</b>	28,00	13016	3-928204-89-0
17	<i>Wolfgang Joußen, Leo Jansen, Manfred Körber</i> <b>Informierte Region. Regionale</b> <b>Entwicklungsperspektiven in der</b> <b>Informationsgesellschaft</b>	19,00	13017	3-928204-90-4
18	<i>Dietmar Köster</i> <b>Gewerkschaftlich ausgerichtete</b> <b>Seniorenbildungsarbeit in der Praxis</b>	20,00	13018	3-928204-91-2
19	<i>Michael Kürschner, Helmut Teppich</i> <b>Windows NT: Handbuch für Betriebsräte</b>	28,00	13019	3-928204-92-0
20	<i>Roland Köstler</i> <b>Rechtsleitfaden für Aufsichtsrats-</b> <b>mitglieder nach dem Mitbestimmungs-</b> <b>gesetz '76</b>	14,00	13020	3-928204-84-X
22	<i>Lutz Mez, Annette Piening, Klaus Traube</i> <b>Was kann Deutschland hinsichtlich</b> <b>eines forcierten Ausbaus der</b> <b>Kraft-Wärme-Kopplung von anderen</b> <b>Ländern lernen?</b>	20,00	13022	3-928204-93-9
23	<i>Karin Tondorf, Gertraude Krell</i> <b>»An den Führungskräften führt</b> <b>kein Weg vorbei!«</b>	16,00	13023	3-928204-94-7
25	<i>Christina Klenner (Hrsg.)</i> <b>Kürzere und flexiblere Arbeitszeiten –</b> <b>neue Wege zu mehr Beschäftigung</b>	14,00	13025	3-928204-96-3
26	<i>Svenja Pfahl (Hrsg.)</i> <b>Moderne Arbeitszeiten für</b> <b>qualifizierte Angestellte?</b>	18,00	13026	3-928204-97-1

Nr.	Autor/Titel	DM	Bestell-Nr.	ISBN-Nr.
27	<i>Margarethe Herzog (Hrsg.)</i> <b>Im Netz der Wissenschaft? Frauen und Macht im Wissenschaftsbetrieb</b>	22,00	13027	3-928204-98-X
28	<i>Erika Mezger (Hrsg.)</i> <b>Zukunft der Alterssicherung</b>	16,00	13028	3-928204-99-8
29	<i>Hans-Erich Müller, Annette Martin</i> <b>Beschäftigten statt entlassen</b>	20,00	13029	3-935145-00-4
30	<i>Werner Maschewsky</i> <b>Psychisch gestört oder arbeitsbedingt krank?</b>	20,00	13030	3-928204-95-5
31	<i>Lothar Kamp</i> <b>Betriebs- und Dienstvereinbarungen Telearbeit</b>	16,00	13031	3-935145-01-2
32	<i>Dorit Sing, Ernst Kistler</i> <b>Neue Chancen für Frauen?</b>	20,00	13032	3-935145-02-0
33	<i>Stefan Eitenmüller, Konrad Eckerle</i> <b>Umfinanzierung der Alterssicherung</b>	28,00	13033	3-935145-03-9
34	<i>Reinhard Schüssler, Oliver Lang, Hermann Buslei</i> <b>Wohlstandsverteilung in Deutschland 1978 – 1993</b>	32,00	13034	3-935145-04-7
36	<i>Christina Klenner (Hrsg.)</i> <b>Arbeitszeitgestaltung und Chancengleichheit für Frauen</b>	16,00	13036	3-935145-07-1
37	<i>Susanne Gesa Müller, Matthias Müller</i> <b>Betriebs- und Dienstvereinbarungen Outsourcing</b>	16,00	13037	3-935145-08-X
38	<i>Petra Wassermann, Andrea Hofmann</i> <b>Vorhandene Kräfte bündeln</b>	25,00	13038	3-935145-09-8
39	<i>Wolfgang Rudolph, Wolfram Wassermann</i> <b>Das Modell »Ansprechpartner«</b>	25,00	13039	3-935145-10-1
40	<i>Winfried Heidemann, Angela Paul-Kohlhoff, Susanne Felger</i> <b>Berufliche Kompetenzen und Qualifikationen Vocational Skills and Qualifications</b>	16,00	13040	3-935145-11-X
41	<i>Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.)</i> <b>Beschäftigung – Arbeitsbedingungen – Unternehmensorganisation</b>	16,00	13041	3-935145-12-8

Nr.	Autor/Titel	DM	Bestell-Nr.	ISBN-Nr.
42	<i>Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.)</i> <b>Employment, working conditions and company organisation</b>	16,00	13042	3-935145-13-6
43	<i>Beate Beermann/Christina Klenner</i> <b>Olympiareife Mannschaften gesucht?</b>	20,00	13043	3-935145-15-2
44	<i>Diether Döring/Hermann Henrich</i> <b>Konzeptionelle Überlegungen zu einem Tarifrentenmodell</b>	20,00	13044	3-935145-16-0
45	<i>Winfried Heidemann</i> <i>Unter Mitarbeit von: Lothar Kamp, Hartmut Klein-Schneider, Siegfried Leittretter, Mathias Müller, Susanne Gesa Müller</i> <b>Weiterentwicklung von Mitbestimmung im Spiegel betrieblicher Vereinbarungen</b>	16,00	13045	3-935145-17-9
46	<i>Volker Eichener, Sabine Schaaf, Frank Schulte, Jörg Weingarten</i> <b>Erfolgsfaktoren für Biotechnologie-Regionen</b>	35,00	13046	3-935145-18-7
47	<i>Hartmut Klein-Schneider</i> <b>Betriebs- und Dienstvereinbarungen Personalplanung</b>	16,00	13047	3-935145-19-5
48	<i>Boy Lüthje</i> <b>Arbeitnehmerinteressen in einem transnationalen IT-Unternehmen</b>	20,00	13048	3-935145-120-9
49	<i>Marianne Giesert/Jürgen Tempel</i> <b>Gesunde Unternehmen – arbeitsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</b>	20,00	13049	3-935145-21-7
50	<i>Peter Kalkowski/Matthias Helmer/ Otfried Mickler</i> <b>Telekommunikation im Aufbruch</b>	20,00	13050	3-935145-22-5
51	<i>Dunja M. Mohr</i> <b>Lost in Space: Die eigene wissen- schaftliche Verortung in und außerhalb von Institutionen</b>	28,00	13051	3-935145-23-3
53	<i>Wolfgang Kohte</i> <b>Störfallrecht und Betriebsverfassung</b>	20,00	13053	3-935145-25-X

Nr.	Autor/Titel	DM/€	Bestell-Nr.	ISBN-Nr.
54	<i>Manfred Deiß/Eckhard Heidling</i> <b>Interessenvertretung und Expertenwissen</b>	26,00	13054	3-935145-28-4
57	<i>Heide Pfarr (Hrsg.)</i> <b>Ein Gesetz zur Gleichstellung der Geschlechter in der Privatwirtschaft</b>	€ 12,00	13057	3-935145-31-4
58	<i>Stefan Eitenmüller</i> <b>Reformoptionen für die gesetzliche Rentenversicherung</b>	€ 15,00	13058	3-935145-32-2
59	<i>Bernd Kriegesmann/Marcus Kottmann</i> <b>Neue Wege für Personalanpassungen in der Chemischen Industrie</b>	€ 10,00	13059	3-935145-33-0
60	<i>Hans-Böckler-Stiftung/DGB-Bundesvorstand</i> <b>Welthandelsorganisation und Sozialstandards</b>	€ 7,00	13060	3-935145-34-9
61	<i>Renate Büttner/Johannes Kirsch</i> <b>Bündnisse für Arbeit im Betrieb</b>	€ 11,00	13061	3-935145-35-7
62	<i>Elke Ahlers/Gudrun Trautwein-Kalms</i> <b>Entwicklung von Arbeit und Leistung in IT-Unternehmen</b>	€ 9,00	13062	3-935145-36-5
63	<i>Thomas Fritz/Christoph Scherrer</i> <b>GATS 2000. Arbeitnehmerinteressen und die Liberalisierung des Dienstleistungshandels</b>	€ 12,00	13063	3-935145-37-3
64	<i>Achim Truger/Rudolf Welzmüller</i> <b>Chancen der Währungsunion – koordinierte Politik für Beschäftigung und moderne Infrastruktur</b>	€ 13,00	13064	3-935145-38-1
65	<i>Martin Sacher/Wolfgang Rudolph</i> <b>Innovation und Interessenvertretung in kleinen und mittleren Unternehmen</b>	€ 19,00	13065	3-935145-39-X
68	<i>Jan Priewe unter Mitarbeit von Christoph Scheuplein und Karsten Schuldt</i> <b>Ostdeutschland 2010 – Perspektiven der Innovationstätigkeit</b>	€ 23,00	13068	3-935145-42-X
69	<i>Sylke Bartmann/Karin Gille/Sebastian Haunss</i> <b>Kollektives Handeln</b>	€ 30,00	13069	3-935145-43-8

**Bestellungen  
bitte unter  
Angabe der  
Bestell-Nr. an:**



Kreuzbergstraße 56  
40489 Düsseldorf  
Telefax: 02 11 / 408 00 90 40  
E-Mail: lavista@setzkasten.de

