

Ellguth, Peter; Gerner, Hans-Dieter; Zapf, Ines

Research Report

Flexibilität für Betriebe und Beschäftigte: Vielfalt und Dynamik bei den Arbeitszeitkonten

IAB-Kurzbericht, No. 3/2013

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Ellguth, Peter; Gerner, Hans-Dieter; Zapf, Ines (2013) : Flexibilität für Betriebe und Beschäftigte: Vielfalt und Dynamik bei den Arbeitszeitkonten, IAB-Kurzbericht, No. 3/2013, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/158397>

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.

IAB-Kurzbericht

3/2013

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

In aller Kürze

- Arbeitszeitkonten haben in den letzten Jahren zusehends an Bedeutung gewonnen. Der Anteil der Betriebe, die solche Konten führen, lag im Jahr 1999 bei 18 Prozent, zwölf Jahre später waren es 34 Prozent. Unter den Beschäftigten ist der Anteil derjenigen mit Arbeitszeitkonto bis zum Jahr 2011 auf 54 Prozent gestiegen (vgl. Abbildung 1).
- Während der Wirtschafts- und Finanzkrise sowie in der Erholungsphase danach schwankte der Anteil der Betriebe mit Arbeitszeitkonten auffällig. Dieses Instrument zur Flexibilisierung der Arbeitszeit wurde vermutlich von einigen Betrieben kurzfristig eingeführt und dann teils wieder abgeschafft. Das deutet auf einen geringen Formalisierungsgrad der Konten in diesen Betrieben hin.
- Der Ausgleichszeitraum liegt am häufigsten zwischen einem halben und einem Jahr, und zwar bei 43 Prozent der Betriebe mit Arbeitszeitkonten. Dies ist plausibel, da in dieser Form eine effiziente Steuerung bei saisonalen oder konjunkturellen Schwankungen möglich ist.
- Separate Langzeitkonten führen nur zwei Prozent der Betriebe und der Anteil verharrt seit Jahren auf diesem niedrigen Niveau. Die angesparten Guthaben werden am häufigsten für längere Freistellungen verwendet, dagegen haben Weiterbildungszeiten nur eine geringe Bedeutung.

Flexibilität für Betriebe und Beschäftigte

Vielfalt und Dynamik bei den Arbeitszeitkonten

von Peter Ellguth, Hans-Dieter Gerner und Ines Zapf

In der Krise der Jahre 2008/2009 haben Arbeitszeitkonten einen großen Beitrag zur temporären Arbeitszeitverkürzung geleistet. Dieser war größer als in früheren Rezessionen, aber auch im Vergleich zu anderen Ländern. Das sollte allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass nur ein vergleichsweise geringer Anteil der Betriebe dieses Instrument dauerhaft einsetzt. Insgesamt ist die Ausgestaltung von Arbeitszeitkonten heterogen und wandelt sich. Mit Daten des IAB-Betriebspanels untersuchen wir ihre Entwicklung auf betrieblicher Ebene sowie die Verbreitung von Langzeitkonten.

Mittlerweile führt mehr als ein Drittel der deutschen Betriebe Arbeitszeitkonten für ihre Mitarbeiter. Da es sich hierbei oft um größere Betriebe handelt, ist der entsprechende Anteil unter den Beschäftigten mit 54 Prozent deutlich höher. Die Tendenz ist steigend, weshalb die Verbreitung von Arbeitszeitkonten auch in Zukunft weiter zunehmen könnte. Aber was genau ist ein Arbeitszeitkonto und welche konkreten Ausgestaltungen findet man in der Praxis?

Was sind Arbeitszeitkonten?

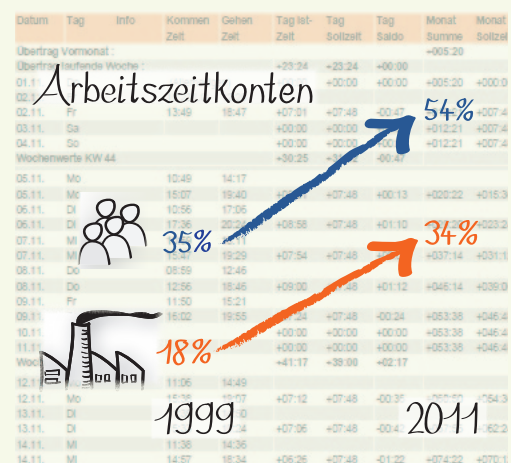
Interne Flexibilität

Arbeitszeitkonten sind ein Instrument der Zeitbewirtschaftung. Damit verwalten und regulieren Betriebe eine variable Verteilung der Arbeitszeit. Bei positiven bzw. negativen Abweichungen der geleisteten von

Abbildung 1

Steigende Tendenz

Anteil der Betriebe und der Beschäftigten mit Arbeitszeitkonten 1999 und 2011, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 1999 und 2011.

© IAB

der vereinbarten Arbeitszeit werden Zeitguthaben bzw. -schulden aufgebaut und dokumentiert. Diese sind in einem bestimmten Zeitraum wieder auszugleichen oder sie dürfen festgelegte Ober- bzw. Untergrenzen nicht überschreiten. Bei den angesammelten Guthaben auf Arbeitszeitkonten handelt es sich um sogenannte „transitorische Überstunden“. Der Ausgleich erfolgt in der Regel über Freizeit und daher nicht monetär (Zapf 2012).

Inzwischen gibt es in den Betrieben eine Vielzahl an unterschiedlichen Zeitkontenmodellen. Die Ausgestaltung hängt im Wesentlichen von den betriebsspezifischen Arbeitszeitformen und Anwendungskontexten ab. Seifert (2001) differenziert Arbeitszeitkonten danach, ob neben Zeitguthaben auch -schulden angesammelt werden können und in welchem Umfang dies erfolgt. Er unterscheidet zwischen Gleitzeitkonten, Überstundenkonten, Bandbreiten- bzw. Korridormodellen und Ansparkonten (Seifert 2001 und 2005). Hildebrandt (2007) differenziert Arbeitszeitkonten nach der Länge des Ausgleichszeitraums und unterscheidet zwischen Kurz-, Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten. Als Kurzzeitkonto gelten Gleitzeitmodelle, Überstundenkonten und Bandbreiten- bzw. Korridormodelle, während Ansparkonten den Langzeitkonten zugeordnet werden können.

In den Betrieben finden sich häufig Mischformen, und den unterschiedlichen Beschäftigtengruppen stehen oft verschiedene Kontenmodelle zur Verfügung. Für die Beschäftigten können auch mehrere Arbeitszeitkonten nebeneinander geführt werden (Hildebrandt 2007; Seifert 2005; Zapf 2012). So ist es beispielsweise möglich, dass neben einem Kurzzeitkonto ein separates Langzeitkonto existiert. Die Speisung des Langzeitkontos kann dann aus der Übertragung von Guthaben aus dem Kurzzeitkonto erfolgen.

Vorteile für Betriebe und Beschäftigte

Arbeitszeitkonten erlauben eine Anpassung der Produktion und der Arbeitszeiten an den Arbeitsanfall. Für den Betrieb bieten sie daher eine Möglichkeit, kurzfristige, saisonale oder sogar konjunkturelle Schwankungen der Nachfrage auszugleichen (Munz et al. 2002).

Als Instrument der internen Flexibilität können Arbeitszeitkonten damit Maßnahmen der externen Flexibilität ersetzen oder zumindest ergänzen. So kann bei vorübergehenden Auftragsschwankungen darauf verzichtet werden, Personal einzustellen oder

zu entlassen. Betriebe vermeiden oder reduzieren dadurch einerseits Such-, Auswahl- und Einarbeitungskosten bei Einstellungen und andererseits Kosten bei Entlassungen. Des Weiteren bleibt Humankapital im Betrieb erhalten und bezahlte Überstunden werden zunehmend durch transitorische substituiert (Bundesmann-Jansen et al. 2000).

Arbeitszeitkonten sind durch die Verbuchung von Zeitguthaben und -schulden als symmetrisches Instrument konzeptionell so angelegt, dass sie Schwankungen der Beschäftigung nach oben und nach unten abschwächen können (Carstensen 2000). In der Regel werden von den Beschäftigten mehr Zeitguthaben als -schulden aufgebaut, sodass die angesammelten Guthaben für die Betriebe einen zinslosen Kredit von Seiten der Beschäftigten darstellen.

Trotz dieser finanziellen Vorleistung und dem Wegfall von bezahlten und oftmals zuschlagspflichtigen Überstunden erfahren Arbeitszeitkonten auch auf Seiten der Beschäftigten große Akzeptanz. Kurzzeitkonten können die Zeitautonomie der Beschäftigten erhöhen und zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen. Hingegen wird mit Langzeitkonten das Ziel verfolgt, eine längere Arbeitsunterbrechung oder einen vorzeitigen Ruhestand zu ermöglichen (Hildebrandt et al. 2009). Inwieweit Arbeitszeitkonten aber tatsächlich Vorteile für die Beschäftigten bringen, hängt vor allem von der betrieblichen Ausgestaltung der Konten ab und davon, ob individuelle Bedürfnisse berücksichtigt werden.

Im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise der Jahre 2008/2009 haben Arbeitszeitkonten erheblich an Bedeutung gewonnen und im Vergleich zu früheren Rezessionen erstmals einen größeren Beitrag zur temporären Arbeitszeitverkürzung geleistet (Zapf/Herzog-Stein 2011). Zwar gibt es bislang keine eindeutigen empirischen Ergebnisse zu den Beschäftigungseffekten von Arbeitszeitkonten (Bellmann/Gerner/Upward 2012; Dietz/Stops/Walwei 2012; Gerner 2012; Bellmann/Gerner 2011; Boeri/Brücker 2011; Bohachova/Boockmann/Buch 2011; Burda/Hunt 2011). Dennoch ist davon auszugehen, dass sie den Betrieben insbesondere in den ersten Wochen und Monaten der Krise eine „Verschnaufpause“ ermöglicht haben (Zapf/Brehmer 2010; Gerner 2012).

Mit den Daten des IAB-Betriebspanels (vgl. Infokasten auf Seite 4) wird im Folgenden die Verbreitung von Arbeitszeitkonten bei Betrieben in Deutschland untersucht. Auch geben die Daten Aufschluss darüber, wie die Ausgleichszeiträume ausgestaltet

sind.¹ Abschließend werden Langzeitkonten gesondert analysiert.

■ Unstetige Entwicklung

Verbreitung von Arbeitszeitkonten

Der Anteil der Betriebe, die angeben, über Arbeitszeitkontensysteme zu verfügen, ist zwischen 1999 und 2011 insgesamt gestiegen (vgl. **Abbildung 2**): Während dieser Anteil zu Beginn des Beobachtungszeitraums noch bei 18 Prozent liegt, erreicht er zum Ende fast 34 Prozent. Dabei sind Arbeitszeitkonten in größeren Betrieben deutlich weiter verbreitet als in kleineren. In Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten lässt sich eine Erhöhung von 64 Prozent (1999) auf 83 Prozent (2011) beobachten. Damit ist auch der Anteil der Beschäftigten mit Arbeitszeitkonto höher als der entsprechende Anteil der Betriebe. Im Jahr 1999 hatten 35 Prozent der Beschäftigten ein Arbeitszeitkonto, 2011 waren es bereits 54 Prozent.

Auffällig ist die hohe Volatilität der Zeitreihe ab dem Jahr 2009, also während der Wirtschafts- und Finanzkrise. So steigt von 2008 auf 2009 der Anteil der Betriebe mit Arbeitszeitkonten insgesamt um nahezu 10 Prozentpunkte (von 23 % auf 32 %), um im Jahr 2010 fast wieder auf das Niveau von 2008 zu fallen. Von 2010 auf 2011 ist erneut ein Anstieg um 8 Prozentpunkte (von 26 % auf 34 %) zu beobachten. Dabei schwankt der Anteil in größeren Betrieben (mit mindestens 250 Mitarbeitern) deutlich weniger als in kleineren. Der Kurvenverlauf für die Gesamtwirtschaft wird vornehmlich von der großen Zahl der kleineren Betriebe bestimmt.

Eine differenzierte Betrachtung des Zeitraums zwischen 2008 und 2011 soll diese Schwankungen näher erläutern und zeigen, wie sich die Gruppe der Betriebe mit Arbeitszeitkonten jeweils zusammensetzt (vgl. **Tabelle 1**).

Lediglich rund 14 Prozent der Betriebe geben in jedem Jahr (2008-2011) an, über Arbeitszeitkontensysteme zu verfügen. In fast der Hälfte der Betriebe gibt es über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg keine Arbeitszeitkonten.

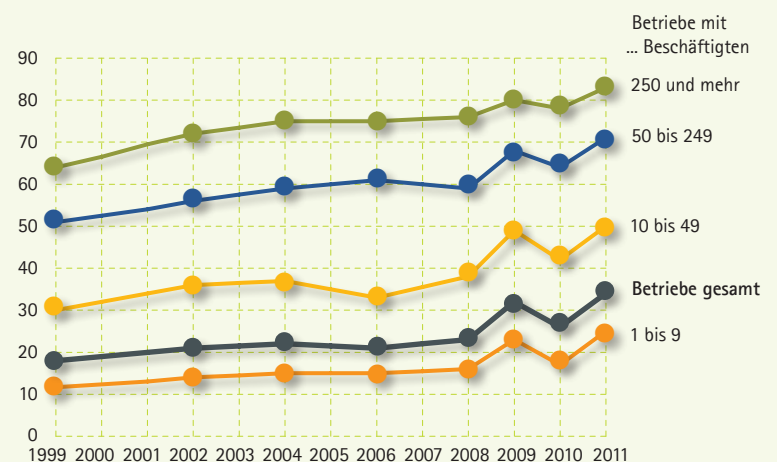
Bei rund einem Viertel der Betriebe handelt es sich um „Statuswechsler“. Dies belegt die hohe Dynamik, die hinter der Entwicklung des Anteils der Betriebe

mit Arbeitszeitkonten steckt. Die Statuswechsler führen im Beobachtungszeitraum Arbeitszeitkonten ein und/oder schaffen diese ab. Die Schwankungen zwischen 2008 und 2011 lassen sich insbesondere durch jene Betriebe erklären, die ausschließlich im Jahr 2009 (6 %) oder ausschließlich im Jahr 2011 (5 %) über Arbeitszeitkontensysteme verfügen. Eine weitere Gruppe, die zur Erklärung beiträgt, sind jene Betriebe in der Kategorie „Sonstige“, die ausschließ-

Abbildung 2

Verbreitung von Arbeitszeitkonten nach Betriebsgröße 1999 bis 2011

Anteile der Betriebe in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 1999 bis 2011, hochgerechnete Ergebnisse.

© IAB

Tabelle 1

Arbeitszeitkonten in der Längsschnitt-Betrachtung 2008 bis 2011

Anteile der Betriebe in Prozent (Basis: alle 2008 bis 2011 existierenden Betriebe)

| Arbeitszeitkonten vorhanden | alle Betriebe | Betriebe mit ... | |
|---------------------------------------|---------------|------------------------------|-----------------------------|
| | | weniger als 250 Mitarbeitern | mindestens 250 Mitarbeitern |
| Ja | 50,5 | 50,1 | 91,0 |
| davon: nur 2008 (evtl. auch davor) | 2,8 | 2,8 | 1,4 |
| nur 2009 | 5,9 | 6,0 | 1,4 |
| bis 2009 (d. h. 2008 und 2009) | 1,9 | 1,9 | 1,5 |
| nur 2010 | 2,3 | 2,3 | 1,0 |
| bis 2010 (d. h. 2008, 2009 und 2010) | 1,3 | 1,2 | 1,2 |
| nur 2011 (evtl. auch danach) | 4,9 | 4,9 | 4,1 |
| seit 2008 (immer) | 14,3 | 13,8 | 63,7 |
| seit 2009 (d. h. 2009, 2010 und 2011) | 4,0 | 3,9 | 5,6 |
| seit 2010 (d. h. 2010 und 2011) | 2,1 | 2,1 | 3,5 |
| Sonstige | 11,0 | 11,1 | 7,6 |
| Nein | 49,5 | 49,9 | 9,0 |
| Gesamt | 100 | 100 | 100 |

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008 bis 2011, im Längsschnitt hochgerechnet.

© IAB

¹ Einschränkung ist jedoch hinzuzufügen, dass keine Angaben zu Ober- und Untergrenzen von Zeitguthaben bzw. -schulden gemacht werden können.

lich 2009 und 2011, aber nicht 2010 ein Arbeitszeitkonto hatten (4 %). Wie oben bereits erwähnt, sind die Schwankungen in den größeren Betrieben deutlich weniger ausgeprägt (vgl. Tabelle 1, letzte Spalte).

Insgesamt können die Angaben der Betriebe zur wechselnden Einführung und Abschaffung von Arbeitszeitkonten während der Wirtschafts- und Finanzkrise auch dahingehend interpretiert werden, dass es sich bei dem Begriff „Arbeitszeitkonto“ nicht um ein klares Konzept handelt. So kann die Dokumentation der Arbeitszeit mit einem hochautomatisierten computergestützten System oder mit „Zettel und Bleistift“ erfolgen.

Betriebe, die mehr als einen Statuswechsel im Hinblick auf die Existenz von Arbeitszeitkonten aufweisen, haben vermutlich ein einfacheres, weniger

formalisiertes Dokumentationssystem, das bei Bedarf (re-)aktiviert werden kann. Hierbei handelt es sich in der Regel um kleinere Betriebe.

Dagegen verfügen größere Betriebe eher über hochautomatisierte Dokumentationssysteme, die nach ihrer Einführung nicht ohne Weiteres wieder abgeschafft werden. Dies wird auch durch den Befund gestützt, dass in größeren Betrieben die Verbreitung von Arbeitszeitkonten während der Krise deutlich geringeren Schwankungen unterworfen war (vgl. Abbildung 2).

Neben der Art der Dokumentation gibt es weitere formale Regelungsaspekte, die bei der Ausgestaltung von Arbeitszeitkontensystemen eine Rolle spielen. Dazu zählen u. a. der Ausgleichszeitraum und Vereinbarungen darüber, wofür positive Salden genutzt werden können.

Ausgestaltung der Ausgleichszeiträume

Bei den meisten Betrieben mit Arbeitszeitkonten liegt der Ausgleichszeitraum zwischen einem halben Jahr und einem Jahr (vgl. Abbildung 3).² Insgesamt bleibt dieser Anteil über den Beobachtungszeitraum hinweg stabil. Hingegen hat der Anteil der Betriebe mit einem Ausgleichszeitraum von bis zu einem halben Jahr erkennbar an Bedeutung verloren. Der Hauptgrund dürfte darin liegen, dass die Möglichkeiten einer effizienten Anpassung des Arbeitskräfteeinsatzes an den Arbeitsanfall bei einem so kurzen Ausgleichszeitraum begrenzt sind.

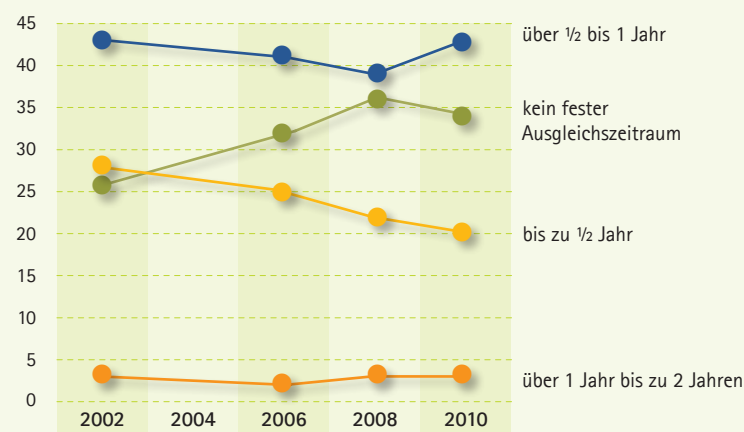
Arbeitszeitkonten ohne festen Ausgleichsrahmen sind weit verbreitet und haben sogar an Bedeutung gewonnen. Was sich hinter diesen Regelungen genau verbirgt, ist aber unklar. Vorsicht ist bei einer Interpretation geboten, die hier ein großes Potenzial für Langzeitkonten sieht, da auch keine Informationen zur maximalen Höhe des angesparten Guthabens vorliegen.

Arbeitszeitkonten mit Ausgleichszeiträumen von über einem Jahr sind in den Betrieben immer noch die Ausnahme, obwohl solchen Langzeitkonten von Seiten der Politik ein erhebliches Potenzial zugeschrieben wird: So soll durch Langzeitkonten nicht nur eine effiziente Anpassung in den Betrieben erreicht werden, sie bieten vielmehr auch Flexibilitätsspielräume für eine neue Ausgestaltung der Erwerbsphase (Zapf 2012).

Abbildung 3

Ausgleichszeiträume von Arbeitszeitkonten 2002 bis 2010

in Prozent der Betriebe mit Arbeitszeitkonten



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002, 2006, 2008 und 2010, hochgerechnete Ergebnisse. © IAB

i

Das IAB-Betriebspanel

ist eine repräsentative Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Arbeitsnachfrage. Dabei werden jährlich rund 16.000 Betriebe aller Betriebsgrößen und Wirtschaftszweige in persönlich-mündlichen Interviews von TNS-Infratest befragt. Grundgesamtheit sind Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Das Betriebspanel gibt es seit 1993 für Westdeutschland und seit 1996 für Ostdeutschland. Als umfassender Längsschnittdatensatz bildet es die Grundlage für die Erforschung der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes.

Neben den regelmäßig erhobenen Standardfragen enthält das IAB-Betriebspanel ein jährlich wechselndes Schwerpunktthema mit aktuellem politischen oder wissenschaftlichen Bezug.

Mehr zum IAB-Betriebspanel vgl. Fischer et al. (2009) oder auf der Internetseite des IAB unter <http://www.iab.de/de/erhebungen/iab-betriebspanel.aspx/>.

² Das IAB-Betriebspanel liefert Informationen zu den Ausgleichszeiträumen nur für die ausgewiesenen Jahre.

■ Langzeitkonten wenig verbreitet

Separate Langzeitkonten werden je nach Betriebsgröße sehr unterschiedlich eingesetzt. Bei den kleineren Betrieben (bis 249 Mitarbeiter) ist die Verbreitung gering und verharrt auf diesem niedrigen Niveau (vgl. **Abbildung 4**). Bei größeren Betrieben (500 und mehr Beschäftigte) zeigt sich eine deutlich steigende Tendenz. Im Jahr 2010 führte bereits über ein Fünftel der Großbetriebe Langzeitkonten für die Arbeitszeit ihrer Beschäftigten. Insgesamt bieten aber gerade einmal 2 Prozent der Betriebe in Deutschland ihren Mitarbeitern Langzeitkonten an. Damit haben theoretisch maximal 10 Prozent aller Beschäftigten Zugang zu solchen Arbeitszeitkonten. Tatsächlich dürfte die Verbreitung geringer sein, da Langzeitkonten nur einem Teil der Belegschaft angeboten werden – z. B. in Abhängigkeit von Qualifikation und Art des Beschäftigungsverhältnisses (Wotschack 2011).

In Hinblick auf ihren Verwendungszweck kann zwischen optionalen und altersbezogenen Langzeitkonten unterschieden werden. Bei der optionalen Variante werden die angesammelten Zeitguthaben während der Erwerbsphase wieder abgebaut. Sie können für längerfristige Freistellungen (Sabbaticals) sowie für Weiterbildungs- oder Familienzeiten bei vollem Lohn bzw. Gehalt genutzt werden. Bei altersbezogenen Langzeitkonten ist eine Entnahme der Guthaben zum Ende des Erwerbslebens vorgesehen. Damit sollen vorzeitiger Ruhestand bzw. Altersteilzeit ohne staatliche Finanzierung möglich werden (Hildebrandt 2007; Hildebrandt et al. 2009; Zapf 2012).

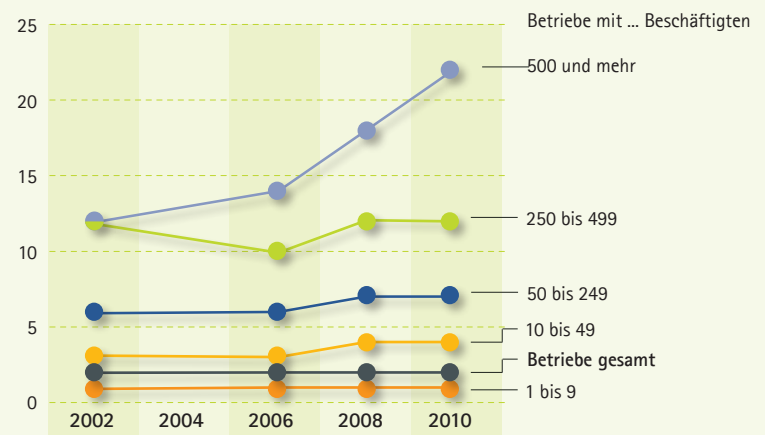
Zwischen den Jahren 2002 und 2010 zeigt sich beim Verwendungszweck kein eindeutiges Muster (vgl. **Tabelle 2**). In den meisten Betrieben sind die angesparten Zeitguthaben für längere Freistellungen vorgesehen. Auch dienen sie einer Verkürzung der Lebensarbeitszeit oder für Familienzeiten. Überraschend ist, dass der Anteil der Betriebe, in denen Langzeitkonten für Weiterbildungszeiten genutzt werden, im Zeitverlauf deutlich abnimmt. Denn Weiterbildung stellt eine weitere Möglichkeit interner Flexibilität dar und wird komplementär zur flexiblen Arbeitszeit eingesetzt. Möglicherweise erfolgt Weiterbildung in den Betrieben im Rahmen der normalen Arbeitszeit und/oder auf Initiative der Beschäftigten neben dem Beruf.

In empirischen Studien wird darauf hingewiesen, dass Betriebe in Deutschland interne gegenüber ex-

Abbildung 4

Verbreitung von Langzeitkonten nach Betriebsgröße 2002 bis 2010

Anteile der Betriebe in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002, 2006, 2008 und 2010, hochgerechnete Ergebnisse.

© IAB

Tabelle 2

Verwendungszweck von Langzeitkonten 2002 bis 2010

in Prozent der Betriebe mit Langzeitkonten

| | 2002 | 2006 | 2008 | 2010 |
|--------------------------------------|------|------|------|------|
| Langzeitfreistellungen (Sabbaticals) | 30 | 39 | 41 | 35 |
| Weiterbildungszeiten | 26 | 23 | 21 | 12 |
| Familienzeiten | 23 | 26 | 29 | 31 |
| Lebensarbeitszeitverkürzung | 32 | 23 | 30 | 24 |
| Sonstiges | 21 | 22 | 16 | 34 |

Quelle: IAB-Betriebspanel 2002, 2006, 2008 und 2010, hochgerechnete Ergebnisse.

© IAB

terner Flexibilität weiterhin bevorzugen, auch wenn Letztere an Bedeutung gewinnt. So nutzen immer mehr Betriebe befristete Beschäftigung oder Leiharbeit (Tünte et al. 2011).

■ Fazit

Arbeitszeitkonten sind ein Instrument der internen Flexibilität, das zunehmend Verbreitung findet. Diese Entwicklung ist jedoch durch eine hohe Dynamik gekennzeichnet. Insbesondere kleinere Betriebe nutzen Arbeitszeitkonten nicht kontinuierlich, sondern greifen je nach Bedarf auf das Instrument zurück. In größeren Betrieben werden Arbeitszeitkonten kontinuierlicher und systematischer eingesetzt. Dies deutet auch auf Unterschiede hinsichtlich der Formalisierung des Dokumentationssystems hin. Betriebe, die Arbeitszeitkonten wiederholt einführen oder abschaffen, verfügen vermutlich kaum über ein hoch-



Peter Ellguth

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ im IAB.

peter.ellguth@iab.de



Dr. Hans-Dieter Gerner

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ im IAB.

hans-dieter.gerner@iab.de



Ines Zapf

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Prognosen und Strukturanalysen“ im IAB.

ines.zapf@iab.de

automatisiertes computergestütztes System. Hier dürften vielmehr „Zettel und Bleistift“ dominieren.

In Bezug auf die inhaltliche Ausgestaltung zeigt die vertiefte Analyse eine ausgeprägte Heterogenität. Zwar liegen die Ausgleichszeiträume in den meisten Betrieben zwischen einem halben und einem Jahr und ermöglichen damit eine effiziente Anpassung bei saisonalen und konjunkturellen Schwankungen. Kürzere oder variierende Ausgleichszeiträume kommen aber ebenfalls häufiger vor und können eine optimale Steuerung von Arbeitszeitkonten erschweren.

Langzeitkonten sind insgesamt nur wenig verbreitet, bei großen Unternehmen zeigt sich jedoch ein positiver Trend. Der Grund für die geringe Verbreitung könnte sein, dass Langzeitkonten auch Risiken bergen und einer genauen Regulierung bedürfen. So sind angesammelte Guthaben vor Insolvenz zu schützen – was hohe Anforderungen an die Betriebe stellt. Weiterhin besteht auch eine gewisse Unsicherheit darüber, was mit hohen Zeitguthaben passiert, wenn Beschäftigte den Betrieb verlassen. In diesem Fall könnte sich das angesammelte Arbeitszeitguthaben als Hindernis erweisen, indem es einer anderen Form der Flexibilität – nämlich der zwischenbetrieblichen Mobilität von Beschäftigten – entgegensteht.

Literatur

- Bellmann, L.; Gerner, H.-D. (2011): Reversed roles? Wage and employment effects of the current crisis. In: [Research in Labor Economics](#), 32, S. 181-206.
- Bellmann, L.; Gerner, H.-D.; Upward, R. (2012): The response of German establishments to the 2008-2009 economic crisis. [OECD social, employment and migration working papers 137](#). Paris.
- Boeri, T.; Brücker, H. (2011): Short-time work benefits revisited: some lessons from the Great Recession, [Economic Policy](#), 68, S. 697-765.
- Bohachova, O.; Boockmann, B.; Buch, C. (2011): Labour demand during the crisis: what happened in Germany. IZA DP 6074. Bonn.
- Bundesmann-Jansen, J.; Groß, H.; Munz, E. (2000): Arbeitszeit '99. Ergebnisse einer repräsentativen Beschäftigtenbefragung zu traditionellen und neuen Arbeitszeitformen in der Bundesrepublik Deutschland. Köln.
- Burda, M.; Hunt, J. (2011): What explains the German labour market miracle in the great recession? Paper presented at the Bookings Papers conference.

Carstensen, V. (2000): Arbeitsplatzsicherheit durch Arbeitszeitkonten? In: Backes-Gellner, U.; Kräkel, M.; Schauberg, B.; Steiner, G. (Hg.): Flexibilisierungstendenzen in der betrieblichen Personalpolitik – Anreize, Arbeitszeiten und Qualifikation. München/Mehring, S. 307-332.

Dietz, M.; Stops, M.; Walwei, U. (2012): Securing jobs in times of recession: the German experience during the financial crisis 2008/2009. In: [Estudios de economía aplicada](#), 30, S. 59-100.

Fischer, G.; Janik, F.; Müller, D. Schmucker, A. (2009): The IAB Establishment Panel, things users should know. In: [Schmollers Jahrbuch](#). Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, 129, S. 133-148.

Gerner, H.-D. (2012): Die Produktivitätsentwicklung und die Rolle von Arbeitszeitkonten während der Großen Rezession 2008/2009. Ergebnisse auf der Grundlage des IAB Betriebspanels. In: [Zeitschrift für Personalforschung](#), 26, S. 30-47.

Hildebrandt, E. (2007): Langzeitkonten, Lebensplanung und Zeithandeln. In: Hildebrandt, E. (Hg.): Lebenslaufpolitik im Betrieb. Optionen zur Gestaltung der Lebensarbeitszeit durch Langzeitkonten. Berlin, S. 173-202.

Hildebrandt, E.; Wotschack, Ph.; Kirschbaum, A. (2009): Zeit auf der hohen Kante – Langzeitkonten in der betrieblichen Praxis und Lebensgestaltung von Beschäftigten. Herausgegeben von der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

Munz, E.; Bauer, F.; Groß, H. (2002): Regelung und Praxis von Arbeitszeitkonten. In: WSI-Mitteilungen, 6, S. 334-340.

Seifert, H. (2001): Zeitkonten: Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität. In: WSI-Mitteilungen, 2, S. 84-91.

Seifert, H. (2005): Vom Gleitzeit- zum Langzeitkonto. In: WSI-Mitteilungen, 6, S. 308-313.

Tünte, M.; Apitzsch, B.; Shire, K. A. (2011): Neue Beschäftigungsstrategien jenseits von externer und interner Flexibilisierung. Berliner Journal für Soziologie, 21, S. 363-381.

Wotschack, Ph. (2011): Mehr Zeitsouveränität – für manche. Langzeitkonten begünstigen Höherqualifizierte. In: WZB-Mitteilungen, 134, S. 19-22.

Zapf, I. (2012): Flexibilität am Arbeitsmarkt durch Überstunden und Arbeitszeitkonten. Messkonzepte, Datenquellen und Ergebnisse im Kontext der IAB-Arbeitszeitrechnung. [IAB-Forschungsbericht Nr. 3](#), Nürnberg.

Zapf, I.; Brehmer W. (2010): Flexibilität in der Wirtschaftskrise: Arbeitszeitkonten haben sich bewährt. [IAB-Kurzbericht Nr. 22](#), Nürnberg.

Zapf, I.; Herzog-Stein, A. (2011): Betriebliche Einsatzmuster von Arbeitszeitkonten während der Großen Rezession. In: [WSI-Mitteilungen](#), 2, S. 60-68.