

Zapf, Ines

Book

Traditionelle und moderne Formen der Arbeitszeitflexibilität: Arbeitsangebots- und -nachfrageseitige Faktoren von Überstunden und Arbeitszeitkonten

IAB-Bibliothek, No. 361

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Zapf, Ines (2016) : Traditionelle und moderne Formen der Arbeitszeitflexibilität: Arbeitsangebots- und -nachfrageseitige Faktoren von Überstunden und Arbeitszeitkonten, IAB-Bibliothek, No. 361, ISBN 978-3-7639-4110-0, W. Bertelsmann Verlag (wbv), Bielefeld, <https://doi.org/10.3278/300917w>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/280214>

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.



<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

IAB-Bibliothek

Die Buchreihe des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

361

Traditionelle und moderne Formen der Arbeitszeitflexibilität

Arbeitsangebots- und -nachfrageseitige Faktoren
von Überstunden und Arbeitszeitkonten

Ines Zapf

Dissertationen

wbv

IAB-Bibliothek

Die Buchreihe des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

361

Traditionelle und moderne Formen der Arbeitszeitflexibilität

Arbeitsangebots- und -nachfrageseitige Faktoren
von Überstunden und Arbeitszeitkonten

Ines Zapf

Dissertationen

wbv

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Dissertation zur Erlangung des akademischen Grades „doctor rerum politicarum“ („Dr. rer. pol.“) an der Fakultät Sozial- und Wirtschaftswissenschaften der Otto-Friedrich-Universität Bamberg

vorgelegt von Ines Zapf, geboren am 12.8.1983 in Lichtenfels.

Tag der Einreichung: 12.5.2015

1. Gutachter: Professor Dr. Johannes Giesecke

2. Gutachter: PD Dr. Markus Promberger

Dieses E-Book ist auf dem Grünen Weg Open Access erschienen. Es ist lizenziert unter der CC-BY-SA-Lizenz.



Herausgeber der Reihe IAB-Bibliothek: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB), Regensburger Straße 104, 90478 Nürnberg, Telefon (09 11) 179-0

■ **Redaktion:** Martina Dorsch, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, 90327 Nürnberg, Telefon (09 11) 179-32 06, E-Mail: martina.dorsch@iab.de

■ **Gesamtherstellung:** W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld (wbv.de) ■ **Rechte:** Kein Teil dieses Werkes darf ohne vorherige Genehmigung des IAB in irgendeiner Form (unter Verwendung elektro-nischer Systeme oder als Ausdruck, Fotokopie oder Nutzung eines anderen Vervielfältigungsverfahrens) über den persönlichen Gebrauch hinaus verarbeitet oder verbreitet werden.

© 2016 Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg/

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Bielefeld

In der „IAB-Bibliothek“ werden umfangreiche Einzelarbeiten aus dem IAB oder im Auftrag des IAB oder der BA durchgeführte Untersuchungen veröffentlicht. Beiträge, die mit dem Namen des Verfassers ge-kennzeichnet sind, geben nicht unbedingt die Meinung des IAB bzw. der Bundesagentur für Arbeit wieder.

ISBN 978-3-7639-4109-4 (Print)

ISBN 978-3-7639-4110-0 (E-Book)

Best.-Nr. 300917

www.iabshop.de

www.iab.de

Inhalt

Widmung	6
Danksagung	7
Tabellenverzeichnis.....	9
Abbildungsverzeichnis.....	11
1 Einleitung.....	13
1.1 Problemstellung und Zielsetzung der Arbeit.....	13
1.2 Aufbau der Arbeit	19
2 Arbeitsmarktflexibilität.....	21
2.1 Der Begriff der Flexibilität.....	21
2.1.1 Ebenen der Flexibilisierung	24
2.1.2 Dimensionen der Flexibilität.....	25
2.2 Vor- und Nachteile der internen und externen Flexibilität	30
2.2.1 Vor- und Nachteile von zeitlicher und funktionaler Flexibilität	30
2.2.2 Vor- und Nachteile numerischer Flexibilität.....	34
2.2.3 Möglichkeiten und Grenzen der Komplementarität und Substitution ...	38
2.3 Verbreitungsgrad und Entwicklungstendenzen.....	41
2.3.1 Interne und externe Arbeitsmärkte.....	41
2.3.2 Interne und zeitliche Flexibilität	46
2.3.3 Arbeitszeitflexibilität während der Wirtschafts- und Finanzkrise.....	52
2.4 Zusammenfassung.....	54
3 Definition, Regulierung und Entwicklungstendenzen.....	57
3.1 Definitionen.....	58
3.1.1 Überstunden und ihre Abgeltungsformen	59
3.1.2 Arbeitszeitkontenmodelle.....	62
3.2 Regulierung	70
3.2.1 Gesetzliche Regelungen.....	71
3.2.2 Tarifverträge	74
3.2.3 Betriebsvereinbarungen	79
3.2.4 Individuelle Arbeitsverträge.....	80
3.3 Entwicklungstendenzen	81
3.3.1 Arbeits- und Überstundenvolumen.....	81
3.3.2 Arbeitszeitkontenbesitzer	84
3.4 Zusammenfassung.....	84

4	Theoretische Erklärungsansätze.....	87
4.1	Neoklassische Arbeitsmarkttheorie.....	87
4.1.1	Theorie der Arbeitsangebotsseite.....	88
4.1.2	Theorie der Arbeitsnachfrageseite	90
4.2	Erweiterung der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie.....	94
4.2.1	Humankapitaltheorie	94
4.2.2	Theorie der Anreizregelung und Theorie der verzögerten Kompensation	95
4.2.3	Turniertheorie.....	95
4.2.4	Signaltheorie.....	96
4.2.5	Effizienzlohntheorie und Theorie des Geschenkeaustauschs.....	97
4.2.6	Theorie der kompensierenden Lohndifferentiale.....	99
4.2.7	Theorie der impliziten Verträge.....	100
4.3	Segmentationstheoretische Ansätze.....	101
4.3.1	Das Konzept des dualen Arbeitsmarktes.....	101
4.3.2	Der dreigeteilte Arbeitsmarkt in Deutschland.....	105
4.3.3	Geschlossene und offene Beschäftigungssysteme	109
5	Hypothesen	113
5.1	Arbeitsangebotsseitige Bestimmungsgründe für Überstunden	113
5.2	Arbeitsnachfrageseitige Bestimmungsgründe für Überstunden und Arbeitszeitkonten	123
6	Daten, Variablen und Methoden.....	135
6.1	SOEP	137
6.1.1	Datensatzbeschreibung.....	137
6.1.2	Fragestellung und Variablen.....	138
6.1.3	Kriterien der Fallauswahl.....	144
6.2	SOEP-LEE.....	147
6.3	IAB-Betriebspanel.....	148
6.3.1	Datensatzbeschreibung.....	148
6.3.2	Fragestellung und Variablen	150
6.3.3	Zusammensetzung des Samples bei der Überstundenanalyse	155
6.4	Methode	159

7	Verbreitung, Umfang und Bestimmungsfaktoren von Überstunden	161
7.1	Verbreitungsquoten und Abgeltung	161
7.2	Überstundenumfang nach Abgeltung	166
7.3	Bestimmungsfaktoren	170
7.3.1	Arbeitsangebotsseitige Determinanten	171
7.3.1.1	Bisherige Ergebnisse	171
7.3.1.2	Deskriptive Befunde	173
7.3.1.3	Ergebnisse aus multivariaten Analysen	183
7.3.1.4	Zusammenfassung	209
7.3.2	Arbeitsnachfrageseitige Determinanten	210
7.3.2.1	Bisherige Ergebnisse	211
7.3.2.2	Betrieblicher Überstundeneinsatz und Abgeltung	213
7.3.2.3	Deskriptive Befunde	214
7.3.2.4	Ergebnisse aus multivariaten Analysen	217
7.3.2.5	Zusammenfassung	225
7.4	Diskussion	226
8	Verbreitung, Charakteristika und Bestimmungsfaktoren von Arbeitszeitkonten	229
8.1	Verbreitungsquoten	229
8.2	Nutzungsintensität	235
8.3	Länge des Ausgleichszeitraums	236
8.4	Bestimmungsfaktoren	238
8.4.1	Betriebliche Merkmale und Arbeitszeitkonteneinsatz	239
8.4.1.1	Bisherige Ergebnisse	239
8.4.1.2	Deskriptive Befunde	242
8.4.1.3	Ergebnisse aus multivariaten Analysen	246
8.4.1.4	Zusammenfassung	256
8.4.2	Beschäftigte mit Zugang zu Arbeitszeitkonten	258
8.4.2.1	Deskriptive Befunde	259
8.4.2.2	Ergebnisse aus multivariaten Analysen	263
8.4.2.3	Zusammenfassung	279
9	Fazit	281
	Anhang	290
	Literatur	299
	Kurzfassung	319

Widmung

Für meinen Ehemann Michael und
für meine Eltern Irmgard und Helmut.

Danksagung

An dieser Stelle möchte ich mich zunächst bei Herrn Professor Dr. Johannes Giesecke und Herrn PD Dr. Markus Promberger bedanken, dass sie mich im Rahmen meines Promotionsstudiums begleitet und mir wertvolle Anregungen und Kommentare während der Entstehung dieser Arbeit gegeben haben. Mein Dank gilt weiterhin Herrn Professor Dr. Olaf Struck sowie allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern für ihre Anregungen und Kommentare im Promovendenkolloquium.

Mein besonderer Dank gilt meinen Kolleginnen und Kollegen, die mir bei Fragen und Problemen immer zur Seite standen und auch Teile der Rohfassung dieser Arbeit gelesen haben, insbesondere Judith Czepek, Professor Dr. Hans-Dieter Gerner, Dr. Stefanie Gundert, Dr. Christian Hohendanner, Dr. Thomas Rothe, Susanne Wanger, Dr. Anja Warning und Dr. Roland Weigand vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung sowie PhD Alexander Herzog-Stein vom Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung und Dr. Philip Wotschack vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

Weiterhin möchte ich meinen Eltern Irmgard und Helmut Zapf danken, dass sie mir in meinem Leben vieles ermöglicht haben, vor allem den Besuch des Gymnasiums und mein Studium. Meinem Ehemann Michael Reißweber möchte ich ganz herzlich für die große Unterstützung, seine Geduld und die guten Worte danken, die mir viel Kraft gegeben haben, diese Arbeit zu verwirklichen.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Flexibilitätstypen und -instrumente aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmersicht.....	27
Tabelle 2:	Vermutete Zusammenhänge auf der Arbeitsangebotsseite	133
Tabelle 3:	Vermutete Zusammenhänge auf der Arbeitsnachfrageseite.....	133
Tabelle 4:	Verwendete Variablen und Ausprägungen im SOEP.....	143
Tabelle 5:	Beschäftigte mit Arbeitszeitkonto nach SOEP und IAB-Betriebspanel	146
Tabelle 6:	Verwendete Variablen und Ausprägungen im IAB-Betriebspanel....	154
Tabelle 7:	Ursprungs- und generierte Variable zu Überstunden	156
Tabelle 8:	Ursprungs- und generierte Variable zu Überstunden im eingeschränkten Sample	156
Tabelle 9:	Verbreitung und Umfang der Überstunden nach Geschlecht und Alter.....	175
Tabelle 10:	Verbreitung und Umfang der Überstunden nach Geschlecht und Kindern im Haushalt	176
Tabelle 11:	Verbreitung und Umfang der Überstunden nach Geschlecht und Arbeitszeitumfang	177
Tabelle 12:	Verbreitung und Umfang der Überstunden nach Geschlecht und Befristung	178
Tabelle 13:	Verbreitung und Umfang der Überstunden nach Geschlecht und Leiharbeit	179
Tabelle 14:	Verbreitung und Umfang der Überstunden nach Geschlecht und beruflicher Position	181
Tabelle 15:	Verbreitung und Umfang der Überstunden nach Geschlecht und Arbeitszeitkonto	183
Tabelle 16:	Determinanten bezahlter Überstunden bei Männern	186
Tabelle 17:	Determinanten bezahlter Überstunden bei Frauen	188
Tabelle 18:	Determinanten bezahlter Überstunden mit Interaktionen bei Männern.....	193
Tabelle 19:	Determinanten bezahlter Überstunden mit Interaktionen bei Frauen.....	195
Tabelle 20:	Determinanten unbezahlter Überstunden bei Männern	198
Tabelle 21:	Determinanten unbezahlter Überstunden bei Frauen	200
Tabelle 22:	Determinanten unbezahlter Überstunden mit Interaktionen bei Männern.....	205
Tabelle 23:	Determinanten unbezahlter Überstunden mit Interaktionen bei Frauen.....	207

Tabelle 24:	Industrielle Beziehungen und Verbreitung von Überstunden.....	215
Tabelle 25:	Traditionelle Instrumente numerischer Flexibilität und Verbreitung von Überstunden.....	216
Tabelle 26:	Determinanten des betrieblichen Überstundeneinsatzes	220
Tabelle 27:	Determinanten des betrieblichen Überstundeneinsatzes mit Interaktionen	223
Tabelle 28:	Verbreitung und Struktur von (Arbeitszeitkonten-)Betrieben nach Betriebsgröße.....	233
Tabelle 29:	Verbreitung von Arbeitszeitkonten nach Branchen.....	234
Tabelle 30:	Nutzungsintensität von Arbeitszeitkonten nach Betriebsgröße und Branchen	236
Tabelle 31:	Industrielle Beziehungen und Verbreitung von Arbeitszeit- konten.....	243
Tabelle 32:	Traditionelle Instrumente numerischer Flexibilität und Verbreitung von Arbeitszeitkonten.....	244
Tabelle 33:	Determinanten des betrieblichen Arbeitszeitkonteneinsatzes.....	248
Tabelle 34:	Determinanten des betrieblichen Arbeitszeitkonteneinsatzes mit Interaktionen	254
Tabelle 35:	Vertraglicher Arbeitszeitumfang und Zugang zu einem Arbeitszeitkonto	260
Tabelle 36:	Befristung und Zugang zu einem Arbeitszeitkonto.....	261
Tabelle 37:	Leiharbeit und Zugang zu einem Arbeitszeitkonto.....	262
Tabelle 38:	Berufliche Position und Zugang zu einem Arbeitszeitkonto.....	263
Tabelle 39:	Determinanten des Zugangs zu einem Arbeitszeitkonto bei Männern.....	266
Tabelle 40:	Determinanten des Zugangs zu einem Arbeitszeitkonto bei Frauen.....	268
Tabelle 41:	Determinanten des Zugangs zu einem Arbeitszeitkonto mit Interaktionen bei Männern.....	272
Tabelle 42:	Determinanten des Zugangs zu einem Arbeitszeitkonto mit Interaktionen bei Frauen.....	274
Tabelle 43:	Determinanten des Zugangs zu einem Arbeitszeitkonto in Arbeitszeitkontenbetrieben	278
Tabelle 44:	Determinanten abgefeierter Überstunden bei Männern.....	290
Tabelle 45:	Determinanten abgefeierter Überstunden bei Frauen	292
Tabelle 46:	Determinanten abgefeierter Überstunden mit Interaktionen bei Männern.....	294
Tabelle 47:	Determinanten abgefeierter Überstunden mit Interaktionen bei Frauen.....	296

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Entwicklung ausgewählter Instrumente zeitlicher und funktionaler Flexibilität zwischen 1996 und 2011	51
Abbildung 2: Entwicklung ausgewählter Instrumente numerischer Flexibilität zwischen 1996 und 2011	52
Abbildung 3: Entwicklung von Beschäftigung, Arbeitszeit, Bruttoinlandsprodukt und Produktivität.....	53
Abbildung 4: Formen von Überstunden.....	60
Abbildung 5: Modelle von Arbeitszeitkonten.....	65
Abbildung 6: Regelungsebenen der Arbeitszeit.....	71
Abbildung 7: Arbeitszeit und Anteil der bezahlten und unbezahlten Überstunden zwischen 1991 und 2014.....	82
Abbildung 8: Arbeits- und Überstundenvolumen zwischen 1991 und 2014...	83
Abbildung 9: Beschäftigte mit Überstunden nach Geschlecht zwischen 1991 und 2012	163
Abbildung 10: Abgeltung von Überstunden zwischen 1991 und 2012	164
Abbildung 11: Abgeltung von Überstunden bei Männern zwischen 1991 und 2012.....	165
Abbildung 12: Abgeltung von Überstunden bei Frauen zwischen 1991 und 2012.....	166
Abbildung 13: Überstunden pro Woche nach Abgeltung zwischen 1991 und 2012.....	167
Abbildung 14: Überstunden pro Woche nach Abgeltung bei Männern zwischen 1991 und 2012	168
Abbildung 15: Überstunden pro Woche nach Abgeltung bei Frauen zwischen 1991 und 2012	169
Abbildung 16: Verbreitung von Überstunden und Abgeltungsformen in Betrieben.....	214
Abbildung 17: Verbreitung von Arbeitszeitkonten nach Betriebsgröße zwischen 1999 und 2012	231
Abbildung 18: Ausgleichszeiträume von Arbeitszeitkonten zwischen 2002 und 2012.....	237
Abbildung 19: Zugang zu einem Arbeitszeitkonto nach Geschlecht.....	260

1 Einleitung

1.1 Problemstellung und Zielsetzung der Arbeit

Seit Ende des Zweiten Weltkriegs hat der deutsche Arbeitsmarkt einen mehrfachen Wandel vollzogen. In den Nachkriegsjahrzehnten kristallisierte sich zunächst der fordistische Großbetrieb mit stabilen und vom Normalarbeitsverhältnis (Mückenberger 1985a, 1985b) geprägten Beschäftigungsstrukturen heraus. Die Arbeitszeiten der Beschäftigten waren relativ starr und am Achtstundentag ausgerichtet und eine Arbeitszeitvariation war für die Betriebe nur durch den Einsatz von relativ teuren, bezahlten Überstunden möglich (Promberger 2005). Die betriebliche Flexibilität beschränkte sich weitgehend darauf, bei Nachfragerückgängen die Lagerbestände auszuweiten, während bei Nachfrageanstiegen die Lieferzeiten verlängert wurden. Mit den durch die beiden Ölpreisschocks auftretenden wirtschaftlichen Turbulenzen der 1970er Jahre kam es aber zu einer Verschiebung der bislang primär reaktiven hin zu einer prospektiven Anpassungsfähigkeit der Betriebe (Holst 2012).

Der infolge der beiden Ölpreiskrisen induzierte externe Preisschock führte zu einem Rückgang der Nachfrage nach Arbeitskräften und zu steigender Arbeitslosigkeit und übte damit auch zunehmend Druck auf Löhne, Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten aus. Die institutionellen Regulierungen am Arbeitsmarkt wurden als Ursache für die verfestigte Arbeitslosigkeit während der Krise gesehen und der deutsche Arbeitsmarkt als zu starr empfunden (vgl. z. B. Barbieri 2009; Brodsky 1994; Büchtemann 1991; Eichhorst et al. 2004; Fitzenberger et al. 2008; Treu 1992; Walwei 1996). Zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und zur Schaffung von neuen Beschäftigungsverhältnissen forderten Deregulierungsbefürworter eine weitreichende Flexibilisierung am Arbeitsmarkt. Die konservativ-liberale Bundesregierung leitete darauf folgend verschiedene Maßnahmen zur Deregulierung ein, die insbesondere auf eine Flexibilisierung des Arbeitsschutzes, der Arbeitszeiten und der Löhne zielten. Dabei betrafen die Deregulierungsabsichten den Arbeits- und Gefahrenschutz sowie vor allem den Bestandsschutz der Arbeitsverhältnisse (Kress 1998). So haben es mehrfache gesetzliche Änderungen für Betriebe erleichtert, flexible Beschäftigungsformen wie beispielsweise die befristete Beschäftigung oder Leiharbeit¹ einzusetzen (vgl. z. B. Büchtemann 1991;

Zur Vereinfachung des Textes und zur besseren Lesbarkeit wird in dieser Arbeit bei Begriffen wie beispielsweise „Arbeitnehmer“ oder „Arbeitgeber“ im Allgemeinen nicht zwischen der männlichen und weiblichen Form unterschieden, sondern die männliche Form verwendet. Nur im Kontext von geschlechtspezifischen Unterschieden werden jeweils die männlichen und weiblichen Substantivformen genutzt.

1 In der vorliegenden Arbeit wird im Allgemeinen der Begriff der Leiharbeit verwendet. Ein Synonym für den Begriff der Leiharbeit ist auch die Zeitarbeit. Der Gesetzgeber spricht von Arbeitnehmerüberlassung und Leiharbeitsverhältnis (vgl. Haller/Jahn 2014).

Eichhorst/Marx 2009; Giesecke/Groß 2002; Giesecke 2006; Kress 1998; Rudolph/Schröder 1997; Tüselmann 1996). Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten führte unter anderem zu einer Ausweitung von Möglichkeiten der Teilzeitarbeit und zur Novellierung des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG), um mehr Freiräume für die betriebliche Arbeitszeitgestaltung zu eröffnen. Auch kam es zu einer Flexibilisierung von Tarifabschlüssen, da tarifliche Öffnungsklauseln unter anderem Regelungen zu Arbeitszeitverlängerungen, aber auch zur befristeten Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich beinhalteten. Die Lohnflexibilisierung zielte auf eine Beseitigung von Lohnrigiditäten, eine Differenzierung der Lohnstruktur und eine Senkung der Lohnnebenkosten (Kress 1998; Walwei 1996). Durch die unterschiedlichen Deregulierungsmaßnahmen wurden die betrieblichen Abläufe somit zunehmend stärker an die Absatzmärkte gekoppelt und betriebliche Flexibilität durch verschiedene Formen und Instrumente interner und externer Flexibilität erreicht.

Daraus folgend ist am Arbeitsmarkt und in den Betrieben ein zunehmender Dualismus von interner und externer Flexibilität entstanden. Mit den erleichterten betrieblichen Flexibilisierungsmöglichkeiten haben verschiedene Formen externer und insbesondere numerischer Flexibilität, wie Befristungen und Leiharbeit, an Verbreitung gefunden. Dennoch zeichnet sich die Anpassungsfähigkeit der deutschen Betriebe bislang vor allem durch interne Flexibilitätsstrategien aus. Diese in Deutschland weit verbreitete interne Flexibilität stützt sich zu einem großen Teil auf die zeitliche Flexibilität, die es den Betrieben erlaubt, schnell auf Veränderungen am Absatzmarkt zu reagieren. Während bei einer gestiegenen Nachfrage am Absatzmarkt dem Arbeitsaufkommen durch längere Arbeitszeiten begegnet werden kann, ermöglichen es bei negativen Nachfrageveränderungen vorübergehend kürzere Arbeitszeiten, die Beschäftigung zu stabilisieren. Damit können Beschäftigungsverluste vermieden oder zumindest zeitlich hinausgezögert werden. Dies ist vor dem Hintergrund der gegenwärtigen Diskussionen um einen Fachkräftemangel nicht ohne Bedeutung, da Betriebe ihre qualifizierten Arbeitskräfte halten wollen und deshalb an verschiedenen Instrumenten zeitlicher Flexibilität interessiert sind. Beschäftigte können an flexiblen Arbeitszeiten interessiert sein, um eine höhere Autonomie und Souveränität über die eigene Arbeitszeit zu erlangen und die Arbeitszeiten besser dem individuellen Lebensrhythmus anzupassen (Bosch 1996b; Teriet 1976, 1977).

Trotz der großen Bedeutung der Arbeitszeitflexibilität in Deutschland wurden ihre verschiedenen Instrumente in den allgemeinen Flexibilitätsdebatten längere Zeit nur wenig beachtet. In den Mittelpunkt der Betrachtung sind zu Beginn des neuen Jahrtausends vor allem die verschiedenen Formen der sogenannten atypischen Beschäftigung, wie die geringfügige Beschäftigung und Teilzeitarbeit sowie die befristete Beschäftigung, mit ihren möglichen negativen Folgen für die soziale

Absicherung betroffener Arbeitnehmer, geraten. Allerdings sind in der jüngeren Vergangenheit gerade im Kontext der Bewältigung der Wirtschafts- und Finanzkrise der Jahre 2008/2009 die verschiedenen Instrumente zeitlicher Flexibilität in den Fokus der Debatten gerückt. So wurde die hohe Bedeutung der Arbeitszeitflexibilität intensiv vor dem Hintergrund der Krise diskutiert (vgl. z. B. Brenke et al. 2011; Burda/Hunt 2011; Dietz et al. 2011; Herzog-Stein/Seifert 2010a; Möller 2010). Im Zuge der Krise haben Betriebe die Arbeitszeiten ihrer Beschäftigten zurückgefahren und die Arbeitsproduktivität verringert und somit Arbeitskräfte gehortet. Durch eine breite Palette zur Verfügung stehender zeitlicher Flexibilitätsinstrumente waren die negativen Auswirkungen auf den deutschen Arbeitsmarkt in Form von Beschäftigungsverlusten insgesamt betrachtet relativ gering.

Zwar kann durch eine hohe Arbeitszeitflexibilität in Betrieben die Beschäftigung stabilisiert werden, dennoch ist auch zu berücksichtigen, dass Betriebe das Risiko von Nachfrageschwankungen im Absatzmarkt in Form von flexiblen Arbeitszeiten an die Beschäftigten weitergeben und somit einen Teil des unternehmerischen Risikos auf die Mitarbeiter abwälzen. Damit erfahren Arbeitnehmer hohe Anforderungen und Belastungen und werden zum eigentlichen Puffer in der Wirtschaft (Bosch 1996a). Dadurch steht der betriebliche Einsatz von zeitlicher Flexibilität regelmäßig auf der Agenda von Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretern in den Betrieben. Bei einer Strukturkrise stoßen die Betriebe bei den Möglichkeiten der Arbeitszeitvariation jedoch auch an Grenzen, womit externe und insbesondere numerische Flexibilitätsmaßnahmen nicht gänzlich vermieden werden können.

Mit dieser Arbeit ist das Ziel verbunden, zwei Instrumente der Arbeitszeitflexibilität, namentlich Überstunden und Arbeitszeitkonten, bei Betrieben und Beschäftigten genauer zu untersuchen. Dabei gelten Überstunden als ein klassisches Instrument zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten, während die Nutzung von Arbeitszeitkonten vergleichsweise neu ist und als modernes Instrument gilt. Der Fokus liegt in dieser Arbeit sowohl auf den arbeitsangebotsseitigen Einflussfaktoren des Leistens von Überstunden und des Zugangs zu einem Arbeitszeitkonto als auch auf den arbeitsnachfrageseitigen Einflussfaktoren des Einsatzes von Überstunden und Arbeitszeitkonten. Überstunden und Arbeitszeitkonten erlauben es Betrieben und Beschäftigten den Arbeitseinsatz an Nachfrageschwankungen anzupassen, ohne dabei die Beschäftigtenzahl zu variieren. In diesem Sinne stellen Überstunden und Arbeitszeitkonten einen Schutz für Betriebe und Beschäftigte dar, um im Zuge des anhaltend hohen Wettbewerbsdrucks als Betrieb handlungsfähig zu bleiben und Beschäftigung zu sichern. Daraus folgend können Beschäftigte mit Überstunden und Arbeitszeitkonten im Arbeitsmarkt besser geschützt werden als Beschäftigte, bei denen diese Instrumente nicht eingesetzt werden, zumindest für einen begrenzten Zeitraum.

In diesem Kontext stellt sich die Frage, ob der Einsatz von Überstunden und Arbeitszeitkonten zu einem Abbau oder zu einer Verschärfung sozialer Ungleichheit am Arbeitsmarkt führt. Überstunden und Arbeitszeitkonten würden beispielsweise zu einem Abbau sozialer Ungleichheit führen, wenn Betriebe durch den Einsatz dieser Instrumente auf Maßnahmen der numerischen Flexibilität, wie Befristungen und Leiharbeit, weitestgehend verzichten und sich somit diese atypischen Beschäftigungsverhältnisse mit unsicheren und instabilen Erwerbssituationen nur auf einen sehr geringen Teil der Arbeitnehmer konzentrieren würde. Allerdings können Überstunden und Arbeitszeitkonten auch zu einer Verschärfung sozialer Ungleichheit beitragen. Dies wäre dann der Fall, wenn Überstunden und Arbeitszeitkonten als Instrumente zeitlicher Flexibilität bei den sogenannten Kern- oder Stammbelegschaften verbreitet sind, die bereits fest im Arbeitsmarkt integriert und in höherem Maße vor Beschäftigungsverlusten geschützt sind. Hingegen würde für die Randbelegschaften ein höheres Maß numerischer Flexibilität erwartet werden, was insgesamt betrachtet zu einer weiteren Spaltung am Arbeitsmarkt führt.

Im Bereich der empirischen Forschung gibt es zu Überstunden und Arbeitszeitkonten bereits einige Studien. Beim Thema Überstunden kann grundsätzlich zwischen Studien unterschieden werden, die erstens anhand von Personendaten die Strukturmerkmale von Überstunden analysieren (vgl. z. B. Bauer/Zimmermann 1999; Bell et al. 2000; Gerlach/Hübner 1987). Zweitens gibt es Studien, die sich mit den sozio-ökonomischen Konsequenzen von Überstunden bei Beschäftigten befassen (vgl. z. B. Anger 2005a, 2006a; Engellandt/Riphahn 2005; Holly/Mohnen 2012; Pannenberg/Wagner 2001; Pannenberg 2005). So weisen empirische Befunde darauf hin, dass Überstunden zwar beispielsweise positive Effekte auf zukünftige Einkommen und Beförderungen haben (vgl. z. B. Anger 2005a; Campbell/Green 2002; Pannenberg/Wagner 2001), allerdings führen langfristig geleistete Überstunden auch zu gesundheitlichen Belastungen und den damit verbundenen negativen Folgen, wie krankheitsbedingte Arbeitsausfälle von Beschäftigten (vgl. z. B. Taris et al. 2011; Van der Hulst/Geurts 2001). Drittens analysieren Studien anhand von Betriebsdaten den Einsatz von Überstunden (vgl. z. B. Bellmann et al. 1996; Gold 2002, 2004; Schank/Schnabel 2004a, 2004b).

Im Vergleich zum Themengebiet der Überstundenarbeit ist das Forschungsfeld zur Analyse von Arbeitszeitkonten noch relativ neu. Viele ältere Studien untersuchen den betrieblichen Einsatz von Arbeitszeitkonten in einem deskriptiv angelegten Rahmen (vgl. z. B. Bauer et al. 2002; Bellmann/Gewiese 2003; Groß/Schwarz 2006). Inzwischen liegen auch multivariate Befunde zu den betrieblichen Bestimmungsfaktoren von Arbeitszeitkonten vor, die vorwiegend im Kontext der jüngsten Wirtschafts- und Finanzkrise durchgeführt wurden (vgl. z. B. Bellmann et al.

2012b; Boeri/Brücker 2011; Herzog-Stein/Zapf 2014). Des Weiteren gibt es Studien zur betrieblichen Effizienz bzw. der Wirkung von Arbeitszeitkonten. So untersuchen Seifert/Mauer (2004) den Zusammenhang zwischen Arbeitszeitkonten und betrieblicher Weiterbildung, während Wolf/Beblo (2004) und Gerner (2010) den Einfluss von Arbeitszeitkonten auf die Effizienz der Produktion analysieren. Vor dem Hintergrund der Wirtschafts- und Finanzkrise untersuchen Bellmann/Gerner (2011) den Effekt von Arbeitszeitkonten auf Löhne, während andere Studien den Zusammenhang von Arbeitszeitkonten und Beschäftigungsstabilisierung fokussieren (Balleer et al. 2014; Gerner 2012; Launov/Wälde 2014).

Damit ist das Forschungsfeld zu Überstunden und Arbeitszeitkonten zwar nicht grundsätzlich neu, dennoch wurde bislang nicht hinreichend analysiert, welche Betriebe Überstunden und Arbeitszeitkonten einsetzen und welche Beschäftigten von diesen Flexibilitätsmaßnahmen betroffen sind. So konzentrieren sich die bisherigen Studien zu den Strukturmerkmalen der Überstundenarbeit meist auf bestimmte Personengruppen am Arbeitsmarkt, wie (vollzeitbeschäftigte) Männer. Dabei sind (teilzeit- und geringfügig beschäftigte) Frauen bislang meist unberücksichtigt geblieben, wodurch immer noch Forschungslücken bei den Einflussfaktoren von Überstunden für die Gruppe der Frauen bestehen und infolgedessen auch geschlechtsspezifische Einflussfaktoren nicht hinreichend analysiert wurden. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist in den letzten Jahrzehnten jedoch immer weiter gestiegen, wodurch sie einen zunehmend wichtigen Teil der beschäftigten Arbeitnehmer bilden und daher nicht zu vernachlässigen sind. Die Forschungslücken zu den Einflussfaktoren von Überstunden bei Frauen und den geschlechtsspezifischen Einflussfaktoren sollen in der vorliegenden Arbeit geschlossen werden. Ein weiterer Kritikpunkt an bisherigen Studien ist, dass die arbeitsangebotsseitigen und die arbeitsnachfrageseitigen Einflussfaktoren von Überstunden nur getrennt und nicht in einem gemeinsamen Kontext analysiert wurden, wodurch eine ganzheitliche Betrachtung immer noch fehlt. Diese ganzheitliche Betrachtung soll mit der vorliegenden Arbeit ebenfalls realisiert werden.

Bei den Einflussfaktoren von Arbeitszeitkonten beziehen sich die vorhandenen Studien bislang nur auf die Betriebsebene, wobei aber eine Analyse des zeitlichen Trends fehlt. Die Studien lassen somit erstens offen, bei welchen Gruppen am Arbeitsmarkt die Wahrscheinlichkeit des Zugangs zu einem Arbeitszeitkonto, d. h. die Möglichkeit von Beschäftigten über ein Arbeitszeitkonto verfügen zu können, höher oder geringer ausfällt.² Zweitens gibt es nach derzeitigem Kenntnisstand keine Studien, die den Zugang zu einem Arbeitszeitkonto von Beschäftigten in

² Lediglich erste Hinweise dazu finden sich bei Bundesmann-Jansen et al. (2000) und Bauer et al. (2004), die auf Basis von Beschäftigtenbefragungen die Verbreitung von Arbeitszeitkonten bei Beschäftigten nach verschiedenen Merkmalen ausweisen, allerdings sind die Befunde rein deskriptiv.

Betrieben mit diesem Instrument analysieren und die Bestimmungsgründe dafür aufweisen. Diese beiden Forschungslücken sollen mit der vorliegenden Arbeit geschlossen werden.

Eine zentrale These dieser Arbeit ist, dass Betriebe nicht in gleichem Maße auf Überstunden und Arbeitszeitkonten zurückgreifen, sondern dies von verschiedenen betrieblichen Faktoren abhängt. In diesem Kontext werden die industriellen Beziehungen und die betriebliche Beschäftigungsstruktur als besonders wichtig erachtet. Entsprechend sind nicht alle Beschäftigten, sondern nur bestimmte Teilgruppen von Überstunden und Arbeitszeitkonten betroffen. Neben individuellen Faktoren sind dabei insbesondere Merkmale relevant, die das Beschäftigungsverhältnis bzw. den Arbeitsplatz charakterisieren und damit auch, welchem Teilsegment des Arbeitsmarktes der Beschäftigte zugeordnet werden kann.

Mit der vorliegenden Studie wird versucht, die Verbreitung und die Bestimmungsgründe von Überstunden und Arbeitszeitkonten auf der Betriebs- und Individualebene in Deutschland möglichst detailliert darzustellen. Die theoretische Grundlage bildet zunächst das Modell der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie, das unterschiedliche Gründe zur Erklärung von Überstunden und Arbeitszeitkonten auf Seiten der Betriebe und Beschäftigten anführt. Dieses Modell wird durch seinen begrenzten Erklärungsgehalt um weitere Theorien ergänzt, hier leistet insbesondere die Humankapitaltheorie einen wichtigen Beitrag zur Erklärung von Überstunden und Arbeitszeitkonten. Darüber hinaus sind aber auch die segmentationstheoretischen Ansätze relevant, die eine Teilung des Arbeitsmarktes in verschiedene Teilmärkte postulieren. In diesen Teilmärkten können Überstunden und Arbeitszeitkonten in unterschiedlichem Maße eingesetzt werden. Vor dem Hintergrund der theoretischen Erklärungsansätze werden erstens die arbeitsangebotsseitigen und die arbeitsnachfrageseitigen Determinanten von Überstunden empirisch analysiert und mögliche Veränderungen im Zeitverlauf dargestellt. Auf der Arbeitsangebotsseite steht der Geschlechteraspekt im Fokus der Betrachtung, der bislang nicht hinreichend berücksichtigt wurde. Zweitens werden die betrieblichen Einflussfaktoren von Arbeitszeitkonten empirisch untersucht und auf der Individualebene analysiert, welche Beschäftigten am Arbeitsmarkt Zugang zu einem Arbeitszeitkonto haben. Mit gematchten Employer-Employee-Daten kann erstmalig überprüft werden, welche Beschäftigten Zugang zu einem Arbeitszeitkonto haben, gegeben, dass in einem Betrieb Arbeitszeitkonten existieren. Die Daten geben somit Aufschluss, ob beim Zugang zu einem Arbeitszeitkonto bestimmte Beschäftigtengruppen innerhalb eines Betriebs potenziell benachteiligt werden.

1.2 Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Arbeit ist in einen theoretischen Teil (Kapitel 2 bis 5) und in einen empirischen Teil (Kapitel 6 bis 8) gegliedert. Im theoretischen Teil wird zunächst grundlegend auf den Begriff der Arbeitsmarktflexibilität eingegangen und die verschiedenen Ebenen der Flexibilisierung und Dimensionen der Flexibilität aufgezeigt. Von zentraler Bedeutung ist dabei die Ebene der Betriebe. Im Zuge der vielfältigen Handlungsmöglichkeiten können Betriebe auf verschiedene Instrumente interner und externer Flexibilität zurückgreifen, die für Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils spezifische Vor- und Nachteile aufweisen. Weiterhin wird die besondere Bedeutung der internen Flexibilität und darunter insbesondere der Arbeitszeitflexibilität im Kontext der internen Arbeitsmärkte in Deutschland diskutiert (Kapitel 2). Im dritten Kapitel wird auf die zentralen Definitionen, Regulierungsebenen und Entwicklungstendenzen von Überstunden und Arbeitszeitkonten eingegangen und dabei zunächst die Verbreitung von Überstunden und Arbeitszeitkonten für die Gesamtwirtschaft in Deutschland aufgezeigt. Im Anschluss daran wird in Kapitel 4 der Einsatz von Überstunden und Arbeitszeitkonten anhand verschiedener Arbeitsmarkttheorien diskutiert. Ausgangspunkt ist die neoklassische Arbeitsmarkttheorie, die sowohl die Perspektive der Arbeitnehmer als auch die der Arbeitgeber berücksichtigt. Darauf aufbauend zeigen die erweiterten Theorien verschiedene Gründe und mögliche Konsequenzen des Einsatzes von Überstunden und Arbeitszeitkonten bei Betrieben und Beschäftigten auf. Die segmentationstheoretischen Ansätze geben Aufschluss, in welchen Teilbereichen des Arbeitsmarktes Überstunden und Arbeitszeitkonten verbreitet sein dürften. Ausgehend von den theoretischen Überlegungen der Kapitel 2 bis 4 werden im fünften Kapitel empirisch überprüfbare Hypothesen zu den arbeitsangebotsseitigen und den arbeitsnachfrageseitigen Einflussfaktoren von Überstunden und Arbeitszeitkonten formuliert.

Der empirische Teil der Arbeit gibt zunächst einen Überblick über die verwendeten Datensätze und Variablen und beschreibt das den Analysen zugrundeliegende statistische Verfahren (Kapitel 6). Kapitel 7 befasst sich mit der Verbreitung, dem Umfang und den Bestimmungsfaktoren von Überstunden. Dabei werden zunächst die geschlechtsspezifischen Verbreitungsquoten und der Umfang der geleisteten Überstunden getrennt für Männer und Frauen dargestellt. Weiterhin werden die arbeitsangebotsseitigen und die arbeitsnachfrageseitigen Determinanten des Leistens bzw. des Einsatzes von Überstunden analysiert. Kapitel 8 befasst sich mit der Verbreitung, den Charakteristika und den Bestimmungsfaktoren von Arbeitszeitkonten. Neben der Verbreitung und der Nutzungsintensität in Betrieben wird als zentrales Charakteristikum die Länge des Ausgleichs-

zeitraums von Arbeitszeitkonten beschrieben. Danach wird auf die betrieblichen Bestimmungsfaktoren von Arbeitszeitkonten eingegangen und im Anschluss daran analysiert, welche Beschäftigtengruppen überdurchschnittlich häufig Zugang zu einem Arbeitszeitkonto am Arbeitsmarkt haben. Mit gematchten Employer-Employee-Daten wird überprüft, welche Beschäftigten beim Zugang zu einem Arbeitszeitkonto in einem Arbeitszeitkontenbetrieb bevorzugt werden. Das Schlusskapitel fasst die empirischen Ergebnisse zusammen und diskutiert diese vor dem Hintergrund eines möglichen Abbaus bzw. einer Verschärfung sozialer Ungleichheit am Arbeitsmarkt.

2 Arbeitsmarktflexibilität

Vor dem Hintergrund der beiden Ölpreisschocks in den 1970er Jahren sind die Forderungen der Arbeitgeber nach (einer höheren) Flexibilität am Arbeitsmarkt aus der öffentlichen und politischen Diskussion nicht mehr wegzudenken und wurden spätestens seit den 1980er Jahren zu einem zentralen Thema in der Arbeitsmarktpolitik (Erlinghagen 2004; Piore 1986). Flexibilität wird dabei nicht nur als eine Notwendigkeit für wirtschaftliches Wachstum und für die Fähigkeit der Anpassung an Veränderungen gesehen, sondern auch als eine Prämisse, um wirtschaftliche Schrumpfungsprozesse erfolgreich zu bewältigen (Semlinger 1991b). Flexibilitätsforderungen erhalten insbesondere in Phasen hoher Arbeitslosigkeit mehr Auftrieb, da diese – so die verbreitete Auffassung – nur durch eine weitreichende Flexibilität am Arbeitsmarkt abgebaut werden kann (Erlinghagen 2004). Der deutsche Arbeitsmarkt zeichnet sich hierbei durch ein hohes Maß interner Flexibilität und insbesondere von Arbeitszeitflexibilität aus, die aus einem historisch gewachsenen Prozess entstanden ist.

Vor diesem Hintergrund wird in dem folgenden Kapitel der Flexibilitätsbegriff zunächst aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet und eine Definition in Bezug auf den Arbeitsmarkt erarbeitet. Danach wird auf die verschiedenen Flexibilisierungsebenen und die Flexibilitätsdimensionen eingegangen. Grundsätzlich wird hierbei zwischen interner und externer Flexibilität differenziert, wobei in der vorliegenden Arbeit die Dimension der internen und insbesondere der zeitlichen Flexibilität von zentraler Bedeutung ist. Im weiteren Verlauf des Kapitels werden die wesentlichen Vor- und Nachteile der zeitlichen und funktionalen Flexibilität einerseits und der numerischen Flexibilität andererseits sowie deren Kombinations- bzw. Substitutionsmöglichkeiten aufgezeigt. Daran anschließend wird die hohe Bedeutung der internen und insbesondere der Arbeitszeitflexibilität im Kontext der (betriebs-)internen Arbeitsmärkte für Deutschland herausgestellt. Abschließend findet eine kurze Zusammenfassung statt.

2.1 Der Begriff der Flexibilität

In Wirtschaft und Politik sind die Forderungen nach mehr Flexibilität am Arbeitsmarkt inzwischen ein Dauerthema, dennoch ist der Begriff der Flexibilität in der allgemeinen Debatte meist unklar. Dies liegt zum einen daran, dass eine einheitliche und verbindliche Definition in der wissenschaftlichen Literatur fehlt. Zum anderen hat sich der Flexibilitätsbegriff im Laufe der Jahre gewandelt.³ Seifert

³ In den 1960er Jahren war mit Flexibilität vor allem eine Erhöhung der Zeitsouveränität der Arbeitnehmer im Zuge der Einführung von Gleitzeitregelungen gemeint. Dagegen bezog sich in den 1980er Jahren der Begriff vor allem auf eine Deregulierung der Beschäftigungsverhältnisse (Zilian 1998).

(2006) konstatiert, dass Flexibilität „häufig unspezifisch oder in einer eng ausgelegten und operationalisierten Weise gebraucht und selektiv auf einzelne Formen, nicht aber auf das gesamte Spektrum der möglichen Anpassungsvarianten bezogen“ wird (ebd.: 601 f.). Dennoch finden sich in der Literatur einige Definitionen, mit denen eine begriffliche Annäherung möglich ist. Ganz allgemein betrachtet bezieht sich Flexibilität auf die Fähigkeit der Anpassung und Reaktion auf Veränderungen (vgl. z. B. Golden/Powell 2000; Goudswaard et al. 2009; Meulders/Wilkin 1991; Semlinger 1991b). Mit dieser allgemeinen Definition bleibt aber offen, wer sich anpasst und wie diese Anpassung erfolgt. Daher wird der Flexibilitätsbegriff im politischen Diskurs und in der sozialwissenschaftlichen sowie gesellschaftstheoretischen Diskussion unterschiedlich aufgefasst.

Flexibilität als politisch missbrauchter Begriff

Im politischen Diskurs wird Flexibilität aufgrund der unspezifischen und vage gehaltenen Definitionen oft als Patentrezept herangezogen, um Arbeitsmarktprobleme zu lösen (Vobruba 2006). Durch Flexibilität soll Rigidität verhindert werden, die als ursächlich für eine verfestigte Arbeitslosigkeit gilt und daher häufig als ausschließlich negativ betrachtet wird. In erster Linie wird Flexibilität als „ein ökonomischer und politischer Kampfbegriff“ (Vobruba 2006: 25) genutzt und „gegen eine (vorgeblich) konstatierte bürokratische und institutionelle Sklerose gesetzt“ (Semlinger 1991a: 5).

Vor diesem Hintergrund weist der Flexibilitätsbegriff im politischen Diskurs häufig einen neoliberalen Zuschnitt auf. Flexibilität bezieht sich hierbei insbesondere auf flexible Arbeitsverträge mit ungleichen Beschäftigungsbedingungen, die durch eine stärkere Deregulierung der Beschäftigungsverhältnisse erreicht werden soll (Ganßmann/Haas 1999; Streeck 1987). Damit wird Flexibilität vor allem den beschäftigten Arbeitnehmern auferlegt, wie beispielsweise im Zuge befristeter Beschäftigungsverhältnisse und einem geringeren Kündigungsschutz. Die Flexibilitätsforderungen werden einseitig an die Arbeitnehmer gerichtet, wogegen es kaum Forderungen an die Betriebe oder Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik gibt, um Flexibilität zu steigern.

Flexibilität als sozialwissenschaftlicher und gesellschaftstheoretischer Begriff

In der sozialwissenschaftlichen Diskussion werden Flexibilität und Rigidität ebenfalls in Beziehung zueinander gebracht. Im Gegensatz zur politischen Diskussion wird allerdings stärker auf das gegenseitige Bedingungsverhältnis eingegangen und Rigidität nicht als grundlegend negativ angesehen (Ganßmann/Haas 1999). Rigidität wird im Sinne von Stabilität verstanden, die für Flexibilität eine notwendige Voraussetzung ist und mehr Handlungsspielräume ermöglicht (Semlinger

1991a). So wird argumentiert, dass Flexibilität nur vor dem Hintergrund von Stabilität vorteilhaft sein kann (Volberda 1996).

Nach Vobruba (2006) wird Flexibilität im Sinne einer Beziehung zwischen individuellen und kollektiven Akteuren und deren Umwelt wirksam. „Flexibilität bezeichnet entweder die Bereitschaft und Fähigkeit von Akteuren, sich auf rasch wechselnde institutionelle Bedingungen, oder die Bereitschaft und Fähigkeit von Institutionen, sich auf rasch wechselnde Anforderungen von Akteuren einzustellen“ (ebd.: 26). Dadurch kann Flexibilität zum einen als Potenzial von Institutionen und zum anderen als Potenzial von Akteuren verstanden werden (Vobruba 2006). Bei letzteren gibt es neben individuellen Akteuren, wie z. B. Personen, auch kollektive Akteure, wie z. B. Organisationen.

Unter der Berücksichtigung von Organisationen als kollektive Akteure wird Flexibilität zum gesellschaftstheoretischen Begriff und wird als „Relation zwischen individuellen Akteuren, Organisationen und gesellschaftlichen Institutionen“ (Struck 2010: 293) definiert.⁴ Aus dieser Relation entstehen Spannungen, die Flexibilität erfordern und aus der Bearbeitung der Spannungen werden wiederum Flexibilitätsrelationen erzeugt (Struck 2010).

Im sozialwissenschaftlichen und gesellschaftstheoretischen Kontext bezieht sich Flexibilität damit auf die Fähigkeit der Anpassung von sowohl individuellen als auch kollektiven Akteuren im Geflecht gegenseitiger Abhängigkeiten. Die Anpassung der einzelnen Akteure erzeugt neue Beziehungen zwischen Akteuren, die wiederum durch ein spezifisches Flexibilitätsverhältnis gekennzeichnet sind und bearbeitet werden.

Flexibilität am Arbeitsmarkt

Nachdem ein allgemeines Verständnis von Flexibilität erläutert und unterschiedliche Perspektiven aufgezeigt wurden, lässt sich Flexibilität am Arbeitsmarkt wie folgt zusammenfassen:

Der Arbeitsmarkt ist als ein Handlungssystem aufzufassen. Flexibilität beschreibt die Möglichkeit des Systems Arbeitsmarkt sich an „externe Veränderungen wie z. B. wirtschaftliche Wachstums- oder Schrumpfungsprozesse, technologischer Fortschritt oder tiefgreifende sozialstrukturelle Wandelsprozesse“ (Giesecke 2006: 42) anzupassen. Dabei stehen am Arbeitsmarkt individuelle Akteure (wie beschäftigte Arbeitnehmer), Organisationen (wie einzelne Betriebe) und gesellschaftliche Institutionen (wie Tarifverhandlungssysteme oder die Sozialgesetzgebung) in

4 Die Definition von Struck (2010) kann als eine Erweiterung der Definition von Vobruba (2006) betrachtet werden. Während Struck (2010) neben individuellen Akteuren und gesellschaftlichen Institutionen explizit auf Organisationen verweist, sieht Vobruba (2006) Flexibilität als „eine Relation zwischen unterschiedlichen Akteuren, unterschiedlichen Institutionen sowie zwischen Akteuren und Institutionen“ (ebd.: 32).

Beziehung zueinander und haben jeweils verschiedene Anpassungsmöglichkeiten. Diese unterschiedlichen Anpassungsmöglichkeiten wirken sich wiederum auf andere Beteiligte am Arbeitsmarkt aus und erfordern bei diesen Flexibilität.

Die Anpassung von individuellen Akteuren, Organisationen und gesellschaftlichen Institutionen im System Arbeitsmarkt erfolgt auf unterschiedlichen Ebenen und beinhaltet verschiedene Dimensionen, die im Folgenden erläutert werden.

2.1.1 Ebenen der Flexibilisierung

Flexibilisierung bezeichnet zunächst den Prozess, mit dem Flexibilität erreicht wird. Nach Semlinger (1991b) lassen sich grundsätzlich drei Ebenen voneinander unterscheiden, auf denen Flexibilisierung stattfindet: Die Ebene der Märkte, der Unternehmen und der individuellen (wirtschaftlichen) Akteure.

Eine Flexibilisierung auf der Ebene der Märkte erfolgt beispielsweise im Rahmen einer Deregulierung von Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen durch zunehmende Befristungsmöglichkeiten. Auf der Ebene der Unternehmen wird Flexibilisierung z. B. dadurch erreicht, indem sich Unternehmen an veränderte Umweltbedingungen mit kürzeren Lieferzeiten anpassen. Eine Flexibilisierung auf der Ebene der individuellen Akteure ist beispielsweise im Rahmen eines variierenden Arbeitseinsatzes durch flexible Arbeitszeiten möglich (vgl. dazu Flecker 1999).⁵ Die Flexibilisierung auf der Ebene der Märkte und der Ebene der individuellen Akteure zeigt sich dabei auch auf der Ebene der Unternehmen. Hier nehmen Betriebe als Strukturierungseinheit eine zentrale Stellung ein (Baron/Bielby 1980), da sie die Makroebene der Märkte und die Mikroebene der individuellen Akteure verbinden. Durch den Einsatz unterschiedlicher Flexibilitätsformen und Flexibilitätsinstrumente (vgl. Kapitel 2.1.2) erzeugen Unternehmen soziale Ungleichheit bei Beschäftigten. In Hinblick auf die drei Flexibilisierungsebenen stehen daher die Unternehmen bzw. Betriebe im weiteren Verlauf der Arbeit im Fokus der Betrachtung.

Unternehmen sind gegenüber ihren komplexen, dynamischen und konflikthaften Umwelten handlungsfähig (Goedcke 2006) und stehen als „aktive Gestalter

⁵ Vgl. dazu auch Flecker (1999), der bei der Debatte um eine Flexibilisierung der Arbeit auf folgende Themenkomplexe eingeht: (1) Organisatorische Flexibilität, d. h. die Fähigkeit der Betriebe auf Kundenanforderungen zu reagieren oder sich an Veränderungen in der Umwelt durch z. B. variable Lieferzeiten anzupassen, (2) Flexibilität des Personaleinsatzes, d. h. die Möglichkeit der quantitativen und qualitativen Variation des Personaleinsatzes durch z. B. Kündigungen oder variable Arbeitszeiten, (3) De-Regulierung von Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen durch z. B. Zulassung und Verbreitung minder geschützter Beschäftigungsverhältnisse und (4) Flexibilität als Anforderung an die Arbeitskraft bzw. als Schlüsselqualifikation, d. h. die Fähigkeit zur Bewältigung von komplexen und nicht planbaren Situationen durch z. B. Multiqualifizierung/Mehr Fachqualifikationen. Vgl. dazu auch Struck (2006), der die Einsatzfelder von Flexibilisierungsmaßnahmen wie folgt definiert: (1) Restrukturierung von Organisationsstrukturen, (2) Flexibilisierung des Personaleinsatzes, (3) (Re- oder De-)Regulierung von Rechtsinstitutionen und (4) Steigerung von Handlungskompetenzen zur Steigerung der Anpassungsfähigkeit und -bereitschaft von Erwerbspersonen.

endogener Flexibilitätspotentiale" (Struck 2006: 12) im Zentrum eines komplexen Gefüges von Wechselwirkungen. Dabei nutzen Unternehmen die Produkt-, Ressourcen-, Vertrags- und Einsatzflexibilität, um sich an eine veränderte Nachfrage im Absatzmarkt flexibel anpassen zu können.

So wird in Unternehmen zunächst entschieden, welche Güter oder Dienstleistungen produziert werden und daran anschließend festgelegt, welche Ressourcen dazu genutzt werden (Produkt- und Ressourcenflexibilität). In Hinblick auf die Ressource Arbeitskraft wird entschieden, anhand welcher Vertragsbeziehungen, beispielsweise in Form von abhängigen Arbeits- oder Werkverträgen, die Verfügungsrrechte über die notwendigen Ressourcen von betrieblicher Seite erworben werden (Vertragsflexibilität). Im Anschluss daran wird bestimmt, wann, wo und zu welchen Kosten die Ressource Arbeitskraft eingesetzt wird (Einsatzflexibilität). Im Mittelpunkt steht hierbei der abhängige Arbeitsvertrag, der die Handlungsspielräume von Arbeitgebern und -nehmern festlegt. Die Grenzen des Handlungsspielraums werden durch Regeln gezogen, die sich sowohl auf vermittelte Wertvorstellungen der Gesellschaft als auch auf Vorschriften in Form von Gesetzen beziehen (Erlinghagen 2004).

Auf der Unternehmensebene gibt der Arbeitsvertrag somit Möglichkeiten aber auch Grenzen der Flexibilität von Arbeitgebern und Arbeitnehmern vor. Diese Flexibilität auf der betrieblichen Ebene weist dabei unterschiedliche Dimensionen auf, auf die im weiteren Verlauf näher eingegangen wird.

2.1.2 Dimensionen der Flexibilität

Für Unternehmen ist die Arbeitskraft eine der wesentlichen Ressourcen des Produktions- bzw. Dienstleistungsprozesses. Betriebe erreichen Flexibilität, indem sie ihren Arbeitskräfteeinsatz im Zuge wandlernder Erfordernisse variieren (Erlinghagen 2005). Indem Unternehmen unterschiedliche Arbeitsverhältnisse einsetzen, reagieren sie auf unvorhersehbare und volatile Märkte und passen sich damit den spezifischen Umweltanforderungen an. Beschäftigte müssen sich dann wiederum mit den Flexibilitätsmaßnahmen der Unternehmen arrangieren (Struck 2006, 2010). Mit verschiedenen Flexibilitätsinstrumenten können Unternehmen die an sie gestellten Flexibilitätserfordernisse bzw. den Anpassungsdruck auf Beschäftigte abwälzen oder durch eigene Initiativen entsprechende Anpassungszwänge für andere hervorrufen. Betriebe befinden sich daher gegenüber ihren beschäftigten Arbeitnehmern in einer Machtposition. Die Macht zwischen Kapital und Arbeit ist ungleich verteilt (Semlinger 1991b).

Den Unternehmen stehen mit der internen und externen Flexibilität grundsätzlich zwei unterschiedliche Formen zur Verfügung, um sich den wandelnden Erfor-

dernissen anzupassen. Diese von der OECD (1986, 1989) entwickelte Differenzierung ist in der wissenschaftlichen und öffentlichen Diskussion weit verbreitet und anerkannt (Keller 2008). Ihr Ursprung liegt in der Unterscheidung zwischen internen und externen Arbeitsmärkten, die insbesondere durch segmentationstheoretische Ansätze (vgl. Kapitel 4.3) in der sozialwissenschaftlichen Arbeitsmarktforschung hervorgebracht wurden (Giesecke 2006).

In Deutschland ist die Dimension der internen Flexibilität von besonderer Bedeutung. Als zwei wichtige Instrumente zeitlicher Flexibilität gelten Überstunden und Arbeitszeitkonten, die von Betrieben umfangreich eingesetzt werden. Bevor spezifisch auf die Instrumente Überstunden und Arbeitszeitkonten eingegangen wird (vgl. Kapitel 3), ist es zunächst aber sinnvoll, die grundlegenden Dimensionen von interner und externer Flexibilität sowie die daraus resultierenden Flexibilitätstypen zu analysieren, damit die Vielzahl betrieblicher Anpassungsmöglichkeiten deutlich wird.

Interne und externe Flexibilität

Interne Flexibilität bezeichnet Anpassungsmaßnahmen, die im Rahmen eines bestehenden und stabilen Beschäftigungsverhältnisses eingesetzt werden. Mit personalpolitischen Strategien wird in Unternehmen der Arbeitskräfteeinsatz variiert, ohne dabei auf den externen Arbeitsmarkt zurückzugreifen. Durch den Einsatz von interner Flexibilität wird (zumindest kurz- oder mittelfristig) die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer innerhalb eines Betriebs nicht verändert (Hohendanner/Bellmann 2007; Keller/Seifert 2006; Keller 2008; Seifert 2006; Seifert/Struck 2009).⁶ Im Gegensatz dazu wird durch den Einsatz von externer Flexibilität die Beschäftigtenzahl nach oben oder unten angepasst und somit auf den externen Arbeitsmarkt zurückgegriffen (Keller/Seifert 2002, 2006; Keller 2008; Nienhüser 2007).⁷

Trotz der weit verbreiteten und allgemein anerkannten Differenzierung in interne und externe Flexibilität gibt es in der wissenschaftlichen Literatur inzwischen eine Vielzahl an verschiedenen Flexibilitätstypologien bzw. -schemata. Teils sind diese sehr ähnlich und bauen sogar aufeinander auf, teils werden unterschiedliche

6 Bei langfristigen Veränderungen werden aber auch Maßnahmen der externen Flexibilität notwendig (vgl. dazu Kapitel 2.2.2).

7 Strategien der internen Flexibilität sind insbesondere in Unternehmen von Vorteil, die eine offensive und qualitätskompetitive Produktmarktstrategie verfolgen. Denn die interne Leistungs- und Anpassungsfähigkeit beruht überwiegend auf Investitionen in die Qualifikation der Beschäftigten und daraus folgend in die Kooperations- und Innovationsbereitschaft der Arbeitskraft. Im Vergleich dazu werden Strategien der externen Flexibilität vor allem in Unternehmen mit preiskompetitiven Produktmarktstrategien eingesetzt. Letztgenannte Strategie scheint jedoch in Deutschland nur wenig erfolgsversprechend zu sein, da Niedriglohnländer eine starke Konkurrenz darstellen und ihre Produkte billiger anbieten können. Eine auf Qualität ausgerichtete Produktmarktstrategie ist für deutsche Unternehmen hingegen notwendig, um im globalen Wettbewerb bestehen zu können (Hohendanner/Bellmann 2007).

Aspekte hervorgehoben bzw. unterschiedliche Termini für den gleichen Aspekt verwendet, womit insgesamt die begriffliche Vielfalt begründet werden kann.⁸

Nach Erlinghagen (2004) erfährt das Konzept der internen und externen Flexibilität durch die quantitative und qualitative Anpassungsfähigkeit eine weitere Differenzierung. Aus der Kombination der Dimensionen interner und externer sowie quantitativer und qualitativer Flexibilität ergeben sich vier grundlegende Flexibilitätstypen auf der Betriebsebene (vgl. Tabelle 1): Die zeitliche, funktionale, numerische und räumliche⁹ Flexibilität.¹⁰ Weiterhin differenziert Erlinghagen (2004) zwischen der Flexibilität der Arbeitsnachfrage und der Flexibilität des Arbeitsangebotes und weist damit unterschiedliche Flexibilitätsinstrumente aus Sicht der Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus. Tabelle 1 zeigt zusammenfassend die unterschiedlichen Flexibilitätstypen auf der Betriebsebene und gibt Beispiele für Flexibilitätsmaßnahmen auf der Arbeitsnachfrageseite und der Arbeitsangebotsseite.

Tabelle 1: Flexibilitätstypen und -instrumente aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmersicht

	Quantitativ	Qualitativ		
Intern	Zeitliche Flexibilität	Funktionale Flexibilität		
	Flexibilität der Arbeitsnachfrage • Schichtarbeit • Arbeitszeitkonten	Flexibilität des Arbeitsangebots • Überstunden • Stundenreduktion	Flexibilität der Arbeitsnachfrage • Jobrotation • Gruppenarbeit	Flexibilität des Arbeitsangebots • Spezialisierung • Arbeitsteilung
Extern	Numerische Flexibilität		Räumliche Flexibilität	
	Flexibilität der Arbeitsnachfrage • Einstellungen • Entlassungen	Flexibilität des Arbeitsangebots • Arbeitsaufnahme • Kündigung	Flexibilität der Arbeitsnachfrage • Heimarbeitsplatz • Montagearbeit	Flexibilität des Arbeitsangebots • Telearbeit • Pendeln

Quelle: In Anlehnung an Erlinghagen (2004), eigene Darstellung.

8 Atkinson (1984, 1985) führt mit seinem Modell der „flexible firm“ eine grundlegende Differenzierung zwischen funktionaler, numerischer und monetärer Flexibilität ein. Valverde et al. (2000) und Michie/Sheehan (2005) differenzieren ebenfalls zwischen funktionaler, numerischer und finanzieller bzw. monetärer Flexibilität. In einigen Studien wird diese Differenzierung noch um die die temporale Flexibilität bzw. Flexibilität der Arbeitszeit ergänzt (vgl. z. B. Ganßmann/Haas 1999; Treu 1992; Tüselmann 1996). Meuldres/Wilkin (1991) verweisen auf die numerische Flexibilität, Lohnflexibilität, Flexibilität der Arbeitszeit sowie einer technisch-organisationalen Flexibilität. Reilly (1998) führt neben der funktionalen, numerischen, monetären und zeitlichen Flexibilität die örtliche Flexibilität ein, wonach Arbeitnehmer örtlich flexibel sind, wenn sie – räumlich betrachtet – außerhalb ihres normalen Arbeitsplatzes beispielsweise in Form von mobilem Arbeiten, Heimarbeit oder Telearbeit ihrer Beschäftigung nachgehen. Keller/Seifert (2006, 2008) stellen Formen der internen und externen Flexibilität gegenüber und unterteilen diese weiter. So wird bei der internen Flexibilität zwischen der numerischen, funktionalen, monetären und temporalen Flexibilität unterschieden, bei der externen Flexibilität gibt es die numerische, funktionale und monetäre Flexibilität. De Leeuw/Volberda (1996) und Volberda (1996) betrachten Flexibilität aus der organisationalen Perspektive und unterscheiden zwischen intern-passiver, intern-aktiver, extern-passiver und extern-aktiver Flexibilität bzw. zwischen intern-operationaler, intern-strukturaler, intern-strategischer, extern-operationaler, extern-strategischer und extern-struktureller Flexibilität.

9 Erlinghagen (2004) bezeichnet die „räumliche Flexibilität“ auch als „physische Flexibilität“.

10 Vgl. dazu auch z. B. Dütsch/Struck 2010; Goudsward/De Nanteuil 2000; Klein Hesselink/Van Vuuren 1999; Looise et al. 1998.

Die interne Flexibilität umfasst die zeitliche und funktionale Flexibilität. Sie berücksichtigt zum einen den Zeitpunkt, zu dem die Arbeitskräfte für die Produktion von Gütern und Dienstleistungen eingesetzt werden und zum anderen die Möglichkeiten der unterschiedlichen Aufgabenverteilung bzw. der Ausführung verschiedener Aufgaben durch die Beschäftigten. Die externe Flexibilität beinhaltet die numerische und räumliche Flexibilität. Sie beschreibt einerseits den Umfang, in dem Arbeitskräfte eingestellt werden bzw. aus dem Betrieb ausscheiden und andererseits den Umfang, in dem Arbeitsaufgaben in einem Unternehmen integriert sind bzw. rechtlich oder physisch ausgelagert werden und daher als externe Flexibilität aufgefasst werden (Erlinghagen 2004, 2005).¹¹

Im Folgenden wird näher auf die zeitliche, funktionale und numerische Flexibilität eingegangen. Im Kontext dieser Arbeit ist insbesondere die zeitliche Flexibilität bedeutend, da sie unter anderem durch den Einsatz von Überstunden und Arbeitszeitkonten erreicht werden kann.¹²

Zeitliche Flexibilität

Zeitliche Flexibilität bedeutet eine Variation der Arbeitszeiten, wobei die Arbeitszeit im engeren Sinn als die „erwerbswirtschaftlich eingesetzte Lebenszeit einer Person“ (Teriet 1976: 3) definiert wird.¹³ Einerseits führt eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten zu einer Entkopplung der individuellen Arbeitszeiten von den Anlagenutzungs- bzw. Betriebszeiten. Andererseits wird der Arbeitseinsatz an das Arbeitsaufkommen angepasst (Engfer 1982; Hinrichs 1992). Nach Teriet (1993) steht Arbeitszeitflexibilisierung „für alle Ansätze variabler und optionaler Ordnungssysteme von Arbeitszeiten der Arbeitskräfte hinsichtlich deren Dauer und hinsichtlich deren Verteilung in den jeweiligen Bezugszeiträumen“ (ebd: 2).

Viele tarifvertragliche Vereinbarungen sehen (auch im Rahmen von Öffnungsklauseln) flexible Arbeitszeiten bei Beschäftigten vor, die durch verschiedene Instrumente realisiert werden können (Keller 2008; Keller/Seifert 2008). Diese Instrumente umfassen neben Überstunden und Arbeitszeitkonten auch Nacht-, Schicht- und Wochenendarbeit, Kurzarbeit, Teilzeitbeschäftigung und Gleitzeitarbeit. Weitere Möglichkeiten sind die Festlegung einer Wochen-, Mo-

11 Erlinghagen (2004) berücksichtigt in seinem Schema darüber hinaus die quantitative Lohnflexibilität (preisliche Flexibilität) und die qualitative Lohnflexibilität (Kompositionsflexibilität). Die preisliche Flexibilität umfasst die absolute Variabilität der Lohnkosten, während sich die Kompositionsflexibilität auf die Möglichkeit bezieht, die relative Bedeutung einzelner Lohnelemente zu verändern. Die preisliche Flexibilität und die Kompositionsflexibilität lassen sich als monetäre Flexibilität zusammenfassen. Da die monetäre Flexibilität im Kontext dieser Arbeit nicht von Bedeutung ist, wird auf eine ausführlichere Darstellung verzichtet.

12 Da die räumliche Flexibilität im Kontext dieser Arbeit nicht von Bedeutung ist, wird auf eine ausführlichere Darstellung verzichtet.

13 Dagegen wird Arbeitszeit im weiteren Sinne als die Zeit verstanden, die überhaupt mit Arbeit verbracht und ausgefüllt wird. Dazu müssten beispielsweise die Arbeitsstunden von Hausfrauen gezählt werden.

nats- oder Jahresarbeitszeit, die im Durchschnitt über alle Arbeitstage erreicht werden muss und beispielsweise auf Arbeitszeitkonten verwaltet und reguliert werden kann (Erlinghagen 2004; Goudsward/De Nanteuil 2000; Meulders/Wilkin 1991; Reilly 1998; Teriet 1982; Tüselmann 1996).¹⁴ Bei der Flexibilisierung von Arbeitszeiten geben gesetzliche Regelungen Möglichkeiten und Grenzen vor, die es bei den Arbeitszeitregelungen in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen und individuellen Arbeitsverträgen zu berücksichtigen gilt. Dabei können Arbeitszeitregelungen in hohem Maße an betriebliche Erfordernisse angepasst werden, da die gesetzlichen Regelungen als relativ großzügig und wenig starr einzustufen sind (vgl. Kapitel 3.2).

Funktionale Flexibilität

Funktionale Flexibilität bedeutet eine Variation der durch die beschäftigten Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeiten (Erlinghagen 2005; Keller/Seifert 2006; Nienuhuser 2007). Sie bezieht sich auf die Breite des Aufgabenspektrums an einem Arbeitsplatz und wird im Rahmen von Weiterbildung und Weiterqualifizierung vergrößert. Beschäftigte erweitern ihre Kompetenzen und sind dadurch in der Lage, verschiedene Aktivitäten und Aufgaben zu übernehmen (Atkinson 1984, 1985; Ganßmann/Haas 1999; Streeck 1987; Valverde et al. 2000).¹⁵ Bei den Instrumenten funktionaler Flexibilität handelt es sich um Gruppen- bzw. Teamarbeit, zeitlich befristete Projektgruppen sowie Mehrfachqualifizierung bzw. „Multitasking“ von Beschäftigten. Des Weiteren zählen dazu auch Jobrotation und Jobenrichment (Erlinghagen 2004; Goudsward/De Nanteuil 2000).¹⁶

Numerische Flexibilität

Numerische Flexibilität bedeutet eine Variation der Beschäftigtenzahl nach oben oder unten in einem Betrieb. Neben den klassischen Instrumenten der numerischen Flexibilität, zu denen Einstellungen und Entlassungen zählen, werden zunehmend auch befristete Verträge und Leiharbeit als relativ neue Formen eingesetzt (Keller/Seifert 2006, 2008). Weitere Instrumente numerischer Flexibilität sind Saisonarbeit, Arbeit auf Abruf, Outsourcing von Aufgaben an andere Unternehmen und

14 Diese Instrumente können sich auch überlagern. So werden beispielsweise Überstunden auch an Wochenenden geleistet oder Nacharbeit findet im Rahmen von Schichtsystemen statt.

15 Die funktionale Flexibilität unterscheidet sich weiterhin in eine horizontale und vertikale Dimension. Horizontale funktionale Flexibilität bezieht sich auf Tätigkeiten, die einem annähernd gleichen Qualifikationsniveau zuzuordnen sind. Von vertikaler funktionaler Flexibilität wird dagegen gesprochen, wenn Tätigkeiten von einem Beschäftigten durchgeführt werden können, die ein höheres Qualifikationsniveau erfordern und dieses im Rahmen von Weiterbildungen erworben wurde (Ganßmann/Haas 1999).

16 Jobrotation bezeichnet einen systematischen Arbeitsplatzwechsel, um Fachkenntnisse und Erfahrungen zu vertiefen und anzuwenden. Bei Jobenrichment wird der Entscheidungs- und Kontrollspielraum der Beschäftigten erweitert, der auf eine Verminderung der Arbeitsteilung abzielt (Goudsward et al. 2009; Valverde et al. 2000).

freiberufliche Arbeit (Erlinghagen 2004; Goudswaard/De Nanteuil 2000; Reilly 1998; Tüselmann 1996).

2.2 Vor- und Nachteile der internen und externen Flexibilität

Die vorangegangenen Ausführungen zeigen, dass Unternehmen auf eine Vielzahl unterschiedlicher Flexibilitätsformen und -instrumente zurückgreifen können. Diese weisen sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer spezifische Vor- und Nachteile auf, die im Folgenden jeweils näher beleuchtet werden.

2.2.1 Vor- und Nachteile von zeitlicher und funktionaler Flexibilität

Vor- und Nachteile zeitlicher Flexibilitätsinstrumente

Zeitliche Flexibilität ermöglicht grundsätzlich Arbeitgebern den Arbeitskräfteeinsatz an Nachfrageschwankungen anzupassen, ohne dabei die Beschäftigtenzahl in einem Betrieb zu verändern. Auch kann durch flexible Arbeitszeiten die Arbeitsqualität von Beschäftigten gesteigert werden, sofern sie beispielsweise nicht zu vorgeschriebenen Zeiten arbeiten müssen, in denen ihre Produktivität aufgrund des Biorhythmus geringer ist. Vielmehr besteht für Beschäftigte dann die Möglichkeit, besonders produktive Phasen nach dem Biorhythmus als Arbeitszeit zu wählen, wodurch die Unternehmen im hohen Maße profitieren können.¹⁷ Allerdings können Betriebe einer weitreichenden Flexibilisierung der Arbeitszeiten skeptisch gegenüber stehen, wenn Beschäftigte nicht zur gleichen Zeit wie Vorgesetzte arbeiten und deshalb weniger kontrolliert werden kann, ob tatsächlich gearbeitet wird (Hill et al. 2001).

Bei positiven Nachfrageveränderungen lassen sich die individuellen Arbeitszeiten der beschäftigten Arbeitnehmer durch Überstunden und dem Aufbau von Zeitguthaben auf Arbeitszeitkonten (vgl. Kapitel 3.1.2) verlängern, womit Unternehmen den Arbeitskräfteeinsatz besser ausschöpfen können. Allerdings können überlange Arbeitszeiten auch zu einer verringerten Produktivität der Beschäftigten führen, während gleichzeitig die Sicherheits- und Gesundheitsrisiken steigen. Deshalb können überlange Arbeitszeiten auch für Betriebe nachteilig sein, wenn Beschäftigte beispielsweise aufgrund einer zu hohen Arbeitsbelastung krankheitsbedingt ausfallen, Betriebe aber weiterhin ein Entgelt zahlen müssen (Goudswaard et al. 2009).

¹⁷ Vor diesem Hintergrund gibt es inzwischen auch verstärkt Empfehlungen, von einer anwesenheits- zu einer ergebnisorientierten Geschäftskultur zu wechseln (Hill et al. 2001).

Durch Überstunden und dem Guthabenaufbau auf Arbeitszeitkonten sowie durch Nacht-, Schicht- und Wochenendarbeit sind Unternehmen bei positiven Nachfrageveränderungen auch in der Lage, auf Kundenwünsche schnell zu reagieren und damit kürzere Lieferzeiten zu realisieren. Im Produzierenden Gewerbe können durch Überstunden, Nacht-, Schicht- und Wochenendarbeit die Maschinen und Anlagen besser ausgelastet und die Betriebszeiten verlängert werden. Im Dienstleistungsbereich ermöglichen sie längere Öffnungs- bzw. Betriebszeiten. Jedoch können Nacht- und Schichtarbeit ebenfalls zu den bereits erwähnten Sicherheits- und Gesundheitsrisiken führen. Speziell bei Nacharbeit kommt es häufiger zu Arbeitsunfällen, die sich nachteilig auf den Betriebsablauf auswirken (Allan et al. 1998; Goudswaard et al. 2009). Im Rahmen der Schichtarbeit entstehen bei der Einrichtung von Schichtsystemen hohe Transaktionskosten für die Betriebe. Diese umfassen unter anderem Aufwendungen für die Laufzeitplanung und Wartung des Maschinenparks (Carstensen 1999).

Bei negativen Nachfrageveränderungen bietet der Einsatz von Kurzarbeit für Betriebe die Möglichkeit, die Arbeitszeit vorübergehend zu verkürzen. Damit werden Stammbeschäftigte gehalten und ihr spezifisches Humankapital im Betrieb gesichert sowie Entlassungs- und spätere Such- und (Wieder-)Einstellungskosten vermieden. Während der Phase der Kurzarbeit werden Lohnkosten und Lohnzusatzkosten gesenkt, da zum einen von betrieblicher Seite kein Lohn und Gehalt für die ausgefallene Arbeitszeit gezahlt werden muss und sich zum anderen die Bundesagentur für Arbeit an den Beiträgen zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung beteiligt (Bach/Spitznagel 2009). Kurzarbeit ermöglicht Betrieben damit zunächst laufende Personalkosten in großem Umfang zu reduzieren. Betriebe müssen aber auch berücksichtigen, dass neue Kosten beim Einsatz dieses Instruments anfallen. Bei der Kurzarbeit entstehen durch die Antragsstellung, Abstimmung mit Arbeitnehmervertretern, der Erstellung von Kurzarbeitsleitfäden und der Einarbeitung tarifvertraglicher Bestimmungen betriebliche Kosten. Weitere Kosten fallen bei der Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen an (Carstensen 1999). Diese Kosten können allerdings vermieden werden, wenn in Betrieben die Arbeitszeit durch einen Abbau von Überstunden und Guthaben auf Arbeitszeitkonten und durch eine Ausweitung von Teilzeitarbeit vorübergehend verkürzt wird. Bei Teilzeitarbeit erweist sich die unzureichende Teilbarkeit von Aufgaben jedoch häufig als problematisch und von betrieblicher Seite wird ein höherer Koordinations- und Verwaltungsaufwand notwendig (Walwei 1996). Insgesamt bieten die genannten Instrumente nur dann eine Alternative zur Kurzarbeit, wenn die negativen Nachfrageveränderungen nur von kurzer Dauer sind.

Neben der Anpassungsmöglichkeit an Nachfrageschwankungen kann zeitliche Flexibilität auch die Attraktivität eines Unternehmens als Arbeitgeber erhöhen.

Einige Formen von Arbeitszeitkonten können den Beschäftigten beispielsweise eine verlängerte Elternzeit sowie Pflege- oder Weiterbildungszeiten ermöglichen. Damit können Unternehmen zum einen qualifizierte und motivierte Mitarbeiter leichter im Betrieb halten, zum anderen werden potenzielle Mitarbeiter angezogen, womit von betrieblicher Seite auch Suchkosten verringert werden können (Goudswaard et al. 2009). Eltern-, Pflege- und Weiterbildungszeiten, die durch langfristig angesparte Guthaben auf speziellen Arbeitszeitkonten, den sogenannten Langzeitkonten realisiert werden können (vgl. Kapitel 3.1.2), befriedigen dabei aber vor allem die Bedürfnisse der Beschäftigten und nicht der Unternehmen. Folglich erschweren sie eine adäquate Anpassung bei Nachfrageschwankungen. Ganz allgemein betrachtet können flexible Arbeitszeiten, die der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie dienen, den betrieblichen Flexibilitätsinteressen entgegenstehen (Goudswaard et al. 2009).

Trotz einiger nicht unwesentlicher Nachteile auf der Arbeitgeberseite ist in erster Linie die betriebswirtschaftliche Effizienz von Arbeitszeitflexibilität herauszustellen, die ihren Einsatz begründet. Dabei können sich aus dem betrieblich motivierten Einsatz von zeitlicher Flexibilität auch potenzielle Vorteile für Arbeitnehmer ergeben. Bezahlte Überstunden und Arbeit zu unüblichen Zeiten, wie beispielsweise Nachtarbeit, bieten für Beschäftigte zunächst monetäre Vorteile, da sie in der Regel einen finanziellen Zuschlag erhalten. Freiwillige unbezahlte Überstundenarbeit kann als ein positives Signal gewertet werden und steigert die Chance einer beruflichen Karriere mit denen Einkommenssteigerungen einhergehen (Anger 2008; Campbell/Green 2002; Goudswaard et al. 2009). Diese monetären Vorteile erkaufen sich Beschäftigte jedoch durch höhere Gesundheits- und Sicherheitsrisiken. Lange Arbeitszeiten, die vor allem in wirtschaftlichen Boomphasen auftreten und unübliche Arbeitszeiten führen zu einer höheren Arbeitsbelastung und Stress, insbesondere wenn nicht genügend Ruhe- oder Erholungsphasen zur Verfügung stehen. Dadurch steigt das Risiko von Arbeitsunfällen und infolgedessen kann es auch zu langfristigen Arbeitsausfällen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen kommen. Weiterhin wirken sich bezahlte und unbezahlte Überstunden, Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit negativ auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und generell dem Privatleben aus (Allan et al. 1998; Goudswaard et al. 2009; Looise et al. 1998).

Beschäftigte Arbeitnehmer können aber an flexiblen Arbeitszeitarrangements interessiert sein, die die Arbeitszeit nicht verlängern, sondern nur anders verteilen oder sogar verkürzen. Viele Beschäftigte befürworten flexible Arbeitszeitinstrumente, mit denen sich Beruf und Familie besser vereinbaren lassen.

Dazu zählen beispielsweise Gleitzeitarbeit¹⁸ oder eine Teilzeittätigkeit, die eine bessere Synchronisation der Arbeitszeiten mit den Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulzeiten erlauben und somit positiv auf die „Work-Family-Balance“ wirken. Mit einer variablen Arbeitszeitverteilung sind beschäftigte Arbeitnehmer mit kranken Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen auch besser in der Lage, diese familiären Aufgaben mit dem Beruf zu vereinbaren. Stress wird vermindert oder vermieden, da Beschäftigte nicht zu fest vorgegebenen Zeiten am Arbeitsplatz sein müssen, womit insgesamt die Belastung am Arbeitsplatz und im Privatbereich verringert werden kann (Hill et al. 2001). Bei einer Teilzeittätigkeit erfahren Beschäftigte aber auch monetäre Nachteile durch Einkommenseinbußen und die damit einhergehenden geringeren Rentenansprüche. Außerdem wirkt sich die kürzere Arbeitszeit meist negativ auf Karrierechancen und betriebliche Weiterbildungsmöglichkeiten aus, da die Weiterbildungsangebote häufig nur an den Anwesenheitszeiten von Vollzeitbeschäftigten ausgerichtet sind (Goudswaard et al. 2009). Dagegen ermöglicht eine Teilzeittätigkeit zu Beginn oder am Ende der Erwerbstätigkeitsphase einen leichteren Berufseinstieg bzw. einen gleitenden Übergang in den Ruhestand (Walwei 1996).

Arbeitszeitflexibilität im Sinne einer vorübergehenden Arbeitszeitverkürzung durch Kurzarbeit sichert beschäftigten Arbeitnehmern ihren Arbeitsplatz. Zudem bestehen in der Phase der Kurzarbeit auch Weiterbildungsmöglichkeiten, wodurch Beschäftigte zusätzliche Qualifikationen erwerben können und damit ihr Humankapital erweitert wird (Bach/Spitznagel 2009). Zwar ergeben sich auch Einkommensverluste für Beschäftigte, da nur ein Teil des ausgefallenen Netto-lohnes von der Bundesagentur für Arbeit ersetzt wird. In der Regel werden durch Kurzarbeit aber noch höhere Lohnausfälle vermieden, die bei einer Entlassung entstehen würden (Bach/Spitznagel 2009; Seifert 2003).¹⁹

Vor- und Nachteile funktionaler Flexibilitätsinstrumente

Funktionale Flexibilität ermöglicht Arbeitgebern – ebenso wie die Arbeitszeitflexibilität – eine schnelle Reaktion auf Umweltveränderungen. Unternehmen sind in der Lage, auf Nachfrageschwankungen flexibel zu reagieren, indem Beschäftigte (vorübergehend) andere oder neue Aufgaben und Tätigkeiten übernehmen. Gleichzeitig kann sich dadurch auch die Qualität von Produkten und Dienstleistungen verbessern, die sich positiv auf die Kundenzufriedenheit auswirkt. Teamarbeit, Projektgruppen und Jobrotation tragen zur Produktivitätssteigerung in einem Betrieb

18 Zwar gibt es bei der Gleitzeit in der Regel Kernarbeitszeiten, dennoch ist der individuelle Ermessensspielraum relativ groß.

19 Dies gilt unter der Prämisse, dass Beschäftigte nach einer Entlassung nicht sofort ein neues Beschäftigungsverhältnis aufnehmen würden.

bei. Weiterbildung und erweiterte Kompetenzen der beschäftigten Arbeitnehmer können das Potenzial betrieblicher Innovationen bei Arbeitsprozessen, Produkten und Dienstleistungen erhöhen (Goudswaard et al. 2009). Arbeitgeber profitieren durch Jobrotation und Jobenrichment, da die Motivation der Beschäftigten infolge vielfältigerer Aufgaben und größerer Autonomie gesteigert werden kann und sich dies ebenfalls positiv auf die Qualität der Produkte und Dienstleistungen auswirkt (Valverde et al. 2000). Die Vorteile funktionaler Flexibilität können jedoch nur dann ausgeschöpft werden, wenn Betriebe bereit sind zu investieren, um organisatorische Veränderungen durchzuführen. Bei betrieblichen Investitionen in die Weiterbildung von Beschäftigten fallen Qualifizierungskosten an, die für Betriebe nur nützlich sind, wenn das Beschäftigungsverhältnis von langfristiger Dauer ist. Arbeitgeber investieren somit unter Unsicherheit (Flecker 2008; Goudswaard et al. 2009). Weiterhin steigt im Zuge von Weiterbildungen auch die Macht der Arbeitnehmer, die aufgrund eines gestiegenen Qualifikationsniveaus ein höheres Entgelt fordern und damit die Personalkosten steigen können.

Arbeitnehmer profitieren ebenfalls von Jobrotation und Jobenrichment, da sie abwechslungsreichere Aufgaben und eine höhere Autonomie erlangen (Valverde et al. 2000). Mehrfachqualifizierung und Jobenrichment steigern die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer und damit auch die Chancen auf dem internen und externen Arbeitsmarkt (Goudswaard et al. 2009). Insgesamt führt funktionale Flexibilität im Vergleich zu einer bürokratischen und tayloristischen Arbeitsorganisation häufig zu besseren Arbeitsbedingungen, da die Arbeitsaufgaben nicht nach streng vorgegebenen Mustern abgearbeitet werden müssen, sondern größere Freiräume und abwechslungsreichere Tätigkeiten entstehen (Reilly 1998). Eine Erhöhung der beruflichen Autonomie, die beispielsweise auch in Form von Gruppen- oder Projektarbeit erfolgen kann, wird aber nicht von allen Beschäftigten als vorteilhaft eingeschätzt. Im Gegenteil kann mit einer zunehmenden beruflichen Autonomie die Unsicherheit bezüglich des eigenen Handelns steigen, was zu einer höheren Belastung und mehr Leistungsdruck führt. Ebenfalls können zeitlich befristete Projektgruppen, Multitasking und eine größere Eigenverantwortung die physische und vor allem die psychische Belastung von Beschäftigten erhöhen (Flecker 2008; Goudswaard et al. 2009).

2.2.2 Vor- und Nachteile numerischer Flexibilität

Numerische Flexibilität durch Einstellungen und Entlassungen ermöglicht es Arbeitgebern, langanhaltenden Nachfrageschwankungen zu begegnen. Diese Instrumente werden vor allem dann eingesetzt, wenn andere Maßnahmen wie beispielsweise Überstunden, der Aufbau von Guthaben auf Arbeitszeitkonten oder Kurz-

arbeit den Anpassungsbedarf nach oben bzw. unten nicht mehr abdecken können (Houseman 2001; Valverde et al. 2000).²⁰ Ganz allgemein kann mit diesen Instrumenten auch die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten reguliert werden. Arbeitnehmer können ausgetauscht werden, wenn ihre Arbeitsquantität und -qualität vom Arbeitgeber als nicht hinreichend beurteilt wird.²¹ Ein Arbeitskräfteaustausch durch Einstellungen und Entlassungen bietet für Unternehmen ebenfalls die Möglichkeit das betriebliche Lohnniveau zu senken, sofern neueingestellten Beschäftigten ein geringerer Lohn bzw. ein niedrigeres Gehalt gezahlt wird. Allerdings fallen bei Einstellungen und Entlassungen teils beträchtliche betriebliche Kosten an. Im Falle von Einstellungen entstehen zunächst Such-, Auswahl- und Einarbeitungskosten (Bellmann/Alda 2004). Entlassungen ziehen arbeits- und sozialrechtlich bedingte Kosten nach sich, sofern Abfindungen zu zahlen sind und/oder betriebliche Sozialpläne erstellt werden müssen. Aufgrund der hohen Kosten werden von betrieblicher Seite Entlassungen häufig nur dann in Betracht gezogen, wenn ein erheblicher Reorganisationsbedarf besteht und andere Möglichkeiten zur Verringerung der Beschäftigtenzahl bereits ausgeschöpft wurden, wie beispielsweise das Auslaufenlassen befristeter Arbeitsverträge. Zudem dauert die Anpassung länger und auch die durch den verringerten Personaleinsatz erzielten Einsparungen wirken sich erst verzögert aus. Ein wesentlicher Nachteil für die Betriebe ist, dass im Zuge von Entlassungen betriebsspezifisches Humankapital verloren geht, was sich negativ auf die Qualität von Produkten und Dienstleistungen auswirken kann (Carstensen 1999; Seifert 2003).

Arbeitgeber nutzen befristete Beschäftigungsverhältnisse, um einen zeitlich begrenzten Personalbedarf abzudecken, wie beispielsweise bei Projekttätigkeiten. Im Rahmen von diesen zeitlich befristeten Projekten werden häufig hochqualifizierte Arbeitnehmer eingestellt. Damit können Qualifizierungskosten für Fortbildungen von Beschäftigten und eine Externalisierung von Aufgaben an Fremdfirmen vermindert oder ersetzt werden. Ein zeitlich begrenzter Personalbedarf entsteht auch, wenn Beschäftigte durch Schwangerschaft, Elternzeit oder längerer Krankheit ausfallen. In diesem Fall werden befristet Beschäftigte als Vertretung eingesetzt. Befristungen bieten für Unternehmen auch die Möglichkeit einer Probezeitverlängerung, um die Arbeitsleistung eines Beschäftigten länger zu überprüfen. Dies erscheint vor allem bei höher Qualifizierten sinnvoll, da Arbeitgeber oft keine vollständigen Informationen über das Qualifikationsprofil haben und Aus-

20 Denn die Variation der Arbeitszeiten, insbesondere durch Überstunden und Arbeitszeitkonten, ist nur über einen begrenzten Zeitraum möglich und ermöglicht Anpassungen bei täglichen, saisonalen und konjunkturellen Nachfrageschwankungen. Grundlegende Veränderungen bei der Nachfrage erfordern hingegen eine betriebliche Restrukturierung, wodurch Betriebe auf Einstellungen und Entlassungen zurückgreifen.

21 In Deutschland ist der Austausch von Arbeitskräften aufgrund des im Vergleich zu anderen Ländern relativ hohen Kündigungsschutzes und bestimmten Kriterien der Sozialauswahl bei Entlassungen aber nur begrenzt möglich.

bildungsinhalte und Ausbildungsstandards bei Hochqualifizierten nicht spezifisch festgelegt sind. Infolgedessen erfolgt eine Einstellung unter großer Unsicherheit. Arbeitgeber können aber den Vertrag auslaufen lassen, wenn der Beschäftigte nicht geeignet erscheint, wodurch Entlassungskosten vermieden werden. (Bellmann/Alda 2004; Dütsch/Struck 2010; Giesecke 2006; Houseman 2001; Keller/Seifert 2006). Weiterhin können organisatorische oder technische Veränderungen innerhalb eines Unternehmens einfacher vollzogen werden, da Unsicherheiten bezüglich der benötigten Arbeitskräfteanzahl durch befristete Arbeitsverträge vermindert werden. Schließlich kann der Personaleinsatz durch befristete Beschäftigung bei sich ändernden Umweltbedingungen schneller angepasst werden und betriebliche Leerlaufzeiten und eine unnötig hohe Personalreserve werden vermieden (Giesecke 2006).

Demgegenüber steht allerdings, dass Befristungen unternehmerseitige Investitionen in betriebsspezifische Qualifikationen und damit in betriebsspezifisches Humankapital erschweren. Aufgrund des zeitlich begrenzten Beschäftigungsverhältnisses können die Investitionskosten nicht oder nur schwer amortisiert werden. Infolgedessen erhöht sich auch das Risiko, mittel- und langfristig an Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit und damit an wirtschaftlichen und technologischen Fortschritt einzubüßen (Flecker 2008; Nienhüser 2007). Dies wird problematisch, wenn das betriebliche Streben nach kurzfristigen Effizienzgewinnen das Potenzial des ökonomischen Fortschritts reduziert (Michie/Sheehan-Quinn 2001; Michie/Sheehan 2005).²² Weiterhin können sich befristet Beschäftigte weniger einem Unternehmen verbunden fühlen, woraus negative Produktivitätseffekte und eine unerwünscht hohe arbeitnehmerseitige Fluktuation resultieren können (Valverde et al. 2000). Darüber hinaus zieht ein zeitlich begrenzter Personalbedarf an Fachkräften oder Spezialisten, deren spezifisches Humankapital nur für einen bestimmten Zeitraum und für bestimmte Aufgaben benötigt wird, höhere Kosten nach sich, da diese Spezialisten in der Regel teurer als die regulär Beschäftigten in einem Betrieb sind (Giesecke 2006).

Leiharbeit ermöglicht Unternehmen eine schnelle Anpassung bei einem unvorhergesehenen und kurzfristigen Personalbedarf. Durch das spezifische Verhältnis zwischen Verleihbetrieb, Entleihbetrieb und Leiharbeitnehmer werden Transaktionskosten vermieden, die bei Einstellungen und Entlassungen anfallen würden. Gleichzeitig wird Leiharbeit als Puffer für die Stammbelegschaft und zur Erprobung neuer Mitarbeiter genutzt (Haller/Jahn 2014). Die Möglichkeiten der Leiharbeit erleichtern, wie auch befristete Beschäftigung, zunächst die betrieb-

²² So zeigen Studien, dass die Nutzung einiger flexibler Beschäftigungsverhältnisse einen negativen Effekt auf innovative Aktivitäten, Unternehmenswachstum und Beschäftigung hat (Michie/Sheehan-Quinn 2001; Michie/Sheehan 2005).

liche Entscheidung für eine Erhöhung der Beschäftigtenzahl, da im Falle von Auftragsrückgängen wieder eine schnelle und kostengünstige Entlassung möglich ist (Michie/Sheehan-Quinn 2001; Michie/Sheehan 2005). Trotz der Vermeidung von Entlassungskosten ist diese Form numerischer Flexibilität insgesamt betrachtet jedoch eine relativ teure Anpassungsvariante, da Betriebe für die Dienstleistungen des Verleihbetriebs aufkommen müssen (Carstensen 1999; Keller/Seifert 2006). Auch kennen Leiharbeiter insbesondere bei kurzzeitigen Einsätzen das Unternehmen sowie die Unternehmenskultur und Arbeitsmethoden weniger gut, wodurch sich eine Einarbeitung unter Umständen nicht lohnt oder schwierig ist (Klein Hesselink/Van Vuuren 1999).

Aus Sicht der Arbeitnehmer ist numerische Flexibilität nur für bestimmte Gruppen als vorteilhaft einzustufen. So bieten vor allem Befristungen, Saisonarbeit und Arbeit auf Abruf Beschäftigungsmöglichkeiten für Personen, die (zumindest temporär) eine Arbeit mit flexiblen Konditionen suchen (Houseman 2001; Looise et al. 1998). Zu diesen Personengruppen zählen beispielsweise Schüler oder Studenten. Befristungen können als ein Sprungbrett in attraktivere, unbefristete Verträge dienen (Booth et al. 2002). Ziel der Leiharbeit als Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik ist es, Arbeitslosen mit Vermittlungshemmnissen, wie Langzeitarbeitslosen, Behinderten, ethnischen Minderheiten oder älteren Arbeitnehmern, den Weg in den ersten Arbeitsmarkt zu erleichtern (Bellmann/Alda 2004). Damit können Beschäftigte auch Arbeitseinkommen erzielen, die über den Transferzahlungen bei Arbeitslosigkeit liegen, gleichzeitig werden Rentenansprüche aufrechterhalten oder erhöht. Ebenfalls wird eine Entwertung des Humankapitals verhindert und es werden Kontakte zu Arbeitgebern geknüpft (Giesecke 2006).

Für die meisten Beschäftigten führen die verschiedenen Instrumente der numerischen Flexibilität aber in erster Linie zu einer geringeren Beschäftigungssicherheit, die viele Arbeitnehmer als eine Belastung empfinden (Looise et al. 1998). Darüber hinaus verursachen Einstellungen, Entlassungen, Befristungen und Leiharbeit arbeitnehmerseitige Mobilitätskosten.²³ Befristungen ziehen bei Beschäftigten häufig Nachteile bei den beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten nach sich, woraus auch Einkommenseinbußen in der Zukunft entstehen können. Nach Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses brauchen befristet Beschäftigte überdurchschnittlich lange, um einen neuen Arbeitsplatz zu finden und erfahren dadurch Einkommensverluste (Seifert 2003). Insgesamt stellen befristete Beschäftigungsverhältnisse ein Risiko für die Stabilität von Erwerbskarrieren dar und können zu Phasen der Arbeitslosigkeit bzw. erneuten Befristungen führen (Giesecke 2006). Befristet Be-

23 Bei Entlassungen und Beendigungen von Beschäftigungsverhältnissen werden diese teils externalisiert und an die Allgemeinheit in Form von Arbeitslosengeld oder Wiedereingliederungshilfen abgegeben.

beschäftigte scheinen langfristig von sicheren und stabilen Arbeitsmarktpositionen ausgeschlossen zu sein, wonach die sogenannte „Sprungbretthypothese“ zweifelhaft ist. Nach dieser Hypothese schaffen befristet Beschäftigte einen Einstieg in stabile Arbeitsverhältnisse (Barbieri 2009; Booth et al. 2002).

Die genannten Nachteile treffen auch auf die Leiharbeit zu und insgesamt besteht durch Leiharbeit und Befristung die Gefahr einer fortschreitenden Segmentation im Arbeitsmarkt. Einem möglichen Brückeneffekt in eine langfristig stabile Beschäftigung stehen damit eine Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen oder eine Segmentation des Arbeitsmarktes gegenüber (Bellmann/Alda 2004).

2.2.3 Möglichkeiten und Grenzen der Komplementarität und Substitution

Inzwischen steht den Unternehmen eine breite Palette an verschiedenen Instrumenten der internen und externen Flexibilität zur Verfügung. Dabei wurden seit den 1980er und insbesondere seit den 1990er Jahren verstärkt Maßnahmen ergriffen, um den betrieblichen Flexibilitätsspielraum sukzessive zu erweitern. Bedingt durch den Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck im Zuge global agierender Unternehmen und die steigende Arbeitslosigkeit wurde zum einen im Rahmen der Deregulierungspolitik des Gesetzgebers die Möglichkeiten der numerischen Flexibilität erweitert und diese attraktiver gemacht (Seifert 2003; Seifert/Struck 2009). Zum anderen haben tarifvertragliche Vereinbarungen, unter anderem auch im Rahmen von Öffnungsklauseln, den betrieblichen Handlungsspielraum für zeitliche Flexibilität erhöht, da aufgrund der ungünstigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen Gewerkschaften an Verhandlungsmacht eingebüßt haben (Hermann et al. 2001; Trinczek 1998). Folglich vergrößert ein erweiterter Flexibilitätsspielraum die personalstrategisch verfügbaren Flexibilitätsvarianten und deren betriebliche Einsatzmöglichkeiten (Seifert 2003; Seifert/Struck 2009).

Prinzipiell können Betriebe die verschiedenen Instrumente der internen und externen Flexibilität komplementär oder substitutiv, d. h. als sogenanntes „funktionales Äquivalent“ (Seifert 2006: 602) einsetzen. Bei einem komplementären Einsatz werden sowohl Maßnahmen der internen als auch der externen Flexibilität genutzt, wohingegen bei einem substitutiven Einsatz entweder nur auf interne oder externe Flexibilität zurückgegriffen wird und damit eine Form die andere ersetzt.

Ein komplementärer Einsatz wird durch ein spezifisches Spannungsverhältnis geprägt. Einerseits können die verschiedenen Formen und Instrumente interner und externer Flexibilität nicht beliebig miteinander kombiniert werden, vielmehr gibt es Grenzen (Hohendanner/Bellmann 2006, 2007). Andererseits schließen sich die Formen und Instrumente aber nicht völlig voneinander aus. Die Kombinationsmöglichkeiten bzw. ihre Grenzen hängen im Wesentlichen davon ab, für welchen Zweck

die Flexibilitätsinstrumente von den Betrieben genutzt werden. So wird neben der Anpassung an Nachfrageschwankungen zeitliche und funktionale Flexibilität auch eingesetzt, um Betriebs- und Öffnungszeiten zu verlängern, die Attraktivität eines Unternehmens als Arbeitgeber zu steigern, die Qualität von Produkten und Dienstleistungen zu verbessern, das Potenzial betrieblicher Innovationen zu erhöhen oder die Motivation der Beschäftigten zu steigern (vgl. Kapitel 2.2.1). Numerische Flexibilität wird dagegen genutzt, um die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu regulieren, einen zeitlich begrenzten Personalbedarf abzudecken und die Probezeit neuer Mitarbeiter durch befristete Verträge zu verlängern (vgl. Kapitel 2.2.2).

Vor diesem Hintergrund steht beispielsweise zeitliche Flexibilität durch Arbeitszeitkonten nicht notwendigerweise in Widerspruch zu numerischer Flexibilität in Form von befristeter Beschäftigung. Dies ist dann der Fall, wenn Arbeitszeitkonten für eine höhere Arbeitszeitflexibilität und Arbeitgeberattraktivität genutzt werden, während Befristungen lediglich der Probezeitverlängerung dienen. In diesem Kontext ist es wahrscheinlich, dass Betriebe gleichzeitig befristete Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitszeitkonten nutzen und dabei einem befristet wie einem unbefristet Beschäftigten ein Arbeitszeitkonto zur Verfügung steht. Dagegen wird argumentiert, dass funktionale Flexibilität durch innerbetriebliche Aus- und Weiterbildung die Möglichkeiten der numerischen Flexibilität begrenzt. Da betriebliche Humankapitalinvestitionen als Beschäftigungsfixkosten angesehen werden und diese Investitionen bei einem vorzeitigen Ausscheiden der Beschäftigten aus dem Betrieb verloren gehen, spricht dieses Argument für längere Beschäftigungsbeziehungen und damit gegen numerische Flexibilität (Hohendanner/Bellmann 2006, 2007; Seifert 2003). Damit ist bei einer Kombination von zeitlicher und funktionaler Flexibilität auf der einen Seite und numerischer Flexibilität auf der anderen Seite zu berücksichtigen, dass die Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte sowie die Leistungs-, Kooperations- und Innovationsbereitschaft der Beschäftigten in einem Betrieb weiterhin sichergestellt wird (Hohendanner/Bellmann 2006, 2007).

In der Literatur wird die Möglichkeit der Substitution, d. h. die funktionale Äquivalenz von interner und externer Flexibilität verstärkt diskutiert.²⁴ So wird argumentiert, dass zeitliche Flexibilität z. B. in Form von Arbeitszeitkonten oder beschäftigungssichernden Arbeitszeitverkürzungen ein funktionales Äquivalent zur numerischen Flexibilität in Form von Einstellungen und Entlassungen oder Befristungen und Leiharbeit darstellt (Keller/Seifert 2006; Seifert 2006; Seifert/Struck 2009). Diese Argumentation greift aus zwei Gründen jedoch zu kurz. Erstens kann von einer funktionalen Äquivalenz nicht gesprochen werden, da die Instrumente unterschiedliche

²⁴ Dabei wird auf die Äquivalenz von interner zu externer Flexibilität, nicht aber auf die umgekehrte Richtung verwiesen. Durch interne Flexibilität kann – so die Argumentation – auf externe Flexibilität verzichtet werden, während durch den Einsatz von externer Flexibilität nicht auf interne Flexibilität verzichtet werden kann.

Anpassungskosten verursachen, die es zu berücksichtigen gilt. Zeitliche Flexibilität verursacht im Zuge organisatorischer Änderungen betriebliche Kosten, während Beschäftigte beispielsweise im Falle von Kurzarbeit oder dem Wegfall von bezahlten Überstunden eine Einkommensminderung erfahren. Numerische Flexibilität verursacht bei Betrieben hingegen Such-, Einstellungs- und Einarbeitungskosten sowie teils auch Entlassungskosten²⁵, bei Beschäftigten werden Mobilitäts- und Suchkosten erzeugt (Seifert 2003, 2006; Seifert/Struck 2009). Zweitens werden, wie bereits erwähnt, die verschiedenen Flexibilitätsinstrumente zu unterschiedlichen Zwecken und damit in unterschiedlichen Problemsituationen eingesetzt. Wesentlich für die betriebliche Entscheidung ist, ob es sich um vorübergehende, d. h. tägliche, saisonale oder konjunkturelle Nachfrageschwankungen handelt oder ob ein struktureller Anpassungsbedarf vorliegt. Bei vorübergehenden konjunkturellen Schwankungen bieten Arbeitszeitverlängerungen bzw. -verkürzungen eine Substitutionsmöglichkeit für Einstellungen und Entlassungen. Bei einem strukturellen Anpassungsbedarf zeigen sich jedoch die Grenzen der funktionalen Äquivalenz. Zeitliche und funktionale Flexibilität können bei einer dauerhaften Reduzierung oder Ausweitung des Arbeitseinsatzes den Anpassungsprozess lediglich abfedern, aber nicht aufhalten, da beispielsweise die Kurzarbeit nur zeitlich begrenzt eingesetzt werden kann. Strukturelle Anpassungen können dann langfristig nur über Instrumente der numerischen Flexibilität erfolgen (Seifert 2003, 2006).

Infofern ist die in der Literatur vorhandene Argumentation der funktionalen Äquivalenzbeziehung zu relativieren. So kann bei einer vorübergehenden konjunkturellen Schwankung die Arbeitszeit zwar variiert und damit substitutiv zur Anpassung der Beschäftigtenzahl eingesetzt werden (Nienhüser 2007), bei länger andauernden Schwankungen oder einem strukturellen Anpassungsbedarf greift diese Lösung aber nicht mehr. Unter Berücksichtigung der betrieblichen Situation können damit zwar einzelne Instrumente der zeitlichen und funktionalen Flexibilität als funktionales Äquivalent zur numerischen Flexibilität eingesetzt werden, ein ausschließlicher Rückgriff auf interne Flexibilität ist in einem Betrieb aber kaum möglich. Vielmehr stellt ein komplementärer Einsatz der verschiedenen Flexibilisierungsstrategien eine adäquate Lösung für die Betriebe dar, indem die jeweiligen Vorteile gebündelt und Kosten insgesamt reduziert werden. So konstatieren Hohendanner/Bellmann (2007), dass eine Kombination von interner und externer Flexibilität sowohl eine kostengünstigere Produktion als auch eine Sicherstellung der Produktqualität erlaubt. Damit kann beispielsweise eine relativ teure Kernbelegschaft mit einer günstigeren Randbelegschaft als Flexibilitätspuffer ergänzt werden.

25 Durch den Einsatz befristeter Beschäftigung werden allerdings Entlassungskosten vermieden.

2.3 Verbreitungsgrad und Entwicklungstendenzen

Im vorangegangenen Abschnitt wurde deutlich, dass Betriebe durch einen komplementären Einsatz von internen und externen Flexibilitätsinstrumenten eine bestmögliche Anpassung an betriebliche Erfordernisse erreichen können. Die Verbreitung und Entwicklungstendenzen von interner, und insbesondere zeitlicher, Flexibilität und externer, und insbesondere numerischer, Flexibilität lassen sich jedoch nur im Kontext der internen und externen Arbeitsmärkte in Deutschland adäquat erklären, deren Wandel sich auf die Verbreitung und den Einsatz der verschiedenen Flexibilitätsinstrumente auswirkt.

Im Folgenden wird nach einer knappen Einführung des Konzepts des dreiteilten Arbeitsmarktes zunächst auf die Verbreitung und Entwicklungstendenzen interner und externer Arbeitsmärkte eingegangen. Danach weisen empirische Ergebnisse auf die unterschiedliche Bedeutung der verschiedenen Flexibilitätsinstrumente in Deutschland hin. Wesentlich ist in diesem Kontext die Arbeitszeitflexibilität, deren tragende und herausragende Rolle insbesondere während der Wirtschafts- und Finanzkrise der Jahre 2008/2009 sichtbar wurde.

2.3.1 Interne und externe Arbeitsmärkte

Bezogen auf den deutschen Arbeitsmarkt entwickelten Lutz und Sengenberger das Konzept des dreiteilten Arbeitsmarktes (vgl. Kapitel 4.3.2). Als zentraler Indikator für die Arbeitsmarktteilung gilt die Qualifikation. Nach diesem Konzept finden sich in den externen bzw. unstrukturierten oder sogenannten „Jedermanns-Arbeitsmärkten“ Beschäftigte mit einfachen, un- oder wenig qualifizierten Tätigkeiten. In (berufs-)fachlichen Arbeitsmärkten ist die Qualifikation standardisiert, berufs- oder branchenspezifisch und über Betriebe hinaus transferierbar. Dagegen kommt es in betriebsinternen Arbeitsmärkten zu einer Schließung gegenüber externen Märkten. Beschäftigte verfügen über betriebsspezifisches Humankapital, wodurch sich langfristige Beschäftigungsverhältnisse ergeben.²⁶

Herausbildung interner Arbeitsmärkte

Der deutsche Arbeitsmarkt war nach Ende des Zweiten Weltkriegs durch die so genannten Jedermanns- und (berufs-)fachlichen Arbeitsmärkte geprägt. In den 1950er und 1960er Jahren bildeten sich immer mehr (betriebs-)interne Arbeitsmärkte heraus und die betriebszentrierte Arbeitsmarktsegmentation entwickelte

²⁶ Das Konzept des dreiteilten Arbeitsmarktes in Deutschland wird ausführlicher im Zuge der segmentationstheoretischen Ansätze in Kapitel 4.3.2 diskutiert. Zur besseren Übersicht wird in diesem Abschnitt nur grob zwischen (betriebs-)internen und externen Arbeitsmärkten untergliedert.

sich (Köhler/Krause 2010). Als wesentlicher Grund dafür gilt die Prosperitätsphase nach Ende des Zweiten Weltkriegs mit einem kräftigen Wirtschaftswachstum und steigenden Realeinkommen, Vollbeschäftigung sowie einer zunehmenden Knappheit qualifizierter Arbeitskräfte (Köhler 2006; Köhler/Krause 2010).²⁷ Die Gewerkschaften trieben ebenfalls den Ausbau betriebsinterner Arbeitsmärkte voran, um den Interessen ihrer Mitglieder nach Beschäftigungssicherheit nachzukommen (Grimshaw et al. 2001). Weiterhin wurde die Ausbreitung interner Arbeitsmärkte durch die Zunahme von großen Industrie- und Dienstleistungsunternehmen sowie des öffentlichen Dienstes begünstigt.²⁸ Damit war auch der Ausbau des Kündigungsschutzes und des sozialen Sicherungssystems verbunden. Die Ware Arbeitskraft war durch eine doppelte Dekomodifizierung²⁹ in dem Sinne gekennzeichnet, da das Beschäftigungsverhältnis gewohnheitsrechtlich, tarifvertraglich und gesetzlich geschützt war und bei Krankheit und Arbeitslosigkeit das staatliche Netz der sozialen Sicherheit griff. Vor diesem Hintergrund entwickelte sich das Leitbild des sogenannten Normalarbeitsverhältnisses (Mückenberger 1985a, 1985b), worunter eine dauerhafte und abhängige Vollzeitbeschäftigung mit hohem Kündigungsschutz, statusschützender Sozialversicherung und kollektiv vereinbarten Löhnen über dem Subsistenzniveau verstanden wird (Eichhorst/Marx 2011). Betriebe setzten dadurch vor allem auf Maßnahmen der zeitlichen Flexibilität, während Möglichkeiten der numerischen Flexibilität nur schwer durchgesetzt werden konnten (Holst 2012; Köhler 2006).

Erosion interner und Zunahme externer Arbeitsmärkte

Seit Mitte der 1970er Jahre zeigt sich jedoch eine zunehmende Verschiebung von internen zu mehr externen Arbeitsmärkten. Im Zuge der Rezession der Jahre 1973–1975 wurde in Betrieben einerseits die Beschäftigung über Entlassungen

27 Auch in anderen Industrienationen und darunter sogar in liberalen Staaten wie den USA und Großbritannien haben sich seit den 1950er Jahren interne Arbeitsmärkte herausgebildet (Lutz 2006; Osterman 2011; Siebert/Addison 1991).

28 Die Studie von Pfeffer/Cohen (1984) weist als Determinanten von internen Arbeitsmärkten die Spezifität der Qualifikation, technologische Veränderungen, die Lage des Unternehmens im sogenannten „Kernbereich“ der Wirtschaft und die Existenz einer Personalabteilung im Unternehmen aus. Dagegen hat der gewerkschaftliche Organisationsgrad einen signifikant negativen Effekt. Dieser wird damit erklärt, dass bürokratisch kontrollierte Organisationen interne Arbeitsmärkte einrichten, um die Arbeitskraft zu fraktionieren und damit sowohl die Möglichkeiten der gewerkschaftlichen Organisation als auch das Interesse daran zu verringern. Interne Arbeitsmärkte sind dadurch sowohl ein Ergebnis der gewerkschaftlichen Organisation als auch ein Weg, um diese zu vermeiden. Die Studie von Siebert/Addison (1991) zeigt, dass sich interne Arbeitsmärkte vor allem im öffentlichen Dienst und in großen Unternehmen herausbilden. Weitere Gründe sind Kontrollprobleme der Arbeit der Beschäftigten, die Notwendigkeit spezifischer Investitionen bzw. Qualifikationen und die Etablierung/Förderung durch Gewerkschaften. Osterman (2011) kommt zu dem Ergebnis, dass interne Arbeitsmärkte auf Angebots- und Nachfrageveränderungen der Arbeitskraft im externen Arbeitsmarkt, die Betriebsgröße, Stabilität der Produktnachfrage und Gewerkschaften zurückgeführt werden können.

29 Nach dem Konzept von Esping-Andersen (1990) bedeutet Dekomodifizierung die Befreiung der Bürger eines jeweiligen Staates vom Zwang zu arbeiten. Die Lohnersatzraten sind in Transferprogrammen genügend hoch, wodurch ein Austritt aus dem Arbeitsmarkt mit nur geringen Einkommensverlusten für die betroffenen Personen verbunden ist.

und das Auslaufen befristeter Verträge nach unten angepasst, andererseits versuchten Betriebe weite Teile der Belegschaft durch zeitliche Flexibilität, wie den Abbau von Überstunden und Kurzarbeit zu halten (Köhler/Krause 2010).³⁰ Mit der weiteren Verschärfung der Wettbewerbssituation und der stärkeren Deregulierung haben sich in den 1980er Jahren die Umbruchdiagnosen für den deutschen Arbeitsmarkt im Sinne einer Verschiebung von internen zu mehr externen Arbeitsmärkten gemehrt (Köhler et al. 2007a, 2007b; Köhler/Loudovici 2008; Köhler/Struck 2008). Seitdem wird eine Erosion der stabilen Beschäftigung bzw. ein Bedeutungsverlust der internen Arbeitsmärkte konstatiert (Struck 2006; Struck et al. 2007; Struck 2008).³¹ Tatsächlich zeigen sich seit Ende der 1980er und zu Beginn der 1990er Jahre Erosionstendenzen (Köhler/Struck 2008; Krause/Köhler 2011). Empirische Studien weisen darauf hin, dass interne Arbeitsmärkte nicht mehr die alte Stabilität und Sicherheit generieren (Köhler/Krause 2010). So konstatieren Krause/Köhler (2011), dass interne Arbeitsmärkte und das Normalarbeitsverhältnis die Vorherrschaft verloren haben und sich eine „spannungsgeladene und instabile Koexistenz von internen und externen Arbeitsmärkten entwickelt“ (ebd.: 593) hat. Diese Entwicklung lässt sich durch die Tendenzen der *Externalisierung*, *Sekundarisierung*, *Polarisierung von Stamm- und Randbelegschaft* sowie die *Transformation interner Arbeitsmärkte* beschreiben.³² So haben externe Teilarbeitsmärkte insgesamt an Bedeutung gewonnen, allerdings kann von einer durchgehenden Externalisierung des Arbeitsmarktes nicht gesprochen werden. Vielmehr zeigt sich eine dynamische Koexistenz von Teilarbeitsmärkten (*Externalisierung*). Dennoch wird der Arbeitsmarkt durch die Ausweitung des Niedriglohnsektors und von zunehmenden Beschäftigungsrisiken geprägt (*Sekundarisierung*). Weiterhin wird auf eine Spaltung zwischen gut qualifizierten, konzessionsbereiten und vergleichsweise gut geschützten Insidern und prekär Beschäftigten an den Rändern der Betriebe hingewiesen (*Polarisierung von Stamm- und Randbelegschaft*). Der zunehmende

30 Dadurch entwickelte sich bereits in den 1970er Jahren die These der Spaltung von Stamm- und Randbelegschaften (Köhler/Krause 2010).

31 In Verbindung damit wird für Deutschland eine Erosion des Normalarbeitsverhältnisses und die Herausbildung einer Risikogesellschaft diagnostiziert und die These der Generalisierung von Unsicherheit bzw. der Prekarität formuliert (Köhler et al. 2007a, 2007b; Köhler/Struck 2008). Hierbei wird darauf hingewiesen, dass eine Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse nicht nur die Ränder am Arbeitsmarkt betrifft, sondern es auch zu einer Auflösung der (noch) stabilen Beschäftigung im betriebsinternen Arbeitsmarkt kommt (Struck 2008). Andererseits wird aber auch auf die Kontinuität der Arbeitsmarktstrukturen bzw. nur moderaten Veränderungen hingewiesen (Köhler et al. 2007a, 2007b; Köhler/Struck 2008). Vor diesem Hintergrund wird häufig die Auffassung vertreten, dass interne Flexibilisierungsmöglichkeiten immer noch im Vordergrund stehen. Viele Autoren markieren deshalb eine Grenze gegen fortschreitende Erosionstendenzen und stellen fest, dass Betriebe parallel zur flexiblen Anpassung an Absatzmärkte die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der Beschäftigten sicherstellen müssen (Struck 2006, 2008). Im Zuge der weitreichenden empirischen Forschung konnten die behaupteten Umbrüche inzwischen differenziert und relativiert werden, von einer wirklichen Aufklärung des Sachverhaltes kann aber bislang nicht gesprochen werden (Köhler et al. 2007a, 2007b).

32 Für eine differenzierte Betrachtung nach Ost- und Westdeutschland vgl. z. B. Köhler et al. 2007a, Köhler/Loudovici 2008 und Köhler/Krause 2010.

Anpassungsdruck führte auch in den geschützten Beschäftigungsverhältnissen zu einem Abbau von arbeitsrechtlichen und kollektivvertraglichen Sicherungen und zu einer Abkehr von senioritäts- zugunsten von mehr leistungsbasierten Regeln. Folglich findet eine „Vermarktlichung“ interner Märkte statt, ohne dass die Grenzen zwischen internen und externen Märkten vollständig aufgehoben werden (*Transformation interner Arbeitsmärkte*) (Köhler/Struck 2008).

Gründe für die Erosionstendenzen interner Arbeitsmärkte

Die oben beschriebenen Entwicklungstendenzen zur Erosion interner Arbeitsmärkte können im Wesentlichen auf zwei Gründe zurückgeführt werden.

Erstens wurden im Zuge der beiden Ölpreiskrisen in den Jahren 1973 und 1979 Forderungen nach mehr Flexibilität laut. Der durch die beiden Ölpreiskrisen induzierte externe Preisschock führte zu einem Rückgang der Nachfrage nach Arbeitskräften und zu steigender Arbeitslosigkeit und übte damit auch zunehmend Druck auf Löhne, Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen der beschäftigten Arbeitnehmer aus (Ganßmann/Haas 1999; Treu 1992). Die institutionellen Regulierungen wurden als Ursache für die verfestigte Arbeitslosigkeit gesehen und der deutsche Arbeitsmarkt mehr und mehr als rigide bezeichnet (Ganßmann/Haas 1999; Reilly 1998; Treu 1992). Vertreter des Neoliberalismus begründeten diese Rigidität mit den relativ strengen Regelungen zum Kündigungsschutz, Mindestlöhnen, zu generösen Sozialversicherungssystemen sowie den Tarifverhandlungen, wodurch die Mobilität der Beschäftigten und die Flexibilität des Lohnniveaus und der Lohnstruktur als zu starr erachtet wurden. Nach Meinung von liberal orientierten Arbeitsmarktbeobachtern waren möglichst freie Marktkräfte notwendig, um die Arbeitslosigkeit wieder zu vermindern (Brodsky 1994; Büchtemann 1991; Eichhorst et al. 2004; Fitzenberger et al. 2008; Kress 1998).

Zweitens ist im Zuge der Globalisierung ein deutlich stärkerer Wettbewerbsdruck entstanden, der zum einen eine Flexibilisierung der Produktionsabläufe und eine Anpassung an die Volatilität der Produktnachfrage notwendig machte (Giesecke/Groß 2012). Zum anderen wurden durch die zunehmend unsichere ökonomische Umwelt neue oder veränderte Beschäftigungspolitiken von Unternehmen verfolgt (Grimshaw et al. 2001; Osterman 2011). Damit verbunden war auch ein „Downsizing“, d. h. ein Beschäftigungsabbau im Zuge der Verkleinerung von Betrieben mit flacheren Organisationen (Grimshaw et al. 2001; Lutz 2006). Weiterhin wurden die Voraussetzungen für interne Arbeitsmärkte durch die zunehmende Arbeitslosigkeit, das schwache Wirtschaftswachstum sowie den Verlust der gewerkschaftlichen Macht verschlechtert (Grimshaw et al. 2001). Gewerkschaften konnten immer weniger betriebsinterne Arbeitsmärkte durchsetzen, da zum einen ihre Verhandlungsmacht im Zuge schrumpfender Mitgliederzahlen gesunken ist

(vgl. Kapitel 3.2.2), zum anderen mussten sich die Gewerkschaften stärker den Flexibilisierungserfordernissen der Betriebe anpassen (Streeck 1987).

Insgesamt haben sich die Forderungen nach mehr Flexibilität und der gestiegene Wettbewerbsdruck auch auf die gesetzlichen Rahmenbedingungen ausgewirkt. Mehrfache gesetzliche Änderungen haben es erleichtert, flexible Beschäftigungsformen einzusetzen (Giesecke/Groß 2002). Seit Mitte der 1980er Jahre wurden verschiedene Schritte zur Deregulierung eingeleitet, um staatliche Interventionen abzuschaffen, die Eingriffsintensität in den Arbeitsmarkt zu reduzieren oder diese durch institutionelle Strukturen zu ersetzen. Mit Deregulierung war das Ziel eines Abbaus von Starrheiten und Rigiditäten, institutioneller Sklerose und Beschäftigungshindernissen verbunden. Dabei zielte die Deregulierung auf eine Flexibilisierung des Arbeitsschutzes, der Arbeitszeiten und der Löhne (Keller/Seifert 2002; Kress 1998).³³ Im Zuge dessen wurden unter anderem eine Reihe von verschiedenen Beschäftigungsförderungsgesetzen³⁴ beschlossen, die befristete Arbeitsverträge ohne sachliche Begründung ermöglichten. Das Arbeitszeitrechtsgesetz trat in Kraft, das erhebliche Freiräume bei Lage und Länge der Arbeitszeit schuf und die Nacht- und Sonntagsarbeit insbesondere im Produktionsbereich erleichterte (vgl. Kapitel 3.2.1). Durch die Flexibilisierung der Löhne sollten Lohnrigiditäten beseitigt und eine stärkere Anpassung der Lohnstruktur an die Qualifikationen, Regionen und Sektoren erfolgen. Auch sollten gesetzliche Regelungen im Rahmen der Beschäftigungsförderungsgesetze zu einer Verringerung der Lohnnebenkosten führen (Kress 1998). Weiterhin wurde das Vermittlungsmonopol der Bundesagentur für Arbeit aufgehoben und die Hartz-Gesetze beschlossen, die in besonderem Maße zu einer Ausweitung der geringfügigen Beschäftigung führten (Keller/Seifert 2002).

Im Zuge der weitreichenden Forderungen und Maßnahmen zu mehr (numerischer) Flexibilität hat eine Liberalisierung des deutschen Arbeitsmarktes zwar nicht vollständig, aber in Teilen stattgefunden. Zum einen ist der Arbeitsmarkt immer noch durch das Normalarbeitsverhältnis geprägt, zum anderen konzentrierten sich die Deregulierungsmaßnahmen vor allem auf atypische Beschäftigungsverhältnisse für bestimmte (Rand-)Gruppen am Arbeitsmarkt (Barbieri 2009; Eichhorst/Marx 2011; Tüselmann 1996). Dadurch ist ein zweigeteilter Arbeitsmarkt mit hochgeschützten Beschäftigungsverhältnissen auf der einen Seite und flexiblen Jobs auf der anderen Seite entstanden, zumeist für geringqualifizierte Beschäftigte, Frauen, Arbeitsmarkteinsteigern und Immigranten.

33 In diesem Kontext bezeichnet Heise (1998) Deregulierung als „das Mittel, mit dem die Flexibilität – das Zwischenziel – erreicht werden soll, die eine dynamische Wirtschaft fraglos braucht“ (ebd.: 55).

34 Vgl. dazu auch die Ausführungen bei Eichhorst/Marx (2009, 2011), Fitzenberger et al. (2008), Heise (1998), Kress (1998) und Rudolph/Schröder (1997).

Insgesamt ist der deutsche Arbeitsmarkt in die Gruppe der Insider in internen Arbeitsmärkten und in die Gruppe der Outsider in externen Arbeitsmärkten segmentiert, was zu neuen Formen sozialer Ungleichheit führt (Barbieri 2009). Zwar zeigt sich ein zunehmender Dualismus zwischen internen und externen Arbeitsmärkten und ein Bedeutungsverlust interner Arbeitsmärkte. Dennoch sind interne Arbeitsmärkte immer noch in höherem Umfang verbreitet und haben weiterhin eine höhere Bedeutung als externe Arbeitsmärkte.

2.3.2 Interne und zeitliche Flexibilität

Vor dem Hintergrund des zunehmenden Dualismus zwischen internen und externen Arbeitsmärkten in Deutschland lässt sich eine zunehmende Nutzung von numerischen Flexibilitätsinstrumenten in Betrieben und am Arbeitsmarkt erklären. Trotz des Bedeutungsverlustes interner Arbeitsmärkte, in denen in hohem Maße interne Flexibilität eingesetzt wird, ist in einer ganzheitlichen Betrachtung des Arbeitsmarktes interne Flexibilität aber weiterhin die wichtigere Anpassungsvariante für Betriebe und ihre Bedeutung hat sogar noch weiter zugenommen. In diesem Kontext ist die zeitliche Flexibilität die wohl bedeutendste betriebliche Form zur Anpassung an Nachfrage- bzw. Produktionsveränderungen.

Der besondere Stellenwert der Arbeitszeitflexibilität in Deutschland lässt sich auf einen historisch gewachsenen Prozess zurückführen, der zwar weitestgehend von betrieblichen Interessen dominiert wird, dennoch können sich auch Beschäftigte für flexible Arbeitszeiten aussprechen. Deshalb wird auf den Prozess der Arbeitszeitflexibilisierung zunächst kurz eingegangen, um die Bedeutung von interner und zeitlicher Flexibilität im betrieblichen Kontext besser zu verstehen.

Prozess der Arbeitszeitflexibilisierung

Das arbeitgeberseitige Ziel nach (mehr) Arbeitszeitflexibilität ist nicht grundsätzlich neu. Bereits in der Frühphase der Industrialisierung zu Beginn des 19. Jahrhunderts waren Arbeitgeber daran interessiert, die kontinuierliche Verfügbarkeit von Arbeitskräften bei gleichzeitig flexiblen Arbeitszeiten sicherzustellen. Flexible Arbeitszeiten wurden in dieser Zeit damit begründet, dass die Produktion oft unterbrochen werden musste, beispielsweise durch eine schwankende und unzuverlässige Energieversorgung. Auch gegen Ende des 19. und zu Beginn des 20. Jahrhunderts war das unternehmerische Ziel einer jederzeitigen Anpassbarkeit der Arbeitszeiten an betriebliche Erfordernisse präsent, dagegen forderten Beschäftigte nun planbare und kürzere Arbeitszeiten.

Nach Ende des Ersten Weltkriegs wurde den arbeitnehmerseitigen Forderungen nach kürzeren Arbeitszeiten zunächst nachgekommen und der Achtstun-

dentag im Zuge der angespannten Arbeitsmarktlage eingeführt. Unternehmen waren jedoch gegen eine schematische Durchführung des Achtstundentags und beharrten auf eine höhere Arbeitszeitflexibilität. Dieser ungelöste Konflikt zwischen den Normierungsinteressen der Arbeitnehmer einerseits und den Flexibilitätsinteressen der Arbeitgeber andererseits trug dazu bei, dass der Achtstundentag wieder zurückgenommen wurde.³⁵ Mit der Einführung des Arbeitszeitnotgesetzes im Jahre 1927 wurde zur neuerlichen Entlastung des Arbeitsmarktes der Achtstundentag auf gesundheitsgefährdenden Arbeitsplätzen aber wieder eingeführt und ein Überstundenzuschlag in Höhe von 25 Prozent festgelegt. Dieses Notgesetz schränkte die betrieblichen Flexibilisierungsmöglichkeiten zwar ein, bot aber mit den Überstundenzuschlägen eine neue Kompromissformel, wonach Abweichungen von einem schematischen Achtstundentag zwar möglich, aber für Betriebe nun teuer waren (Promberger 2005). Auch nach Ende des Zweiten Weltkriegs und während der Prosperitätsphase der 1950er und 1960er Jahre galt dieser Kompromiss. So wurde der Achtstundentag prinzipiell beibehalten, jedoch konnte der betriebliche Flexibilitätsbedarf durch teurere Mehrarbeit gedeckt werden (Lehndorff 2003; Promberger 2005). Diese Phase wird als Prozess der *traditionellen Arbeitszeitflexibilisierung* bezeichnet. Die traditionelle Flexibilisierung wurde von allen beteiligten Parteien, d. h. den Unternehmen und Arbeitgeberverbänden einerseits sowie den Arbeitnehmern und Gewerkschaften andererseits, getragen. Die Arbeitszeiten wurden als wenig starr bzw. rigide empfunden, da neben Überstunden auch die Schichtarbeit oder Kurzarbeit in einem gewissen Umfang als normal galten. Dennoch waren die Arbeitszeiten der Beschäftigten relativ stark reguliert und die Flexibilität einseitig an den betrieblichen Bedürfnissen ausgerichtet. Deshalb hatten immer mehr beschäftigte Arbeitnehmer den Wunsch nach einem souveräneren und autonomeren Umgang mit der Arbeitszeit. Die Arbeitszeitgestaltung sollte selbstbestimmter und stärker an individuelle Bedürfnisse angepasst werden, um beispielsweise Beruf und Familie zu vereinbaren und dem Bedürfnis nach neuen Lebensstilen und -mustern nachzukommen. Dabei wurde Arbeitszeitflexibilisierung als Strategie mit mehr individuellen Wahl-, Mitbestimmungs- und Mitverantwortungsmöglichkeiten der Beschäftigten gesehen, wodurch neben dem bis dahin geltenden zentralen Thema der Arbeitszeitverkürzung nunmehr auch die Zeitsouveränität von Beschäftigten als Ziel einer „neuen“ Arbeitszeitpolitik ausgerufen wurde (Hinrichs/Wiesenthal 1982; Teriet 1976, 1983).

35 Mit der Arbeitszeitverordnung von 1923 wurden (auch internationale) Abkommen zu einem Achtstundentag unterlaufen (Promberger 2005).

Neben dem arbeitnehmerseitigen Ziel nach mehr Zeitsouveränität waren die späten 1970er Jahre auch von den Forderungen der Arbeitgeber nach einer Abkehr von einer vermeintlich starren Überregulierung der betrieblichen Arbeitszeit und damit von einer arbeitszeitpolitischen Wende geprägt (Herrmann et al. 2001; Trinczek 1998). Den zentralen Einstieg in diese *Inkubationsphase* stellte die Tarifrunde des Jahres 1984 dar, in der die Gewerkschaft IG Metall die Einführung der 35-Stundenwoche forderte, um mehr Beschäftigung zu schaffen. Die Arbeitgeber kamen dieser Forderung aber nicht entgegen, sondern ergriffen mit der Forderung nach einer stärkeren Flexibilisierung der Arbeitszeit nun selbst tarifpolitische Initiative und kündigten den bis dahin geltenden Flexibilitätskompromiss der Nachkriegszeit auf (Berg 2008; Herrmann et al. 2001; Lehndorff 1998; Promberger 2005; Trinczek 1998). Die Tarifauseinandersetzung wurde schließlich durch einen Schiedsspruch, dem sogenannten „Leber-Kompromiss“ beendet, der eine kürzere Wochenarbeitszeit bei einer gleichzeitigen Ausweitung der Möglichkeiten zur Arbeitszeitflexibilisierung vorsah. Die Tarifverhandlungen der folgenden Jahre waren durch ein Nebeneinander von Arbeitszeitverkürzung und -flexibilisierung geprägt. Hierbei zielte die Flexibilisierung vor allem auf differenzierte und variable Arbeitszeiten durch moderne Instrumente der Arbeitszeitgestaltung (Berg et al. 2004; Burgoon/Raess 2009; Herrmann et al. 2001; Hinrichs 1992; Locke/Thelen 1995; Streeck 1987; Trinczek 1998).

Die darauf folgende Phase der *forcierten Arbeitszeitflexibilisierung* in den 1990er Jahren war durch atmosphärisch-politische, ökonomische und tarifpolitische Ursachen geprägt. Die öffentlichen Debatten drehten sich hierbei insbesondere um die Zukunftsfähigkeit des Standortes Deutschland, den Globalisierungsdiskurs und die Kritik von Arbeitgeber- und Unternehmensverbänden an der deutschen Konsensgesellschaft. Die Arbeitsgesellschaft wurde als zu teuer, zu wenig innovativ, zu verbürokratisiert und immer noch als zu wenig flexibel empfunden. Des Weiteren verschob sich im Zuge der Rezession und der eintretenden Massenarbeitslosigkeit zu Beginn der 1990er Jahre die Machtbalance zwischen Kapital und Arbeit zugunsten der Arbeitgeber, die ihre Forderungen nach Arbeitszeitflexibilisierung nun noch besser durchsetzen konnten. Schließlich war aufgrund der kürzeren Arbeitszeiten bei zunehmender Kapitalintensität der Maschinen eine Entkopplung der Arbeits- von den Betriebszeiten durch flexible Arbeitszeiten nicht nur sinnvoll, sondern auch notwendig, um konkurrenzfähig zu bleiben (Herrmann et al. 2001; Trinczek 1998).

Dominanz interner und zeitlicher Flexibilität

Die historische gestiegene Bedeutung und Dominanz von interner Flexibilität und insbesondere der Arbeitszeitflexibilität lässt sich durch den Verbreitungsgrad in

Betrieben auch empirisch belegen.³⁶ So differenzieren Bellmann et al. (1996) in ihrer Untersuchung auf Basis von Daten des Betriebspanels des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zwischen vier Flexibilitätsmustern³⁷ und analysieren deren Verbreitung bei Betrieben des Produzierenden Gewerbes und des Dienstleistungsbereichs mit saisonalen oder sonstigen Nachfrage- bzw. Produktionsveränderungen. Im Produzierenden Gewerbe setzten rund 82 Prozent der Betriebe mindestens ein Instrument zeitlicher Flexibilität ein, etwa den Auf- und Abbau von Überstunden/Sonderschichten oder Kurzarbeit. Rund 42 Prozent nutzten mindestens ein Instrument funktionaler Flexibilität, wie eine innerbetriebliche Umsetzung von Arbeitskräften. Den Einsatz von beispielsweise Einstellungen oder Entlassungen gaben rund 53 Prozent der Betriebe als Form numerischer Flexibilität an, während nur rund 23 Prozent auch räumliche Flexibilität nutzten, wie die Vergabe bzw. Rücknahme von Aufträgen an Fremdfirmen. Auch im Dienstleistungsbereich wurde am häufigsten ein Instrument zeitlicher Flexibilität gefolgt von numerischer Flexibilität eingesetzt (68 Prozent bzw. 44 Prozent). Rund 33 Prozent nutzten ein Instrument funktionaler Flexibilität, aber nur rund 12 Prozent gaben ein Instrument räumlicher Flexibilität an. Damit zeigt sich im Dienstleistungsbereich ebenfalls dieses spezifische Einsatzmuster, auch wenn die interne Flexibilität hier in geringerem Umfang genutzt wurde.

Die Ergebnisse von Bellmann et al. (1996) bestätigen, dass der Arbeitszeitflexibilität die größte Bedeutung zukommt. In fast allen Fällen griffen Betriebe dabei auf eine Veränderung des Überstundenvolumens zurück. Aus betrieblicher Sicht sind dafür vor allem die große Reagibilität und die kurzfristige Wirksamkeit verantwortlich, aber auch die Einsatzmöglichkeit bei einem großen Teil der beschäftigten Arbeitnehmer.

Die herausragende Bedeutung der internen und darunter der Arbeitszeitflexibilität zeigt auch eine Studie von Hohendanner/Bellmann (2006, 2007) anhand von Daten des IAB-Betriebspanels. In dieser Studie gaben rund 79 Prozent der Betriebe in Deutschland eine interne Maßnahme als wichtigstes Anpassungsinstrument bei Schwankungen an. Zeitliche Flexibilität³⁸ spielte mit rund 61 Pro-

³⁶ Einschränkend ist hier anzumerken, dass zwar die Verbreitung von interner und externer Flexibilität aufgezeigt werden kann, aber daraus noch nicht auf die Nutzungsintensität, d. h. den Anteil der Beschäftigten, die von diesen Maßnahmen betroffen sind, geschlossen werden kann.

³⁷ Bellmann et al. (1996) verwenden die Begriffe der intern-numerischen, intern-funktionalen, extern-numerischen und extern-funktionalen Anpassungsmaßnahmen. Dabei entspricht der Begriff der intern-numerischen Anpassungsmaßnahme dem Begriff der zeitlichen Flexibilität bei Erlinghagen (2004). Weiterhin entspricht der Begriff der intern-funktionalen Maßnahme der funktionalen Flexibilität, der extern-numerischen Maßnahme der numerischen Flexibilität und der extern-funktionalen Maßnahme der räumlichen Flexibilität. Hier zeigt sich erneut die begriffliche Vielfalt bei einer Differenzierung in interne und externe Flexibilität (vgl. Kapitel 2.1.2). Zur Vereinfachung werden hier die Begriffe von Erlinghagen (2004) eingesetzt.

³⁸ Unter zeitliche Flexibilität haben die Autoren die einzelnen Angaben zu Überstunden und Sonderschichten, Urlaub und freie Tage sowie flexible Arbeitszeitmodelle gefasst und die jeweiligen Anteile aufsummiert.

zent die wichtigste Rolle. Allerdings gaben auch rund 14 Prozent der Betriebe an, dass Einstellungen und Entlassungen das wichtigste Anpassungsmittel seien und insgesamt nannten rund 21 Prozent als wichtigstes Instrument eine externe Maßnahme. Bei einer aggregierten Betrachtung von interner und externer Flexibilität waren kaum branchenspezifische Unterschiede zu erkennen, jedoch ließen sich diese insbesondere beim Einsatz flexibler Beschäftigungsverhältnisse identifizieren. Während im Produzierenden Gewerbe die Leiharbeit häufiger eingesetzt wurde, wurden im Bereich der Dienstleistungen und in der Landwirtschaft verstärkt befristete Arbeitsverträge und Aushilfen mit einem kurzfristigen Einsatz genutzt.³⁹ Ebenfalls zeigen die Ergebnisse, dass in größeren Betrieben flexible Arbeitszeitmodelle weit verbreitet sind, aber auch in stärkerem Maße flexible Beschäftigungsformen eingesetzt werden. Dies spricht für den Aufbau einer dualen Struktur von Kern- und Randbelegschaften in Betrieben.

Entwicklung von verschiedenen Instrumenten zeitlicher, funktionaler und numerischer Flexibilität

Bei einer differenzierten Analyse verschiedener ausgewählter Instrumente der zeitlichen, funktionalen und numerischen Flexibilität lassen sich die in der Literatur vorhandenen Befunde weiter stärken. Mit den Daten des IAB-Betriebspanels (1996–2011) kann der Verbreitungsgrad von verschiedenen Flexibilitätsinstrumenten in Betrieben im Zeitverlauf aufgezeigt werden. Zwar liegen nicht für jedes Jahr Angaben vor, dennoch können Aussagen über die Verbreitung und Entwicklung im Beobachtungszeitraum getroffen werden.⁴⁰ Folgende Ergebnisse lassen sich hierbei herausstellen:

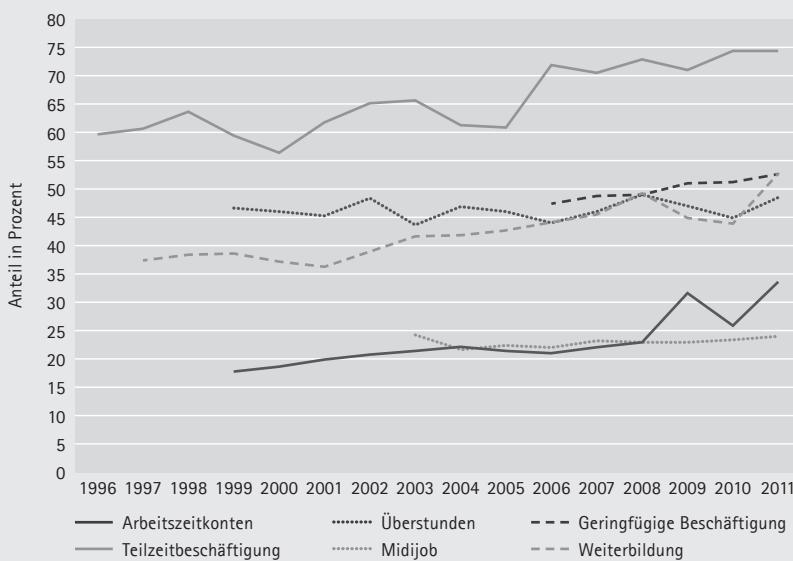
Erstens haben Instrumente der internen Flexibilität im Beobachtungszeitraum einen weiteren Bedeutungszuwachs erfahren. So ist der Anteil der Betriebe mit Teilzeitarbeit von rund 60 Prozent im Jahr 1996 auf 74 Prozent im Jahr 2011 gestiegen und auch der Anteil der Betriebe mit Arbeitszeitkonten hat sich deutlich erhöht (vgl. Abbildung 1). Traditionell setzen viele Betriebe Überstunden ein, der Verbreitungsgrad ist mit rund 47 Prozent im Jahr 1999 und 49 Prozent im Jahr 2011 allerdings weitgehend konstant geblieben. Dagegen haben auch Weiterbildungmaßnahmen im Beobachtungszeitraum an Bedeutung gewonnen.

39 Bei einer weiteren Differenzierung zeigt sich, dass befristete Arbeitsverträge und der Einsatz von Aushilfen im sozialen Dienstleistungsbereich eine wesentlich größere Bedeutung als im Produzierenden Gewerbe haben. Zudem wird bei den personenbezogenen Dienstleistungen in hohem Maße auf Einstellungen und Entlassungen gesetzt. Dagegen weist das niedrige Ausmaß von Befristungen und Aushilfen im Verarbeitenden Gewerbe darauf hin, dass interne Flexibilität hier weiterhin die dominante Anpassungsstrategie darstellt.

40 Auch hier ist einschränkend anzumerken, dass nur auf den Verbreitungsgrad, nicht aber auf die Nutzungsintensität eingegangen werden kann.

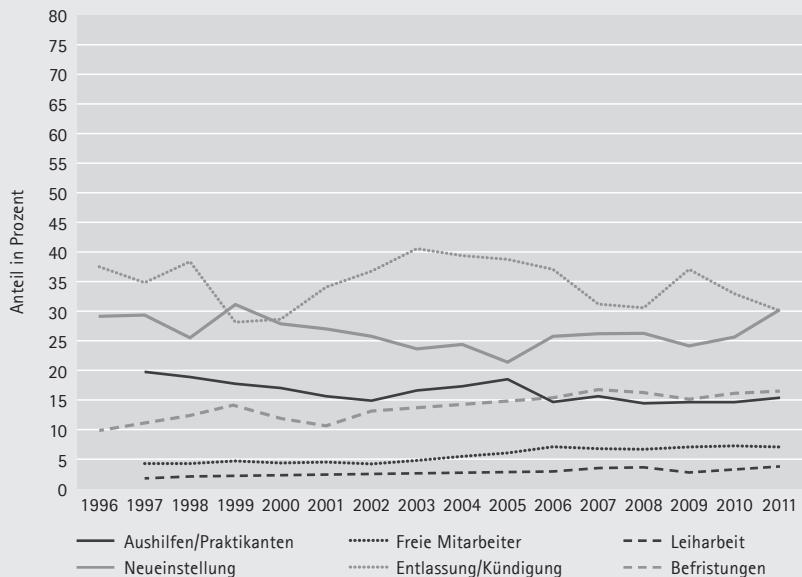
Zweitens fällt die Entwicklung bei Maßnahmen der numerischen Flexibilität unterschiedlich aus. So greifen Betriebe insgesamt weniger häufig auf arbeitgeberseitige Kündigungen zurück, ihre Verbreitung ist von rund 37 Prozent im Jahr 1996 auf 30 Prozent im Jahr 2011 gesunken (vgl. Abbildung 2). Neueinstellungen, die wie Kündigungen als klassisches Instrument der numerischen Flexibilität gelten, werden nach einem Rückgang von Beginn bis Mitte der 2000er Jahre wieder etwas häufiger genutzt. Bei der Entwicklung des Anteils der Betriebe mit arbeitgeberseitigen Kündigungen und mit Neueinstellungen ist dabei insbesondere das Wachstum des Bruttoinlandsprodukts zu berücksichtigen. So zeigen sich in der wirtschaftlichen Abschwungphase zwischen 2001 und 2005 eine Zunahme des Anteils der Betriebe mit Kündigungen und ein Rückgang des Anteils der Betriebe mit Neueinstellungen, was auf die konjunkturelle Lage zurückgeführt werden kann. Neuere Formen, wie befristete Beschäftigung und Leiharbeit haben an Bedeutung gewonnen. Der Anteil der Betriebe mit befristeter Beschäftigung ist von rund 10 Prozent im Jahr 1996 auf 17 Prozent im Jahr 2011 gestiegen. Der Anteil der Betriebe mit Leiharbeit lag im Jahr 1997 bei rund 2 Prozent und im Jahr 2011 waren es 4 Prozent. Hier weisen Literaturbefunde darauf hin, dass Leiharbeit zwar nur von wenigen Betrieben eingesetzt wird, sofern sie aber Leiharbeit nutzen, kann die Nutzungsintensität, d. h. der Anteil der Leiharbeiter in diesen Betrieben, kurzfristig auch auf 20 oder 30 Prozent steigen (Holst 2009).

Abbildung 1: Entwicklung ausgewählter Instrumente zeitlicher und funktionaler Flexibilität zwischen 1996 und 2011



Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Ergebnisse, eigene Berechnungen.

Abbildung 2: Entwicklung ausgewählter Instrumente numerischer Flexibilität zwischen 1996 und 2011



Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Ergebnisse, eigene Berechnungen.

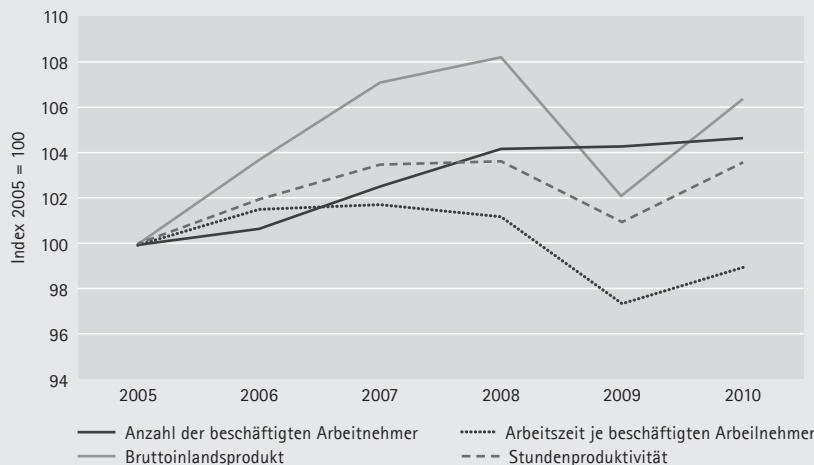
2.3.3 Arbeitszeitflexibilität während der Wirtschafts- und Finanzkrise

Die hohe Bedeutung der zeitlichen Flexibilität hat sich während der Wirtschafts- und Finanzkrise der Jahre 2008/2009, der schwersten Krise seit der Großen Depression, besonders deutlich gezeigt. Das Bruttoinlandsprodukt ist nach einem kontinuierlichen Wachstum von 2005 bis 2008 im Jahr 2009 drastisch eingebrochen und um 5,6 Prozent geschrumpft (vgl. Abbildung 3). Dennoch ist die Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer seit 2005 kontinuierlich gestiegen. Zwar gab es zwischen 2008 und 2009 infolge der Krise in einigen Branchen auch Beschäftigungsverluste, doch waren diese zum einen weit weniger stark als befürchtet. Zum anderen wurden diese Beschäftigungsverluste durch die Zunahme bei der Teilzeitbeschäftigung überdeckt. Im Ergebnis zeigt sich daher auch im Krisenzeitraum eine leichte Zunahme bei den abhängig Beschäftigten.

Die bemerkenswerte Entwicklung des deutschen Arbeitsmarktes während der Wirtschafts- und Finanzkrise war aufgrund der intensiven Nutzung von Instrumenten der zeitlichen Flexibilität möglich. Viele von der Krise betroffene Betriebe horteten Arbeitskräfte, um firmenspezifisches Humankapital im Betrieb zu halten. Zu diesem Zwecke können Betriebe entweder die Arbeitszeit ihrer Beschäftigten verringern oder Einbußen bei der Arbeitsintensität und damit der Produktivität in Kauf nehmen (Möl-

ler/Walwei 2009). Aufgrund der Schwere der Krise setzten Betriebe sowohl auf eine vorübergehende Arbeitszeitverkürzung als auch auf eine Verringerung der Arbeitsintensität. Nach der IAB-Arbeitszeitrechnung ist die Stundenproduktivität im Jahr 2009 um 2,6 Prozent gesunken. Die Arbeitszeit von beschäftigten Arbeitnehmern ist nach einer zuvor konstanten Entwicklung im Jahr 2009 um 3,8 Prozent gesunken. Damit leisteten Beschäftigte im Durchschnitt 50,4 Stunden weniger als noch im Jahr 2008. Die Verkürzung der Arbeitszeit entsprach rund 1,2 Millionen Beschäftigungsverhältnissen, die so gesichert wurden (Schaz/Spitznagel 2010).⁴¹

Abbildung 3: Entwicklung von Beschäftigung, Arbeitszeit, Bruttoinlandsprodukt und Produktivität



Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung, eigene Berechnungen.

In der wissenschaftlichen Literatur besteht weitgehend Konsens darüber, dass die Kurzarbeit eine Schlüsselrolle spielte, um die Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise zu bewältigen. Verschiedene Studien zeigen, dass viele Betriebe die Kurzarbeit nutzten, um die Kosten des Arbeitskräftehortens zumindest teilweise zu finanzieren (vgl. z. B. Bach/Spitznagel 2009; Bach et al. 2009; Boeri/Brücker 2011; Bogedan 2010; Brautzsch/Will 2010; Crimmann et al. 2010; Herzog-Stein et al. 2010; Herzog-Stein et al. 2013). Zum Rückgang der Arbeitszeit bei den beschäftigten Arbeitnehmern hat nach der IAB-Arbeitszeitrechnung neben der staatlich geförderten Kurzarbeit (-10,6 Stunden) aber vor allem eine vorübergehende Verkürzung der normalen Wochenarbeitszeit beigetragen (-12,6 Stunden). Auch wurden bezahlte und unbezahlte Überstunden zurückgefahren (-4,7 und

41 Nach Möller (2010) entsprach das Volumen der reduzierten Arbeitszeit dem Arbeitszeitvolumen von rund 1,4 Millionen Beschäftigten mit durchschnittlicher Arbeitszeit. Nach Herzog-Stein et al. (2010) konnten durch die Verkürzung der Arbeitszeit rund 1,1 Millionen Jobs erhalten werden.

–2,8 Stunden) und zuvor angesammelte Guthaben auf Arbeitszeitkonten abgebaut (–11,4 Stunden). Während aber eine vorübergehende Verkürzung der Wochenarbeitszeit, Kurzarbeit und die Verringerung von Überstunden bereits seit langem als Anpassungsmaßnahmen in den Betrieben etabliert sind und ihr Einsatz eine gewisse Tradition in Deutschland hat, ist die hohe Nutzung des Instruments Arbeitszeitkonto relativ neu. Nachdem dieses Instrument in früheren Krisen keine besonders große Rolle spielte, war es während der Wirtschafts- und Finanzkrise auch eine der wichtigen Maßnahmen, um Beschäftigung zu sichern. Für die intensive Nutzung von Arbeitszeitkonten als Instrument zeitlicher Flexibilität können im Wesentlichen zwei Gründe herangezogen werden. Erstens waren Arbeitszeitkonten zum Zeitpunkt der Wirtschafts- und Finanzkrise bei Betrieben und Beschäftigten wesentlich weiter verbreitet als im Vergleich zu früheren Krisen. Dabei haben zahlreiche Tarifverträge neben den Möglichkeiten für variable Regelarbeitszeiten bzw. Korridormodelle oder Beschäftigungssicherungsverträge auch den Spielraum für Arbeitszeitkonten erweitert und damit die Handlungsbasis für eine antizyklische Arbeitszeitgestaltung gestärkt (Herzog-Stein/Seifert 2010a). Zweitens wurden bis zum Beginn der Wirtschafts- und Finanzkrise in größerem Umfang Guthaben auf Arbeitszeitkonten gesammelt, die dann im Zuge der Arbeitszeitverkürzung abgebaut wurden und so einen wichtigen Beitrag zur Beschäftigungssicherung geleistet haben (Herzog-Stein/Zapf 2014).

2.4 Zusammenfassung

In diesem Kapitel wurde gezeigt, dass der Begriff der Flexibilität vielseitig ist und aus unterschiedlichen Perspektiven erörtert werden kann. In Bezug auf den Arbeitsmarkt wird Flexibilität als die Möglichkeit des Systems Arbeitsmarkt, sich an externe Veränderungen anzupassen, definiert. Am Arbeitsmarkt stehen sich individuelle Akteure, Organisationen und gesellschaftliche Institutionen gegenüber, wobei im Mittelpunkt die Betriebe als Organisationen stehen und durch den Einsatz unterschiedlicher Flexibilitätsinstrumente soziale Ungleichheit erzeugen können. Mit der internen und externen Flexibilität stehen Betrieben grundsätzlich zwei Formen zur Verfügung, um sich verändernden Umweltbedingungen anzupassen. Während durch den Einsatz von interner Flexibilität die Beschäftigtenzahl in einem Betrieb nicht verändert wird, wird bei externer Flexibilität auf den externen Arbeitsmarkt zurückgegriffen und die Beschäftigtenzahl nach oben oder unten angepasst. Die interne Flexibilität umfasst die zeitliche und funktionale Flexibilität, externe Flexibilität beinhaltet die numerische und räumliche Flexibilität.

Die in diesem Kapitel näher erläuterten Formen und Instrumente von zeitlicher, funktionaler und numerischer Flexibilität weisen jeweils spezifische Vor-

und Nachteile auf, die Betriebe berücksichtigen müssen. Prinzipiell können die verschiedenen Instrumente komplementär oder substitutiv, d. h. als funktionales Äquivalent zueinander eingesetzt werden. Ein komplementärer Einsatz verschiedener Flexibilitätsinstrumente vereint dabei die spezifischen Vorteile und stellt für Betriebe die bestmögliche Anpassungsstrategie dar. Dagegen ist eine Substitution von numerischer durch ausschließlich zeitliche und funktionale Flexibilität kaum möglich, da die Instrumente unterschiedliche Anpassungskosten aufweisen und auch in unterschiedlichen Problemsituationen eingesetzt werden.

Dennoch setzen Betriebe in Deutschland vor allem auf interne und besonders auf zeitliche Flexibilität. Diese Dominanz von interner und zeitlicher Flexibilität gegenüber numerischer Flexibilität ist zum einen auf die Herausbildung von betriebsinternen Arbeitsmärkten in Deutschland zurückzuführen. Zwar haben externe Arbeitsmärkte an Bedeutung gewonnen, dennoch stellen interne Flexibilitätsinstrumente weiterhin die wichtigeren Anpassungsvarianten dar und ihre Bedeutung hat sogar noch zugenommen. Zum anderen ist der besondere Stellenwert der zeitlichen Flexibilität auf einen historisch gewachsenen Prozess zurückzuführen. Bereits in der Frühphase der Industrialisierung setzten Betriebe auf Arbeitszeitflexibilität, um Schwankungen der Produktion auszugleichen. In der jüngeren Vergangenheit zielte Arbeitszeitflexibilität vor allem auf die Sicherstellung der Konkurrenz- und Wettbewerbsfähigkeit von deutschen Unternehmen.

Vor diesem Hintergrund bestätigen empirische Befunde die Bedeutung von interner und zeitlicher Flexibilität. Betriebe nutzen Instrumente interner und zeitlicher Flexibilität wesentlich häufiger als Instrumente externer Flexibilität. Während der Wirtschafts- und Finanzkrise verringerte ein großer Teil der Betriebe die Arbeitszeiten ihrer Beschäftigten, wodurch die Arbeitszeitflexibilität wesentlich zur Beschäftigungssicherung beigetragen hat. Betriebe verkürzten unter anderem die Wochenarbeitszeit, setzten Kurzarbeit ein und bauten Überstunden und zuvor angesammelte Guthaben auf Arbeitszeitkonten ab, um Beschäftigte und ihr angesammeltes Humankapital im Betrieb halten zu können. Während eine vorübergehende Verkürzung der Wochenarbeitszeit, Kurzarbeit und Überstunden traditionelle Instrumente zur Arbeitszeitflexibilisierung sind und seit langem von Betrieben eingesetzt werden, stellen Arbeitszeitkonten im Vergleich dazu eine relativ neue Form dar. Im weiteren Verlauf der Arbeit stehen Überstunden als traditionelles Instrument und Arbeitszeitkonten als modernes Instrument zur Arbeitszeitflexibilisierung im Mittelpunkt der Betrachtung.

Im nächsten Kapitel wird zunächst erläutert, was unter Überstunden und Arbeitszeitkonten zu verstehen ist, welche Formen bzw. Modelle es gibt und wo diese Instrumente geregelt werden. Weiterhin wird näher auf die Entwicklungstendenzen bei diesen Instrumenten eingegangen.

3 Definition, Regulierung und Entwicklungstendenzen

Im vorangegangenen Kapitel wurde deutlich, dass der Flexibilitätsbegriff unterschiedlich aufgefasst wird und verschiedenen Definitionen unterliegt. Dabei wird Flexibilität durch den Prozess der Flexibilisierung erreicht, die auf den Ebenen der Märkte, der Unternehmen sowie der individuellen Akteure stattfindet. Hier nehmen Betriebe als Strukturierungseinheit eine zentrale Stellung ein, da sie soziale Ungleichheit bei Beschäftigten erzeugen können. Den Unternehmen stehen mit der internen und externen Flexibilität grundsätzlich zwei Formen zur Verfügung, um sich an Veränderungen anzupassen. Die verschiedenen Instrumente zeitlicher, funktionaler und numerischer Flexibilität weisen sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer spezifische Vor- und Nachteile auf. Indem Betriebe verschiedene Flexibilitätsinstrumente kombinieren, können sie die jeweiligen Vorteile bündeln und anfallende Kosten reduzieren. Da der deutsche Arbeitsmarkt immer noch überwiegend durch interne Arbeitsmärkte geprägt wird, sind ganzheitlich betrachtet die Maßnahmen der internen und darunter insbesondere der zeitlichen Flexibilität besonders bedeutend. Bereits in der Frühphase der Industrialisierung nutzten Betriebe Arbeitszeitflexibilität, um eine diskontinuierliche Produktion auszugleichen und die Arbeitszeit an betriebliche Erfordernisse anzupassen. In der jüngeren Vergangenheit wurde während der Wirtschafts- und Finanzkrise die Arbeitszeit der beschäftigten Arbeitnehmer durch unterschiedliche Maßnahmen vorübergehend verkürzt, wodurch die negativen Auswirkungen am deutschen Arbeitsmarkt weitgehend gering blieben.

Im folgenden Kapitel und weiteren Verlauf der Arbeit wird der Fokus auf zwei Instrumente zeitlicher Flexibilität gesetzt: Überstunden und Arbeitszeitkonten. Zwar spielen auch die Kurzarbeit und die Teilzeit bei Arbeitszeitveränderungen eine große Rolle, allerdings wird im weiteren Verlauf der Arbeit nicht mehr spezifisch auf diese Instrumente eingegangen. Kurzarbeit ermöglicht eine Anpassung an negative Nachfrageveränderungen. Aufgrund der gesetzlichen Regelungen kann sie aber nur vorübergehend und nicht dauerhaft eingesetzt werden. Dagegen lässt sich bei Teilzeitbeschäftigten die Arbeitszeit über das vertraglich vereinbarte Niveau ausdehnen oder wieder darauf zurückführen. Eine Teilzeitbeschäftigung üben immer noch am häufigsten Frauen aus.⁴²

Im Gegensatz dazu können Betriebe längerfristig oder auch dauerhaft Überstunden und Arbeitszeitkonten nachfragen und dabei die Arbeitszeit von Beschäftigten nach oben (und nach unten) anpassen. Inzwischen sind Überstunden und

42 Sofern Männer in Teilzeit beschäftigt sind, handelt es sich überwiegend um die Phase der Altersteilzeit, die als (gleitender) Übergang in den Ruhestand genutzt wird.

Arbeitszeitkonten weit verbreitet und betreffen sowohl Männer als auch Frauen am Arbeitsmarkt. Diese „Betroffenheit“ wird im weiteren Verlauf der Arbeit noch analysiert (vgl. Kapitel 7 und 8).

Nachfolgend wird zunächst erläutert, was unter Überstunden und Arbeitszeitkonten zu verstehen ist und welche Formen von Überstunden und Arbeitszeitkontenmodellen es gibt. Daran anschließend wird auf die Möglichkeit der Regulierung von Überstunden und Arbeitszeitkonten in der Gesetzgebung, Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen und individuellen Arbeitsverträgen eingegangen. Abschließend werden die Entwicklungstendenzen zur Verbreitung von Überstunden und Arbeitszeitkonten in einer gesamtwirtschaftlichen Betrachtung für Deutschland mit Daten der amtlichen Statistik aufgezeigt.

3.1 Definitionen

Ein betrieblicher Einsatz von Überstunden und Arbeitszeitkonten führt dazu, dass die Arbeitszeit von Beschäftigten in ihrer Dauer, Lage und Verteilung verändert wird und damit von einer vorgegebenen Normal- oder Standardarbeitszeit abweicht. Daher ist es zunächst sinnvoll, den Begriff der Normalarbeitszeit einzuführen. Im Allgemeinen wird unter der Normalarbeitszeit eine Vollzeitbeschäftigung verstanden, bei der eine gleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit von 35 bis 40 Stunden auf fünf Wochentage erfolgt und tagsüber von Montag bis Freitag gearbeitet wird (vgl. z. B. Allan et al. 1998; Herrmann et al. 2001; Schilling et al. 1996; Seifert 1991; Trinczek 1998). Die Normalarbeitszeit übernimmt dabei eine Garantiefunktion für Beschäftigte, indem ein regelmäßiges Arbeitsentgelt gezahlt wird, das ein existenzsicherndes Einkommen ergibt (Wiesenthal et al. 1983). Die Normalarbeitszeit bildet damit einen normativen Bezugspunkt für eine Erwerbsarbeit, die den beschäftigten Arbeitnehmern weitgehend die Subsistenz, d. h. die materielle Lebensgrundlage sowie die Gesundheit und die autonome Verfügung der arbeitsfreien Zeit sichert (Schilling et al. 1996). Die Normalarbeitszeit übt für Beschäftigte auch eine Schutzfunktion gegen unkalkulierbare Anforderungen von der Unternehmensseite aus, gleichzeitig werden physische und/oder psychische Überforderungen aufgrund zu langer Arbeitszeiten vermieden. Im Gegenzug verzichten Beschäftigte auf individuelle Gestaltungsmöglichkeiten der eigenen Arbeitszeit, wodurch kurzfristige Zeitbedarfe und -wünsche der beschäftigten Arbeitnehmer nicht realisiert und auch den sich wandelnden Zeitanforderungen im Lebenslauf nicht nachgekommen werden kann (Bosch 1996b; Seifert 1991, 1996; Teriet 1976; Wiesenthal et al. 1983).

Nach dieser engen Definition von Normalarbeitszeit weicht die Arbeitszeit bei einem großen Teil der Beschäftigten davon ab und führt zu einem hohen Anteil an

Arbeitnehmern mit flexiblen Arbeitszeitmustern. Kurz-Scherf (1995) arbeitet deshalb mit einem historisch gewachsenen Normalitätsbegriff, der als normgeprägte Arbeitszeit aufgefasst wird. Bereits in der Nachkriegsphase hat sich in Deutschland ein Arbeitszeitstandard herausgebildet, der von der engen Definition der Normalarbeitszeit abweicht und als traditionelle Flexibilisierung bezeichnet werden kann (vgl. Kapitel 2.3.2). Im Rahmen dieses Normalitätsstandards waren Überstunden und Wochenendarbeit in einem gewissen Umfang normal und Schichtarbeit war in bestimmten Branchen weit verbreitet. Nur Arbeitszeitmuster, die von diesem Arbeitszeitstandard abweichen, wurden als flexibel betrachtet (Herrmann et al. 2001; Trinczek 1998).

Vor diesem Hintergrund gelten Überstunden als ein traditionelles Instrument zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten, während Arbeitszeitkonten eine vergleichsweise neue Form sind und als formale Flexibilisierung verstanden werden. Dabei vollzieht sich seit den 1980er und 1990er Jahren mehr und mehr ein Wandel von einer traditionellen zu einer formalen Flexibilisierung. Beide Instrumente führen dazu, dass die Schutzfunktion der Normalarbeitszeit aufgeweicht wird und Beschäftigte höheren Anforderungen oder sogar Überforderungen von betrieblicher Seite ausgesetzt sein können. Allerdings können sich in einem Einsatz von Überstunden und Arbeitszeitkonten auch die Zeitbedarfe und Zeitwünsche der Beschäftigten widerspiegeln, die nicht zwangsläufig an einer starren, sondern an flexiblen Arbeitszeiten interessiert sein können. So hat bereits Teriet (1976, 1977) darauf hingewiesen, dass sich Beschäftigte einen souveräneren und autonomeren Umgang mit ihren Arbeitszeiten wünschen, dies aber im Rahmen der bis dahin geltenden Arbeitszeitregelungen nicht realisiert werden konnte. Der arbeitnehmerseitige Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten wurde vor dem Hintergrund der gestiegenen Frauenerwerbstätigkeit immer bedeutender, da flexible Arbeitszeitarrangements dazu beitragen können Beruf und Familie besser aufeinander abzustimmen (Bosch 1996b).⁴³

3.1.1 Überstunden und ihre Abgeltungsformen

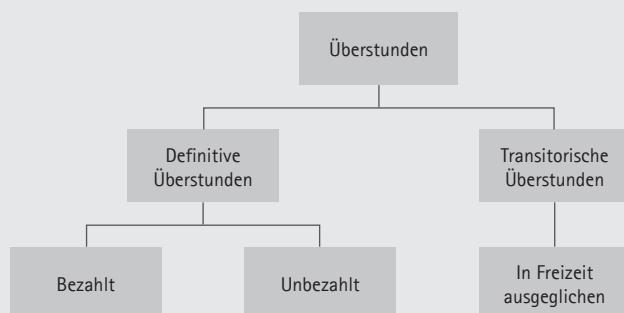
In der empirischen Forschung werden Überstunden als Arbeitsstunden bezeichnet, die über eine vertraglich vereinbarte, regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistet werden (vgl. z. B. Anger 2006a; Bellmann/Gewiese 2003; Brinkmann et al. 1986; Gold

43 Im Gegensatz dazu weist Engfer (1982) darauf hin, dass Beschäftigte zwar an flexiblen Arbeitszeitregelungen interessiert sind, dieses Interesse aber einerseits eine Folge des Lohnanreizes sein kann. Andererseits kann es auch Ausdruck dafür sein, dass Arbeitssuchende flexible Arbeitszeiten akzeptieren, um in Beschäftigung zu gelangen.

2002; Kohler/Spitznagel 1996).⁴⁴ Nach dieser Definition muss eine verbindlich vorgegebene Normal- oder Regelwochenarbeitszeit in Betrieben existieren, die durch Überstunden überschritten wird. Die Normal- oder Regelwochenarbeitszeit wird in Gesetzen, Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder individuellen Arbeitsverträgen festgelegt (vgl. Kapitel 3.2). Da für Selbstständige diese Regelungen nicht gelten, können sie per Definition keine Überstunden leisten (Gold 2002).⁴⁵

Mit definitiven und transitorischen Überstunden lassen sich grundsätzlich zwei Formen der Überstundenarbeit voneinander unterscheiden, auf die im Nachfolgenden näher eingegangen wird.

Abbildung 4: Formen von Überstunden



Quelle: In Anlehnung an Bundesmann-Jansen et al. (2000) und Bauer et al. (2004), eigene Darstellung.

Definitive Überstunden

Unter dem Begriff definitive Überstunden werden bezahlte und unbezahlte Überstunden zusammengefasst, die die Arbeitszeit eines Beschäftigten tatsächlich verlängern. Zentrales Merkmal zur Differenzierung von bezahlten und unbezahlten Überstunden ist die Abgeltungsform. Bei den bezahlten Überstunden erhalten die beschäftigten Arbeitnehmer für die zusätzlich geleistete Arbeitszeit einen monetären, d. h. finanziellen Ausgleich. Dieser kann neben dem normalen Stundenlohn auch einen Überstundenzuschlag⁴⁶ enthalten. Hingegen findet bei den unbezahlten Überstunden kein Ausgleich statt. Beschäftigte erhalten weder eine finanzielle Abgeltung noch die Möglichkeit, die mehr geleisteten Arbeitsstunden zu einem späteren Zeitpunkt wieder auszugleichen (Bauer et al. 2004; Brinkmann et al. 1986; Bundesmann-Jansen et al. 2000; Kohler/Spitznagel 1996).

44 Die folgenden Ausführungen in den Kapiteln 3.1.1 und 3.1.2 wurden bereits in einer früheren Arbeit von Zapf (2012) veröffentlicht und werden hier aufgegriffen und erweitert.

45 Deshalb werden im weiteren Verlauf der Arbeit auch die Selbstständigen von den empirischen Analysen ausgeschlossen (vgl. Kapitel 6).

46 Im Kapitel 3.2 wird noch näher darauf eingegangen, welche Regelungen es zu Überstundenzuschlägen gibt.

Transitorische Überstunden

Im Gegensatz zu den bezahlten und unbezahlten Überstunden führen transitorische Überstunden nicht zu einer tatsächlichen Verlängerung der Arbeitszeit. Bei transitorischen Überstunden handelt es sich um mehr geleistete Arbeitsstunden, die zu einem späteren Zeitpunkt wieder durch Freizeit ausgeglichen, d. h. abgefeiert werden. Damit verändern transitorische Überstunden nur die Lage und Verteilung der Arbeitszeit über einen bestimmten Bezugszeitraum. Dagegen bleibt die Dauer, also der Gesamtumfang der geleisteten Arbeitszeit im Bezugszeitraum gleich (Bauer et al. 2002, 2004; Bundesmann-Jansen et al. 2000; Kohler/Reyer 1988; Kohler/Spitznagel 1996).

Während transitorische Überstunden aufgrund des antizipierten Freizeitausgleichs zu einem späteren Zeitpunkt auch als temporär bezeichnet werden können, gelten definitive Überstunden als stationär (Anger 2006a).

Bei den verschiedenen Überstundenformen ist allerdings zu berücksichtigen, dass für die Beschäftigten zum Zeitpunkt des Leistens von Überstunden nicht immer klar ist, ob es sich um bezahlte, unbezahlte oder transitorische Überstunden handelt, da die Überstunden erst zu einem späteren Zeitpunkt oder gar nicht abgegolten werden. So können transitorische Überstunden einerseits auch zu bezahlten Überstunden werden, wenn Beschäftigte die mehr geleistete Arbeitszeit in einem bestimmten, vorab festgelegten Zeitraum nicht ausgleichen können und der Betrieb die mehr geleisteten Arbeitsstunden schließlich ausbezahlt. Andererseits können transitorische Überstunden auch zu unbezahlten Überstunden werden, wenn sie nicht rechtzeitig ausgeglichen und zu bestimmten Stichtagen gekappt werden, ohne dass eine finanzielle Abgeltung erfolgt.

In den letzten Jahren haben transitorische, d. h. abgefeierte, Überstunden in Deutschland erheblich an Bedeutung gewonnen, während es einen langfristigen Trend zu weniger bezahlten Überstunden gibt (vgl. Kapitel 7.2). Der langfristige Trend zu weniger bezahlten und mehr abgefeierten Überstunden lässt sich zum einen auf den Strukturwandel am Arbeitsmarkt und zum anderen auf neue Instrumente zur Arbeitszeitflexibilisierung zurückführen. Dabei zeichnet sich der Strukturwandel am Arbeitsmarkt durch einen Rückgang an Arbeitern, für die bezahlte Überstunden traditionell eine höhere Bedeutung haben, und einer Zunahme der Angestellten aus, die bezahlte Überstunden in einem geringeren Umfang leisten. Weiterhin steht die steigende Bedeutung von abgefeierten Überstunden in einem engen Zusammenhang mit der zunehmenden Verbreitung von Arbeitszeitkonten. Darauf können mehr geleistete Arbeitsstunden als Zeitguthaben registriert werden, die zu einem späteren Zeitpunkt wieder abgebaut werden und es sich somit um transitorische Überstunden handelt. Arbeitszeitkonten bieten damit die Möglichkeit, den Freizeitausgleich von transitorischen Überstunden zu

regeln und zu dokumentieren und bezahlte Überstunden zu substituieren (vgl. Kapitel 4.1.2).

Der besondere Vorteil von Arbeitszeitkonten gegenüber bezahlten Überstunden liegt für Betriebe darin, dass die Einführung und Pflege von Arbeitszeitkonten in der Regel weniger als der Einsatz von bezahlten Überstunden kostet⁴⁷ und Beschäftigte mit Arbeitszeitkonten ihre vertraglich vereinbarte, regelmäßige Arbeitszeit auch vorübergehend verkürzen können. Zwar gibt es in Phasen einer Minderproduktion und bei einem konjunkturellen Einbruch auch die Möglichkeit einer Negativanpassung durch Überstunden, indem diese bewusst abgebaut werden (vgl. Kapitel 2.3.3). In diesem Kontext sprechen Bellmann/Gewiese (2003) von „Unterstunden“ (ebd.: 65). Allerdings kann durch einen Überstundenabbau die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit nicht verkürzt werden, wie es mit Arbeitszeitkonten möglich ist. Insofern kann bei einer Negativanpassung durch einen Abbau von Überstunden nicht im eigentlichen Sinne von Unterstunden gesprochen werden, da nur der Umfang der geleisteten Überstunden verringert, aber die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit nicht verkürzt wird. Streng genommen sind Unterstunden als Minusstunden zu verstehen, die zu einer tatsächlichen Verkürzung der normalen Arbeitszeit führen.

Auch Beschäftigte können an Arbeitszeitkonten interessiert sein, um die Arbeitszeiten stärker an individuellen Bedürfnissen zu orientieren und beispielsweise Beruf und Familie besser zu vereinbaren. Die Markt- und Verhandlungsmacht der Beschäftigten für individuellere Arbeitszeiten durch Arbeitszeitkonten steigt dabei mit einer Verknappung des Arbeitsangebotes. Im Zuge dessen sind auch Unternehmen bereit, Arbeitszeitkonten einzuführen, um die Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern und geeignetes Personal zu rekrutieren (vgl. Kapitel 4.1.2).

3.1.2 Arbeitszeitkontenmodelle

Arbeitszeitkonten sind ein Instrument der Zeitbewirtschaftung und werden in Unternehmen mit dem Ziel eingeführt, eine variable Arbeitszeitverteilung von Beschäftigten zu verwalten und regulieren (Ellguth et al. 2013; Groß/Schwarz 2008, 2010; Hildebrandt 2006; Seifert 1996, 1998). Weicht die tatsächliche Arbeitszeit von der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nach oben oder unten ab, werden

47 Kosten für die Einführung und Pflege von Arbeitszeitkonten umfassen zum einen Anbahnungs- und Abstimmungskosten vor ihrer Einführung, da Betriebs- oder Personalräte dieser zustimmen müssen (Bellmann/Gewiese 2004; Carstensen 2000a). Zum anderen fallen Kosten für die Einrichtung und Pflege der Konten sowie Kosten beim Aufbau der dafür notwendigen innerbetrieblichen Informations- und Kommunikationssysteme an. Grundsätzlich weisen Arbeitszeitkonten damit einen Fixkostencharakter durch Aufwendungen für Dokumentation und Pflege des Kontensystems auf, die vor allem dem Bereich Information und Kommunikation in einem Betrieb zugeordnet werden (Carstensen 1999, 2000a, 2000b). Der Kostenvorteil von Arbeitszeitkonten gegenüber bezahlten Überstunden ergibt sich dann, wenn Überstunden langfristig eingesetzt werden.

Zeitguthaben bzw. Zeitschulden auf den Konten aufgebaut und dokumentiert. Diese Zeitguthaben bzw. -schulden sind in einem bestimmten Bezugszeitraum wieder auszugleichen oder sie dürfen festgelegte Ober- bzw. Untergrenzen nicht überschreiten (Groß/Schwarz 2008, 2010; Seifert 1998, 2001). Bei angesammelten Zeitguthaben auf Arbeitszeitkonten handelt es sich also um transitorische Überstunden, die zu einem späteren Zeitpunkt wieder ausgeglichen werden. Durch die Verbuchung von Zeitguthaben und -schulden erlauben Arbeitszeitkonten eine Anpassung der Arbeitszeiten an das Arbeitsaufkommen, wodurch (zunächst) die Beschäftigtenzahl nicht variiert werden muss. Als „symmetrisches Instrument“ (Bellmann/Gewiese 2003: 109) sind Arbeitszeitkonten konzeptionell so angelegt, dass sie Schwankungen der Beschäftigung nach oben und unten abschwächen können (Ellguth et al. 2013).

Arbeitszeitkonten gelten aufgrund ihrer spezifischen Ausgestaltung auch als eine „widersprüchliche Einheit von De-Regulierung und Re-Regulierung“ (Groß/Schwarz 2010: 72). Einerseits wird eine Variation der Dauer⁴⁸, Lage und Verteilung der Arbeitszeit ermöglicht. Andererseits müssen vorab Regeln definiert werden, um eine funktionsfähige Arbeitszeitflexibilisierung zu erreichen. So müssen die Vertragsparteien Ober- und Untergrenzen für den Aufbau von Zeitguthaben und -schulden vereinbaren und es ist ein Zeitraum festzulegen, innerhalb dessen das Arbeitszeitkonto auszugleichen ist. Als Bezugsgröße wird die tariflich oder vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit herangezogen, die im Durchschnitt im vereinbarten Zeitraum wieder erreicht werden muss (Groß/Schwarz 2010; Seifert 1996, 2001, 2005). Nach Groß (2009) lag im Jahr 2007 die durchschnittliche Obergrenze für den Aufbau von Zeitguthaben bei 103 Stunden, die Untergrenze für Zeitschulden betrug 63 Stunden und der durchschnittliche Ausgleichszeitraum umfasste 38 Wochen.⁴⁹ Dagegen lag im Jahr 2001 die maximale Anzahl der Plusstunden noch bei 75 Stunden und der Minusstunden bei 50 Stunden und der Ausgleichszeitraum umfasste im Durchschnitt 32 Wochen. Damit zeigt sich insgesamt eine starke Ausweitung der mit Arbeitszeitkonten eröffneten Flexibilisierungsspielräume.

Trotz tarifvertraglicher oder betrieblicher Vereinbarungen ist nicht immer gewährleistet, dass angesammelte Zeitguthaben auf Arbeitszeitkonten rechtzeitig ausgeglichen oder festgelegte Obergrenzen eingehalten werden. Neben einer monetären Abgeltung oder Kappung der Zeitguthaben können die Betriebe ihren

48 Von einer Variation der Dauer kann im eigentlichen Sinne allerdings nicht gesprochen werden. Denn innerhalb eines vorgegebenen Zeitraums sind die Arbeitszeitkonten auszugleichen, wodurch sich die Dauer der Arbeitszeit innerhalb eines bestimmten Bezugszeitraums insgesamt nicht verändert. Die Autoren beziehen die Variation der Dauer auf Tage, Wochen oder Monate.

49 Im Kapitel 3.2.2 wird noch ausführlicher auf die tariflichen Regelungen zu Arbeitszeitkonten eingegangen.

Beschäftigten aber ein separates Langzeitkonto mit einer längeren Ausgleichsfrist zur Verfügung stellen, auf denen die angesammelten Zeitguthaben transferiert werden (Groß/Schwarz 2010). So weisen Groß/Schwarz (2006) darauf hin, dass bei einer Überschreitung der Obergrenzen (34 Prozent) in den Betrieben in der Regel entweder ein finanzieller Ausgleich erfolgt (6 Prozent), die Zeitguthaben verfallen (1 Prozent), ein möglichst baldiger Freizeitausgleich erfolgen soll (12 Prozent), die Zeitguthaben in den nächsten Ausgleichszeitraum (12 Prozent) oder auf ein anderes Arbeitszeitkonto übertragen werden (3 Prozent). Bauer et al. (2002) weisen darauf hin, dass Zeitguthaben, wenn sie die vereinbarten Obergrenzen überschritten haben, in der Regel finanziell abgegolten werden (29 Prozent), verfallen (18 Prozent), so schnell wie möglich abgebaut werden (40 Prozent) oder auf ein Langzeitkonto übertragen werden (5 Prozent). Nur bei wenigen Betrieben ist eine Überschreitung noch nicht vorgekommen (9 Prozent).⁵⁰

Bislang unklar ist, ob es bei einem Guthabenverfall für die Betriebe Sanktionen gibt. So dürften Beschäftigte bei Angst vor einem Arbeitsplatzverlust nicht auf einen finanziellen oder Freizeitausgleich der angesammelten Guthaben bestehen, sondern Beschäftigte akzeptieren die verfallenden mehr geleisteten Arbeitsstunden und damit unbezahlte Überstunden.

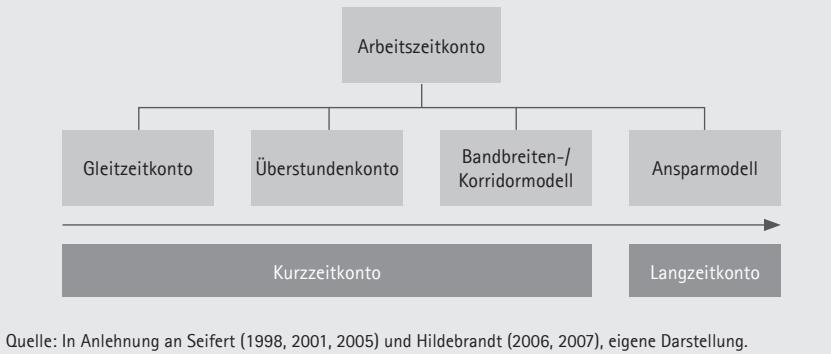
Inzwischen gibt es auf der betrieblichen Ebene viele unterschiedliche Arbeitszeitkontenmodelle, wobei die Ausgestaltung im Wesentlichen von den betriebsspezifischen Arbeitszeitformen und Anwendungskontexten abhängt (Bundesmann-Jansen et al. 2000). Grundsätzlich lassen sich Arbeitszeitkonten aber nach verschiedenen Merkmalen kategorisieren. Seifert (2001, 2005) differenziert Arbeitszeitkonten nach dem Kriterium der Organisation sowie der Dokumentation der Zeitelemente, d. h. ob neben Zeitguthaben auch Zeitschulden angesammelt werden können und in welchem Umfang dies erfolgt. Er unterscheidet zwischen (1) Gleitzeitkonten, (2) Überstundenkonten, (3) Bandbreiten- bzw. Korridormodellen und (4) Ansparmodellen. Hinsichtlich der Länge des Ausgleichszeitraums lassen sich nach Hildebrandt (2006, 2007) Kurzzeit-, Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten voneinander unterscheiden, wobei letztere eine spezielle Form der Langzeitkonten sind.

In den Betrieben finden sich häufig Mischformen und teilweise existieren in Unternehmen auch verschiedene Kontenmodelle für unterschiedliche Beschäftigtengruppen. Auch können für einen einzelnen Beschäftigten mehrere Arbeitszeitkontenmodelle nebeneinander geführt werden. Beispielsweise können Beschäf-

50 Dagegen wurden nach Bauer et al. (2002) in vielen Betrieben die Obergrenzen für Zeitschulden noch nie überschritten (41 Prozent). Sofern dies dennoch der Fall war, wurden die Zeitschulden in der Regel vom Lohn abgezogen (10 Prozent), verfielen (1 Prozent), wurden so schnell wie möglich nachgearbeitet (45 Prozent) oder wurden auf ein Langzeitkonto übertragen (3 Prozent).

tigte sowohl über ein Gleitzeit- als auch über ein Ansparkonto verfügen, wodurch angesammelte und nicht ausgeglichene Stunden auf dem Gleitzeitkonto auf ein Ansparkonto übertragen werden und somit diese Stunden nicht verloren gehen (Hildebrandt 2007; Seifert 2005).

Abbildung 5: Modelle von Arbeitszeitkonten



Quelle: In Anlehnung an Seifert (1998, 2001, 2005) und Hildebrandt (2006, 2007), eigene Darstellung.

Gleitzeitkonten

Gleitzeitkonten gelten als Urform der Arbeitszeitkonten und sind bereits in den 1960er Jahren eingeführt worden (Seifert 2001). Ursprüngliches Ziel ihrer Einführung war es, die Arbeitsbedingungen im Zuge der Arbeitskräfteknappheit zu verbessern, indem Beschäftigte vom Pünktlichkeitszwang der Normalarbeitszeit entlastet wurden. Mit Hilfe eines variablen Arbeitsbeginns und -endes sollten schwierige Verkehrsverhältnisse zu den Stoßzeiten entzerrt werden (Bosch 1996b; Seifert 2005; Teriet 1976). Die Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten sollte erhöht und die Arbeitszeit besser individuellen Bedürfnissen angepasst werden können. Mit Gleitzeitmodellen räumten Betriebe ihren Beschäftigten nunmehr einen größeren und selbstbestimmteren Gestaltungsspielraum bei den Arbeitszeiten ein (Bosch 1996b; Bosch et al. 2005; Hinrichs/Wiesenthal 1982; Seifert 2001; Teriet 1976).

Dennoch sind Gleitzeitkonten durch eine relativ starke Regulierung gekennzeichnet, wodurch der Flexibilitätsspielraum insgesamt begrenzt ist.⁵¹ Zwar können Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit von den Beschäftigten frei gewählt werden, dies ist in der Regel aber nur innerhalb bestimmter Grenzen möglich. Bei Gleitzeitkonten ist eine Kernarbeitszeit charakteristisch, während dieser die Beschäftigten im Betrieb anwesend sein müssen. Unternehmen profitieren somit von einer Mindestbesetzung zu bestimmten Tageszeiten, bei denen das Arbeits-

51 So konstatiert bereits Teriet (1976), dass die Flexibilisierung der täglichen Arbeitszeit am weitesten fortgeschritten sein dürfte, jedoch noch ungenutzte Flexibilitätsreserven bzw. Flexibilitätspotenziale bestehen.

aufkommen besonders hoch sein kann. Gleitzeitkonten erlauben den Beschäftigten Zeitguthaben bzw. -schulden in gewissen Bandbreiten aufzubauen. Innerhalb eines festgelegten Zeitraums muss dann die Sollarbeitszeit wieder erreicht werden (Bauer et al. 2002; Bosch 1996b; Seifert 1998).

Bei Gleitzeitkonten entscheidet zumindest theoretisch der Beschäftigte über die Arbeitszeitdauer. In der betrieblichen Praxis richtet sich der Aufbau von Zeitguthaben jedoch häufig in erster Linie nach den Markterfordernissen der Unternehmen und diese haben auch Steuerungsmöglichkeiten beim Abbau der Zeitguthaben. So muss ein beabsichtigter Freizeitausgleich des Beschäftigten häufig mit den Vorgesetzten und Kollegen abgesprochen werden (Bosch et al. 1992; Bosch 1996b; Promberger et al. 2002; Seifert 1991). Dadurch können Beschäftigte nicht völlig selbstbestimmt über ihre Arbeitszeitdauer entscheiden.

Insgesamt wird mit Gleitzeitkonten lediglich ein kurzfristiger Zeitausgleich beabsichtigt, wodurch eine Anpassung an saisonale oder konjunkturelle Schwankungen kaum möglich ist, auch wenn die Ausgleichszeiträume im Zuge immer weiter steigender betrieblicher Flexibilisierungsbedürfnisse zunehmend länger wurden (Hildebrandt 2007; Seifert 1987, 1998). Gleitzeitmodelle sind vor allem in Wirtschaftsbereichen verbreitet, die einen hohen Angestelltenanteil aufweisen, da dort die Arbeitsplätze weniger miteinander verkettet und gleitende Arbeitszeiten somit eher möglich sind (Bosch 1996b). Insbesondere im Bereich der Kreditinstitute und Versicherungen finden sich Gleitzeitmodelle (Seifert 2001).⁵²

Überstundenkonten

Überstundenkonten bieten die Möglichkeit, die über die vertraglich vereinbarte hinaus geleistete Arbeitszeit zu dokumentieren. Das Kontenmodell wird durch ein positives Saldo definiert, da lediglich ein Aufbau von Zeitguthaben, aber nicht von Zeitschulden vorgesehen ist. Die Abgeltung der angesammelten Überstunden erfolgt fakultativ oder obligatorisch durch Freizeitausgleich und kann für alle angesammelten Überstunden oder erst ab bestimmten Grenzwerten gelten. Die Länge des Ausgleichszeitraums variiert zwischen den Betrieben und liegt häufig zwischen einem Monat und einem Jahr, womit auch saisonale Schwankungen abgedeckt werden können (Seifert 1996, 1998). Überstundenkonten werden insbesondere im sekundären Sektor eingesetzt. Dabei nutzen Betriebe im Bau- und grundstoffverarbeitenden Gewerbe Überstundenkonten ebenso wie Betriebe mit tayloristischer Massenproduktion (Seifert 2001).

52 Für weitere ältere Studien zum Thema Gleitzeit vgl. z. B. Hackh (1971), Neubauer/Scharmann (1975) und Baier/Balog (1986).

Insgesamt gibt es in der betrieblichen Praxis viele verschiedene Regelungen bei Überstundenkonten und häufig gibt es auch Graubereiche. So kann von betrieblicher Seite zwar ein Freizeitausgleich vorgesehen sein, sofern Beschäftigte die angesammelten Überstunden aber nicht abfeiern können, können Betriebe die mehr geleisteten Arbeitsstunden am Ende wieder ausbezahlen.

Bandbreiten- bzw. Korridormodelle

Bei Bandbreiten- oder Korridormodellen weicht die tatsächliche Arbeitszeit von der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit innerhalb festgelegter Bandbreiten nach oben oder unten ab. Diese Abweichungen werden auf den Zeitkonten erfasst, die Beschäftigte innerhalb eines bestimmten Zeitraums wieder zur vereinbarten Regelarbeitszeit ausgleichen müssen. Der Ausgleichszeitraum umfasst in der Regel ein Kalenderjahr. Damit wird die vereinbarte Regelarbeitszeit nur noch als ein Durchschnittswert festgelegt (Seifert 1996, 2001, 2005). Bandbreiten- bzw. Korridormodelle bieten gegenüber Gleitzeit- und Überstundenkonten eine größere Flexibilität für Betriebe und Beschäftigte. Die Ober- und Untergrenzen für Zeitguthaben und Zeitschulden lassen in der Regel einen größeren Spielraum zu und häufig ist der Ausgleichszeitraum länger als bei Gleitzeit- und Überstundenkonten.

Ansparmodelle

Ansparmodelle sind seit Mitte der 1980er Jahre mit dem Ziel eingeführt worden, die tariflich vereinbarten Arbeitszeitverkürzungen in Betrieben umzusetzen (Seifert 1996, 2005). Diese Arbeitszeitverkürzungen wurden im Jahre 1984 nach einem sechswöchigen Streik in der Metall- und Druckindustrie beschlossen (vgl. Kapitel 2.3.2) und die Wochenarbeitszeit in dieser Branche ab dem Jahre 1985 sukzessive verkürzt (Hinrichs 1992). Grundidee der Ansparmodelle ist, dass trotz einer tariflichen Arbeitszeitverkürzung die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit der beschäftigten Arbeitnehmer nicht um die vereinbarte Größe vermindert, sondern auf dem ursprünglichen Niveau gehalten wird. Die Differenz zwischen der tatsächlich geleisteten und der tariflich vereinbarten verkürzten Regelarbeitszeit wird auf den Konten erfasst und angespart (Seifert 1996, 2001, 2005).

Da bei Ansparmodellen ein Aufbau von Zeitschulden nicht vorgesehen ist, sind sie in Bezug darauf mit Überstundenkonten vergleichbar. Allerdings sollen im Vergleich zu den Überstundenkonten die angesammelten Zeitguthaben nicht kurzfristig abgebaut werden. Bei Ansparmodellen können die angesammelten Guthaben unter anderem für Sabbaticals, d. h. Langzeitfreistellungen im Sinne eines Sonderurlaubs während der Erwerbsphase genutzt werden, wodurch beispielsweise auch Pflege- oder Betreuungsaufgaben in der Familie übernommen werden können und Weiterbildungszeiten möglich werden. Auch kann damit ein früherer Ausstieg aus dem Erwerbsleben reali-

siert werden (Hildebrandt et al. 2009; Seifert 1996; Wellisch 2014).⁵³ Ansparmmodelle sollen den Beschäftigten damit die Möglichkeit für eine biographische Zeitplanung und der Veränderung der individuellen Zeitallokation über den Lebenslauf bieten.

Prinzipiell können die vier Grundmodelle nach Seifert (2001, 2005) auch in Hinblick auf die Länge des Ausgleichszeitraums bei Hildebrandt (2006, 2007) eingeordnet werden (vgl. Abbildung 5). Gleitzeitkonten, Überstundenkonten und Bandbreiten- bzw. Korridormodelle lassen sich als Kurzzeitkonten einstufen. Der Ausgleichszeitraum umfasst meist bis zu ein Kalenderjahr, womit kurzfristig auf Nachfrage- und Beschäftigungsschwankungen reagiert werden kann. Gleichzeitig ist eine bessere Abstimmung zwischen kurzfristigen privaten und betrieblichen Zeitanforderungen möglich (Bosch et al. 1992; Seifert 1996; Wolf/Beblo 2004). Hingegen werden Ansparmmodelle als Langzeitkonten betrachtet, da die Ausgleichszeiträume länger als ein Jahr oder unbegrenzt sind. Die Speisung kann aus Einbringungen in Form von Zeit und Geld erfolgen (vgl. Kapitel 3.2.1). Danach können Beschäftigte einerseits Guthaben durch eine Arbeitszeitverlängerung aufbauen. Andererseits beinhalten einige Regelungen auch, dass Entgeltbestandteile, wie beispielsweise Urlaubsgeld oder ein festgelegter Anteil des Jahresentgeltes, in Zeitguthaben umgewandelt werden können und dann zur Ansparung auf ein Langzeitkonto fließen (Bispinck 2014; Hildebrandt 2007; Seifert et al. 2013; Wotschack 2010a).

Mit den Möglichkeiten, ein umfangreiches Guthaben aufzubauen und dieses für verschiedene Zwecke zu nutzen, besteht für Beschäftigte zunächst ein erhebliches Potenzial zu einer neuen Ausgestaltung der Erwerbsphase. Beschäftigte erhalten damit eine Chance, Auszeiten nach individuellen Bedürfnissen während oder am Ende der Erwerbsphase zu realisieren. Diese Kontenmodelle erlauben Arbeitnehmern kontrollierte, flexible und destandardisierte Lebenslaufprofile, da sie weniger an einer betrieblichen Reaktionsfähigkeit bei Schwankungen orientiert sind (Anxo/Boulin 2006; Hildebrandt 2006). Allerdings gelten diese Konten in der betrieblichen Praxis immer noch als Ausnahme.

Nach Ellguth et al. (2013) wurden im Jahr 2010 in nur 2 Prozent aller Betriebe Langzeitkonten geführt. Dabei waren in den meisten Betrieben die angesparten Zeitguthaben für Sabbaticals vorgesehen (35 Prozent). Auch sollten damit Familienzeiten oder eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit realisiert werden (31 Prozent bzw. 24 Prozent). Dagegen wurden in nur wenigen Betrieben die angesparten Guthaben auch für Weiterbildungszeiten genutzt (12 Prozent).⁵⁴

53 In der Literatur wird der Begriff des Sabbaticals häufig als ein Oberbegriff für Langzeitfreistellungen verwendet, womit beispielsweise Pflege- oder Weiterbildungszeiten realisiert werden können.

54 In der Analyse wurden die Daten des IAB-Betriebspanels genutzt. Bei der Frage waren Mehrfachnennungen möglich. Dabei wurde die Möglichkeit des Sabbaticals gesondert von den Zwecken einer Lebensarbeitszeitverkürzung oder Familienzeiten erfasst.

Langzeitkonten lassen sich hinsichtlich des spezifischen Verwendungszweckes in zwei weitere Modelle – optionale sowie altersbezogene Langzeitkonten – von einander unterscheiden.

Optionale Langzeitkonten

Optionale Langzeitkonten sehen einen Abbau der angesammelten Zeitguthaben während der Erwerbsphase vor. Die angesammelten Guthaben werden zum Zweck längerfristiger Freistellungen bei vollem Lohn bzw. Gehalt genutzt, wodurch beschäftigte Arbeitnehmer Zeit für Pflege- oder Betreuungsaufgaben, Weiterbildungen oder Langzeiterholung in Anspruch nehmen können. Auch haben Beschäftigte die Möglichkeit, eine ehrenamtliche Tätigkeit auszuüben. Dabei soll die Entscheidung über den Zeitpunkt der Guthabenentnahme und der Verwendungszweck vom Beschäftigten selbst festgelegt werden (Hildebrandt 2007; Hildebrandt et al. 2009). Nach der Langzeitfreistellung kann der Beschäftigte im Idealfall an seinen alten Arbeitsplatz zurückkehren (Wanger 2006a). Optionale Langzeitkonten tragen somit zur Erhöhung der Zeitsouveränität der beschäftigten Arbeitnehmer während der Erwerbsphase bei (Gewiese 2007; Hildebrandt 2007; Hildebrandt et al. 2009).

Trotz gesetzlicher Regelungen zu Langzeitkonten (vgl. Kapitel 3.2.1) werden in der betrieblichen Praxis die angesammelten Guthaben teils auch für eine betrieblich bedingte Arbeitszeitverkürzung herangezogen, wenn z. B. die Nachfrage nach Produkten oder Dienstleistungen sinkt (Esser 2007). In diesem Fall wird das Ziel einer neuen Ausgestaltung der Erwerbsphase mit flexiblen und destandardisierten Lebenslaufprofilen untergraben, da sich der Abbau der angesammelten Guthaben einseitig an den betrieblichen Interessen orientiert.

Altersbezogene Langzeitkonten

Bei altersbezogenen Langzeitkonten oder sogenannten Lebensarbeitszeitkonten werden die angesammelten Zeitguthaben erst zum Ende des Erwerbslebens abgebaut. Mit diesen Modellen wird das Ziel eines vorzeitigen Ruhestandes bzw. der Altersteilzeit⁵⁵ verfolgt oder bei einer monetären Auszahlung werden die angesammelten Guthaben auch als betriebliche Altersvorsorge genutzt (Hildebrandt 2007).

Lebensarbeitszeitkonten werden zunehmend als ein funktionales Äquivalent zur betrieblich geregelten Altersteilzeit und zu den ausgelaufenen Regelungen zur staatlich geförderten Altersteilzeit⁵⁶ betrachtet. Im Gegensatz zur weitgehend staatlich bzw. betrieblich finanzierten Altersteilzeit müssen nun aber die

⁵⁵ Weitere Erläuterungen zur Altersteilzeit finden sich beispielsweise bei Wanger (2009, 2010).

⁵⁶ Im Jahre 2009 wurde das Gesetz zur staatlich geförderten Altersteilzeit geändert und diese abgeschafft. Da die staatlich geförderte Altersteilzeit sechs Jahre umfasst, geht der letzte geförderte Arbeitnehmer in Altersteilzeit im Jahr 2015 in den Ruhestand.

Beschäftigten selbst einen hohen Beitrag leisten (Hildebrandt et al. 2009; Wanger 2010). Die Speisung der Lebensarbeitszeitkonten erfolgt durch Zeit- und/oder Geldguthaben. Vor dem Hintergrund eines erhöhten Risikos der Arbeitslosigkeit im Alter sowie hohen Abschlägen bei einem vorzeitigen Renteneintritt haben Lebensarbeitszeitkonten also ein erhebliches Potenzial, diese zu vermeiden. In der öffentlichen Diskussion werden sie als ein geeignetes Instrument zur Absicherung des Übergangs in den Ruhestand beschrieben (Hildebrandt et al. 2009). Lebensarbeitszeitkonten bieten für Beschäftigte jedoch nur Vorteile, wenn eine lange Betriebszugehörigkeit vorliegt und Beschäftigte über einen langen Zeitraum Guthaben ansparen können, die bei konjunkturellen Schwächenphasen nicht für einen betrieblichen Anpassungsbedarf verwendet werden (Gewiese 2007).

Bei optionalen und altersbezogenen Langzeitkonten können insbesondere ein Betriebswechsel von Beschäftigten und eine Unternehmensinsolvenz zu Problemen führen, wenn dadurch die Guthaben der Beschäftigten verfallen. Deshalb hat der Gesetzgeber mit dem sogenannten Flexi-Gesetz und dem Flexi-II-Gesetz einen sozialversicherungsrechtlichen Rahmen für die Umsetzung und Gestaltung der Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten geschaffen. Damit sollen Rechtsunsicherheiten beseitigt und angesammelte Guthaben besser geschützt werden (vgl. Kapitel 3.2.1).

3.2 Regulierung

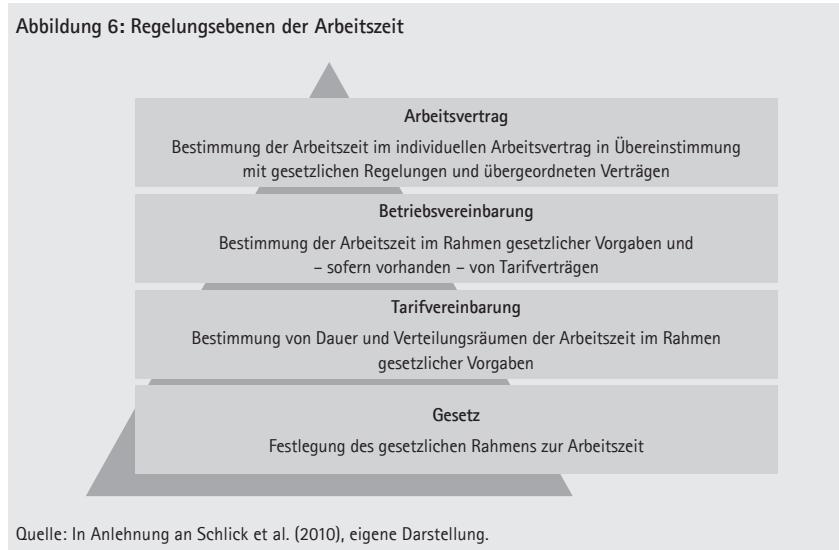
In Deutschland werden die Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit und damit die Möglichkeiten zur Arbeitszeitflexibilisierung durch Überstunden und Arbeitszeitkonten auf vier verschiedenen Ebenen geregelt: (1) auf der Gesetzesebene, (2) in Tarifverträgen, (3) Betriebsvereinbarungen sowie (4) dem individuellen Arbeitsvertrag (vgl. Abbildung 6). Den Grundstein bilden die gesetzlichen Regelungen, die eine Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit in einem bestimmten Rahmen erlauben. Im Vergleich zur bis 1994 geltenden Arbeitszeitordnung (ArbZO) wird im derzeit geltenden ArbZG allerdings nicht mehr explizit von Überstunden bzw. Mehrarbeit⁵⁷ gesprochen. Auch gibt es in den gesetzlichen Regelungen keine Bestimmungen zur

57 In der vorliegenden Arbeit wird generell der Begriff Überstunden verwendet. Von Mehrarbeit wird nur dann gesprochen, wenn dieser Begriff ausdrücklich in gesetzlichen Regelungen oder Tarif- bzw. Betriebsvereinbarungen verwendet wird. In der betrieblichen Praxis und in der Literatur scheinen sich die Begriffe Überstunden und Mehrarbeit als Synonyme durchgesetzt zu haben (Schlick et al. 2010). Jedoch gibt es inhaltliche Unterschiede zwischen den Begriffen, wobei es aber keine rechtlich allgemeingültige Definition von Überstunden und Mehrarbeit gibt. Zu beachten ist daher die jeweilige Bestimmung in Gesetzen und Tarifverträgen (Matthies et al. 1994). Hunold (2008) definiert Mehrarbeit als Arbeitszeit, die über die geltende reguläre „volle“ Arbeitszeit, d. h. über die Arbeitszeit eines Beschäftigten in Vollzeit geleistet wird. Überstunden sind als Arbeitszeit zu definieren, die ein Beschäftigter über die mit ihm individuell vereinbarte Arbeitszeit hinaus leistet. Daher fallen beispielsweise bei Teilzeitbeschäftigte zunächst nur Überstunden und eine Mehrarbeit erst dann an, wenn die Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigte überschritten wird. Nach dem Grundsatz der Entgeltgleichheit und des Diskriminierungsverbotes erhalten Teilzeitbeschäftigte keine Zusätze für Überstunden, allerdings werden in Tarifverträgen auch davon abweichende Vereinbarungen getroffen.

Einführung oder Ausgestaltung von Kurzzeitkonten, sondern nur von Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten im Sozialgesetzbuch, Viertes Buch (SGB IV). Jedoch schaffen die relativ großzügigen gesetzlichen Regelungen zu flexiblen Arbeitszeiten im ArbZG einen Rahmen für den Einsatz von Überstunden und Kurzzeitkonten in Betrieben.

Im Folgenden wird auf die einzelnen Regelungsebenen der Arbeitszeit kurz eingegangen und die zentralen Elemente zur Regulierung von Überstunden und Arbeitszeitkonten vorgestellt.

Abbildung 6: Regelungsebenen der Arbeitszeit



Quelle: In Anlehnung an Schlick et al. (2010), eigene Darstellung.

3.2.1 Gesetzliche Regelungen

Mit dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Vereinheitlichung und Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts (Arbeitszeitrechtsgesetz) im Jahr 1994 wurde die bislang geltende ArbZO und die vor 1900 stammenden Regelungen zur Sonn- und Feiertagsarbeit der Gewerbeordnung neu gestaltet (Neumann et al. 2013).⁵⁸ Wesentlicher Bestandteil des Arbeitszeitrechtsgesetzes (ArbZRG) ist das ArbZG (Schlick et al. 2010).

ArbZG

Mit der Einführung des ArbZG im Jahr 1994 folgte Deutschland den Regelungen und Richtlinien zur Arbeitszeit der *European Union's Working Time Directive* (1993). Diese Direktive der Europäischen Union hat unter anderem eine größere

⁵⁸ Als Vorläufer der ArbZO gilt die Notverordnung von 1923, die damit die Struktur des Arbeitszeitrechts herausbildete (Mückenberger 1982).

Arbeitszeitflexibilität in Europa befürwortet und Standards für bezahlten Urlaub und die durchschnittliche Arbeitszeit gesetzt (Berg et al. 2004). Dabei wurde eine maximale Wochenarbeitszeit von 48 Stunden vorgeschlagen.

Das ArbZG gilt als wichtigstes Arbeitsschutzgesetz. Darüber hinaus gibt es weitere rechtliche Rahmenbedingungen, die eine Flexibilisierung der Arbeitszeit moderieren, wie unter anderem das Teilzeit- und Befristungsgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz, Mutterschutzgesetz, Schwerbehindertengesetz und das Bundesurlaubsgesetz. Auch das Ladenschlussgesetz beeinflusst die Arbeitszeit von Beschäftigten (Berg et al. 2004; Schlick et al. 2010; Wanger 2006a).

Mit dem ArbZG sollen einerseits die Sicherheit und der Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung gewährleistet, andererseits die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten weiter verbessert werden (§ 1 ArbZG).⁵⁹ Im Rahmen des ArbZG darf die werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden nicht überschritten werden, jedoch kann sie auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, sofern innerhalb von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden nicht überschritten werden (§ 3 ArbZG).⁶⁰ Das ArbZG erlaubt durch einen Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung auch Abweichungen zu den gesetzlichen Regelungen. Danach erhalten die Verhandlungspartner die Möglichkeit einen von § 3 abweichenden Ausgleichszeitraum bei einer Arbeitszeitverlängerung festzulegen. Die werktägliche Arbeitszeit kann auf bis zu zehn Stunden an 60 Tagen im Jahr ohne Ausgleich verlängert werden, sofern die Vertragspartner damit einverstanden sind (§ 7 ArbZG). Der Arbeitgeber ist dabei verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 (Satz 1) hinaus geleistete Arbeitszeit der Beschäftigten aufzuzeichnen (§ 16 ArbZG).

Grundsätzlich können bereits die gesetzlichen Regelungen der ArbZO als flexibel bezeichnet werden. Mit Einführung des ArbZG wurde der betriebliche Handlungsrahmen für eine flexible Arbeitszeitgestaltung aber noch erweitert, indem bislang geltende rechtliche Restriktionen neu geregelt und damit zurückgefahren wurden (Matthies et al. 1994). Im Vergleich zur ArbZO wurde im ArbZG erstens der Ausgleichszeitraum für vorübergehende Arbeitszeitverlängerungen von zwei Wochen auf sechs Kalendermonate (oder 24 Wochen) erweitert. Dabei ermöglichen ökonomische Gründe verlängerte Arbeits- und Betriebszeiten, damit deutsche Unternehmen im internationalen Markt konkurrenz- und wettbewerbsfähig bleiben.

59 Der Zweck des Gesetzes besteht weiterhin darin, Sonntage sowie Feiertage als Tage der Arbeitsruhe zu schützen (§ 1 ArbZG).

60 Auch bei Nachtarbeitnehmern ist eine größere Flexibilität und Verlängerung der Arbeitszeit auf bis zu zehn Stunden möglich, sofern ein Ausgleich innerhalb von einem Kalendermonat oder vier Wochen erfolgt und damit im Durchschnitt eine werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden nicht überschritten wird. Soweit keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen bestehen, sieht der Gesetzgeber für die geleistete Nachtarbeit eine angemessene Anzahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das Bruttoarbeitsentgelt vor (§ 6 ArbZG).

Zweitens erhalten die Vertragspartner nun weitreichende Kompetenzen bei der Arbeitszeitgestaltung, indem der Ausgleichszeitraum für abweichende Arbeitszeiten variiert und die Arbeitszeit auf bis zu zehn Stunden täglich an 60 Tagen im Jahr ohne Ausgleichsanspruch erhöht werden kann. Im Gegensatz dazu sahen die Regelungen in der ArbZO nur 30 Tage vor. Drittens regelt das ArbZG nicht mehr explizit eine Vergütung der geleisteten Mehrarbeit. Nach der ArbZO bestand für Arbeitnehmer ein Anspruch auf eine angemessene Vergütung über den Lohn der regelmäßigen Arbeitszeit hinaus und das Gesetz legte einen Zuschlag von 25 Prozent als angemessen fest. Durch den Wegfall dieser gesetzlichen Regelung kann eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten für Betriebe günstiger werden. Denn die Entscheidung, ob und in welcher Höhe ein Überstundenzuschlag gewährt wird, beruht nicht mehr auf einer gesetzlichen Grundlage, sondern ist Teil der Vereinbarungen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen.

Insgesamt gibt das ArbZG nur einen groben Rahmen zu Arbeitszeitregelungen und ihrer Ausgestaltung vor. Die Regelungs- und Ausgestaltungskompetenzen wurden in einem erheblichen Maße auf die sektorale bzw. betriebliche Ebene verlagert und so die Spielräume der Tarifvertrags- bzw. Betriebsparteien bei Arbeitszeitfragen erhöht. Der breite Gestaltungsspielraum erlaubt einen auf den betrieblichen Bedürfnissen zugeschnittenen Einsatz von Überstunden. Nach Dembrowsky (1998) können beschäftigte Arbeitnehmer maximal 582 Überstunden pro Jahr leisten, die nach dem geltenden ArbZG nicht ausgeglichen werden müssen.

Zur Einführung und Ausgestaltung von Arbeitszeitkonten gibt es innerhalb der ArbZO bzw. des ArbZG keine gesetzlichen Regelungen. Lediglich die Notwendigkeit der Führung von Arbeitszeitnachweisen gibt einen Hinweis auf das Instrument Arbeitszeitkonto.⁶¹ Allerdings wurde innerhalb des SGB IV mit dem Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 6. April 1998, dem Flexi-Gesetz sowie dem darauf folgenden Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 21. Dezember 2008 dem Flexi-II-Gesetz ein verbindlicher Regelungsrahmen für Langzeitkonten geschaffen (Esser 2007; Seifert et al. 2013; Wellisch/Lenz 2008). Damit sollten Langzeitkonten, die nach Erfüllung verschiedener Kriterien auch als Wertguthaben bezeichnet werden, attraktiver gemacht und bestehende Rechtsunsicherheiten beseitigt werden. Die Gesetzgebung definiert, unter welchen Voraussetzungen Wertguthabenvereinbarungen zwischen Arbeitgebern und -nehmern vorliegen, zu welchem Zweck diese von den Beschäftigten in Anspruch genommen werden können und wie Wertguthaben zu führen und zu verwalten sind. Im Rahmen der

⁶¹ So ist zwar der Arbeitszeitnachweis durch den Arbeitgeber zu führen, jedoch ist eine Selbstaufschreibung durch den beschäftigten Arbeitnehmer ausreichend (Dembrowsky 1998). Die Führung des Arbeitszeitnachweises kann aber beispielsweise im Rahmen eines Arbeitszeitkontos für Beschäftigte erfolgen.

Gesetzgebung sollte der Insolvenzschutz verbessert werden und es wurde der Beschluss gefasst, dass angesparte Wertguthaben im Falle eines Arbeitsplatzwechsels begrenzt mitgenommen werden können (Seifert et al. 2013).⁶²

3.2.2 Tarifverträge

Mit Einführung des Grundgesetzes wurde im Jahr 1949 das Recht auf freie Tarifverhandlungen festgesetzt. Unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben und den darin enthaltenen zulässigen Abweichungen verhandeln die Tarifvertragsparteien, d. h. die Arbeitgeber(verbände) und Gewerkschaften auf der Branchenebene über flexible Arbeitszeiten. Im Allgemeinen gelten die abgeschlossenen (Branchen-) Tarifverträge sowohl für Gewerkschaftsmitglieder als auch für Nichtmitglieder, da Arbeitgeber die Vereinbarungen in der Regel auf alle beschäftigten Arbeitnehmer in einem Betrieb ausweiten. Neben einem (Branchen-)Tarifvertrag kann zwischen einem Betrieb und den Gewerkschaften auch ein spezieller Haus- oder Firmen tarifvertrag geschlossen werden. Dabei gelten die Regelungen nur für den einzelnen Betrieb und nicht für die gesamte Branche (Herzog-Stein/Zapf 2014).

Nach § 1 des Tarifvertragsgesetzes (TVG) erhalten die Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, Regelungen über die Arbeitszeit sowie deren Dauer und Verteilung festzulegen. Abweichungen vom Tarifvertrag sind dann in einer Betriebsvereinbarung nur zulässig, wenn sie entweder durch den Tarifvertrag im Rahmen einer Zulassungs- oder Öffnungsklausel gestattet sind oder die Regelungen in der Betriebsvereinbarung für den beschäftigten Arbeitnehmer günstiger ausfallen als im Tarifvertrag (§ 4 TVG). Grundsätzlich erhält ein Tarifvertrag zunächst Vorrang vor einer Betriebsvereinbarung, wobei dieser für tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer unmittelbar und zwingend gilt. Darüber hinaus sind Regelungen in Betriebsvereinbarungen nicht tarifgebundener Betriebe unwirksam, sofern sie mit den Tarifvertragsbestimmungen nicht vereinbar sind (Dembkowsky 1998).

In den letzten zwei Jahrzehnten sind allerdings immer mehr Arbeitgeber aus ihren Verbänden und Arbeitnehmer aus den Gewerkschaften ausgetreten. Dies

62 Langzeitkonten werden als Wertguthaben bezeichnet, wenn nach § 7b SGB IV folgende Kriterien erfüllt werden: (1) Schriftliche Vereinbarung zwischen Betrieb und Arbeitnehmer (Wertguthabenvereinbarung), (2) Flexible Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder ein Ausgleich von betrieblichen Produktions- und Arbeitszyklen soll nicht erfolgen, (3) Ziel ist die Ermöglichung längerfristiger Freistellungen, z. B. für berufliche Qualifizierungen, (4) Führung der Wertguthaben erfolgt in Entgelteinheiten, (5) Abschluss einer Insolvenzversicherung, (6) Möglichkeit des Übertrags bei einer Beendigung der Beschäftigung auf einen neuen Arbeitgeber oder die Deutsche Rentenversicherung Bund und (7) Möglichkeit der Einrichtung von Wertguthaben auch für geringfügig Beschäftigte (vgl. dazu ausführlicher Esser 2007; Seifert et al. 2013; Wellisch/Lenz 2008). Auf eine ausführlichere Darstellung der Regelungen zu Langzeitkonten wird hier verzichtet, da Langzeitkonten nicht im Fokus der Analysen stehen. Weitergehende Informationen finden sich auch bei Böker/Lindecke (2013), die auf Basis von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zeigen, welche Regelungstrends bezüglich Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten in den Betrieben bestehen und wie diese Regelungen gestaltet sind.

führte dazu, dass die Tarifbindung seit Mitte der 1990er Jahre stark rückläufig ist. So konstatieren Ellguth/Kohaut (2014), dass die Branchentarifbindung bezogen auf die Beschäftigten in Westdeutschland um rund 17 Prozentpunkte und in Ostdeutschland um 20 Prozentpunkte zwischen 1996 und 2013 zurückging. Im Jahr 2013 galt für rund 52 Prozent der westdeutschen und für 35 Prozent der ostdeutschen Beschäftigten ein Branchentarifvertrag. Unter den Betrieben hatten im Jahr 2013 rund 30 Prozent der westdeutschen und 17 Prozent der ostdeutschen Betriebe einen Branchentarifvertrag, wobei die Verbreitung mit zunehmender Betriebsgröße steigt. Inzwischen gibt es auch viele Betriebe, die formal zwar nicht an einen Tarifvertrag gebunden sind, sich jedoch freiwillig an einem Branchentarifvertrag orientieren. In Westdeutschland war dies bei rund 44 Prozent der Betriebe ohne Tarifvertrag und in Ostdeutschland bei 42 Prozent der Fall.

Insgesamt ist die Tariflandschaft mit über 200 Tarifbranchen hoch differenziert und regional geltende Tarifverträge erlauben eine Berücksichtigung der jeweiligen Branchensituation vor Ort. Darüber hinaus können durch abweichende Tarifvereinbarungen die Flexibilitätsspielräume für Betriebe noch erweitert werden. Diese abweichenden Tarifvereinbarungen stehen im Zentrum der materiellen Konzessionen der Beschäftigten (Haipeter 2009). Im Tarifvertrag werden feste tarifliche Regelarbeitszeiten mit einem System hoch flexibler Arbeitszeitgestaltung verknüpft, die unter anderem Arbeitszeitkorridore und -konten beinhalten. Deshalb sind auch tarifliche Regelungen zu Überstunden und Arbeitszeitkonten sehr unterschiedlich und auf die Besonderheiten der jeweiligen Branche zugeschnitten. Fortlaufende Überarbeitungen und Modernisierungen der Tarifverträge sorgen hierbei für eine stetige Anpassung an veränderte Umweltbedingungen (Bispinck 2005b). Viele Tarifverträge erlauben den Betrieben teilweise in einem erheblichen Umfang die Anpassung an saisonale und konjunkturelle Nachfrageschwankungen. Dies kann für die Beschäftigten zu einem erheblichen Anpassungsdruck führen und nur in Ausnahmefällen sehen tarifvertragliche Regelungen Flexibilitätsbegrenzungen zum Schutz der Arbeitnehmer vor (Bispinck 2014). Dieser Befund kann dahingehend interpretiert werden, dass bei Verhandlungen über flexible Arbeitszeiten die Macht eher bei den Arbeitgebern und ihren Verbänden als bei den Gewerkschaften liegt.

Tarifliche Regelungen zu Überstunden

Einen rechtlichen Schutz vor Überstunden gibt es in Deutschland nicht. So sehen auch die meisten Tarifverträge eine allgemeine Überstundenverpflichtung vor (Matthies et al. 1994).⁶³ Hinsichtlich der Begrenzung von Überstunden bzw. Mehr-

63 Beispielsweise enthalten die Mehrzahl der Manteltarifverträge der Metallindustrie eine ausdrückliche Verpflichtung, den Mehrarbeitsanordnungen Folge zu leisten (Matthies et al. 1994).

arbeit und dem Freizeitausgleich existieren unterschiedliche tarifliche Regelungsmuster und insgesamt sind die Regelungspräzision und -dichte in Tarifverträgen relativ gering, wodurch ein erheblicher Flexibilitätsspielraum für die Betriebe besteht (Bispinck 2005a, 2014).⁶⁴

So wird beispielsweise im Bereich der Druckindustrie oder im Hotel- und Gaststättengewerbe Bayern die Mehrarbeit tarifvertraglich nicht begrenzt. In der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden liegt die maximale Anzahl der Mehrarbeitsstunden bei zehn Stunden pro Woche. Eine tägliche bzw. wöchentliche Höchstarbeitszeit von zehn bzw. 53 Stunden wird beispielsweise im Bankgewerbe festgelegt und in der chemischen Industrie beträgt die Höchstarbeitszeit zehn Stunden pro Tag. Die Zuschlagspflicht beginnt in den meisten Bereichen bereits ab der ersten geleisteten Mehrarbeitsstunde (Bispinck 2014). In der Regel ist ein Zuschlag von 25 Prozent an normalen Arbeitstagen und 50 Prozent an Sonn- und Feiertagen vorgesehen (Anger 2006a). Für einige Beschäftigtengruppen, wie die der Arbeiter, stellen bezahlte und zuschlagspflichtige Überstunden einen bedeutenden Zusatzverdienst dar, wodurch ein positiver Anreiz für bezahlte Überstunden besteht. Andere Beschäftigtengruppen können hingegen den Freizeitausgleich als wertvoller erachten und haben daher kaum einen Anreiz, bezahlte Überstunden zu leisten. Zudem ziehen zuschlagspflichtige Überstunden eine höhere steuerliche Belastung nach sich, wodurch sich ebenfalls ein Negativanreiz ergibt.

Der Freizeitausgleich von Überstunden wird in Tarifverträgen oft als „Kann-“ oder „Sollbestimmung“ reguliert, nur selten finden sich „Muss-Bestimmungen“, wie z. B. in der Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden und Sachsen, wonach ein Freizeitausgleich verbindlich vorgeschrieben wird. Der Ausgleichszeitraum liegt dabei zwischen einem Monat, wie z. B. im Bankgewerbe, und bis zu zwölf Monaten, wie in der Landwirtschaft Bayern (Bispinck 2014).

Tarifliche Regelungen zu Arbeitszeitkonten

Die tariflichen Regelungen zu Arbeitszeitkonten⁶⁵ sind ebenfalls recht unterschiedlich. Als wichtigste Dimensionen, die einer tarifvertraglichen Regulierung bedürfen, gelten Zielsetzung, Einrichtung, Auf- und Abbau von Guthaben, zuläs-

64 Hier sei noch einmal darauf hingewiesen, dass in der vorliegenden Arbeit nur von Mehrarbeit gesprochen wird, wenn dieser Begriff ausdrücklich in den gesetzlichen Regelungen oder Tarif- bzw. Betriebsvereinbarungen verwendet wird (vgl. Fußnote 57). Bei der hier aufgegriffenen Definition ist Mehrarbeit als ein Synonym für Überstunden zu verstehen, da von einer Überschreitung der regelmäßigen Arbeitszeit gesprochen wird. Streng genommen unterscheiden sich die Begriffe jedoch voneinander.

65 Langzeitkonten bedürfen, im Unterschied zu normalen Kurzzeitkonten, einer tariflichen Behandlung, da sie den Ausgleichszeitraum von schwankenden Regelerbeitszeiten bis maximal auf die Lebensarbeitszeit eines Beschäftigten ausdehnen (Haipeter 2009). Weitere Informationen zur Regelung von Langzeitkonten im Rahmen von Tarifverträgen finden sich auch bei Bispinck (2005a, 2014).

sige Grenzwerte, Ausgleichszeitraum sowie die Informationsrechte der Beschäftigten und des Betriebsrates. In den tarifvertraglichen Regelungen finden sich zwar unterschiedliche Ziele zur Einführung von Arbeitszeitkonten, häufig wird aber darauf hingewiesen, dass damit eine flexible Arbeitszeitverteilung nach betrieblichen Bedürfnissen organisiert werden kann. Auch soll Kurzarbeit vermieden und Beschäftigung gesichert oder eine individuelle Flexibilisierung der Arbeitszeit seitens der Beschäftigten möglich werden.

Bei den Vereinbarungen zur Einrichtung von Arbeitszeitkonten handelt es sich oftmals um „Kann-Bestimmungen“, in einigen Tarifverträgen wird eine Einrichtung empfohlen oder ist vorgesehen, soweit diese erforderlich sind. Eher selten wird eine Einführung auch vorgeschrieben („Muss-Bestimmung“). Die Speisung des Arbeitszeitkontos erfolgt in den meisten Tarifverträgen auf Basis der Abweichungen der tatsächlichen von der regelmäßigen tariflichen bzw. betrieblich vereinbarten Arbeitszeit (Bispinck 1998, 2014). Diese Regelung wird beispielsweise von der Deutschen Bahn AG, der Süßwarenindustrie oder in der Holz verarbeitenden Industrie Westfalen-Lippe genutzt (Bispinck 2005a). Auch können Zuschläge für außerordentliche Arbeitszeiten wie Mehrarbeit, Nacht- oder Wochenendarbeit berücksichtigt werden (Bispinck 1998).

Bei den Ober- und Untergrenzen der angesammelten Zeitguthaben und Zeitschulden auf Arbeitszeitkonten gibt es sehr unterschiedliche Regelungen. So sehen einige Tarifverträge keine ausdrückliche Begrenzung durch Ober- und Untergrenzen vor, während in anderen nur ein oberer Grenzwert und damit nur Plusstunden zulässig sind. Andere Tarifverträge legen eine maximale Anzahl an Plus- und Minusstunden fest, wobei die Höchstgrenzen für Plusstunden in der Regel deutlich höher als für Minusstunden sind (Bispinck 1998, 2014). Beispielsweise liegen die Obergrenzen für Zeitguthaben nach den tarifvertraglichen Regelungen im Bauhauptgewerbe und im Gebäudereinigungshandwerk bei 150 Stunden und in der Druckindustrie sowie in der Papierverarbeitung sind es jeweils 220 Stunden (Bispinck 2014).

In den tarifvertraglichen Regelungen ist ein Ausgleichszeitraum von 12 Monaten inzwischen weit verbreitet, wie im Hotel- und Gaststättengewerbe Bayern, im Gebäudereinigerhandwerk und im Bauhauptgewerbe (Bispinck 2014). Viele Tarifverträge sehen darüber hinaus weitere Ausgleichsfristen vor, sofern der Kontoausgleich im vorgesehenen Zeitraum nicht erreicht wird (Bispinck 1998).⁶⁶

⁶⁶ Bauer et al. (2002) kommen im Rahmen einer Betriebsbefragung zu dem Ergebnis, dass in 75 Prozent der (tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen) Betriebe in Deutschland kein Ausgleichszeitraum vereinbart wurde. Dieses Ergebnis erklären die Autoren mit der Verbreitung der sogenannten Sockelregelungen, wonach das Arbeitszeitkonto nie das Nullniveau erreichen muss, sondern stets eine gewisse Anzahl an Plus- oder Minusstunden bestehen darf.

Während Vorschriften über den Guthabenaufbau nur selten existieren, ist das Vorgehen beim Abbau der angesammelten Zeitguthaben oft reguliert. Viele Tarifverträge sehen beispielsweise vor, dass die Guthabenentnahme zwischen Arbeitgeber und -nehmer vorher vereinbart werden muss oder die Wünsche der Beschäftigten zu berücksichtigen sind, es sei denn, betriebliche Erfordernisse oder Belange von Kollegen stehen dem entgegen (Bispinck 1998, 2005a). Die betrieblichen Belange haben oft Vorrang vor den individuellen Bedürfnissen der Beschäftigten und schränken daher ihre Zeitsouveränität ein. Zwar soll der Abbau der Guthaben in der Regel durch Freizeitausgleich erfolgen, allerdings wird in Tarifverträgen auch die Möglichkeit einer Auszahlung gegeben. So soll beispielsweise im Gebäude-reinigerhandwerk bei Guthaben von über 150 Stunden eine Auszahlung erfolgen (Bispinck 2005a, 2014). Der Abbau von Zeitguthaben wird bei einem Freizeitausgleich oft in Form von halben oder ganzen freien Tagen geregelt (Bispinck 2005a). Bei der Guthabenentnahme sind in einigen Tarifverträgen Vorschriften zu einem Mindestvolumen sowie Ankündigungsfristen von einigen Tagen bis hin zu mehreren Wochen (insbesondere bei einer längerfristigen Freistellung) festgelegt. Bei Ende eines Beschäftigungsverhältnisses sehen die Tarifvereinbarungen in der Regel einen Zeitausgleich bei Plusstunden vor, eine monetäre Abgeltung ist z. B. nur dann zulässig, wenn betriebliche Gründe einen Zeitausgleich nicht möglich machen. Bei Minusstunden können diese in einigen Vereinbarungen verfallen, wenn aus betrieblichen Gründen ein Ausgleich nicht möglich ist, in anderen werden diese mit der Vergütung verrechnet. Des Weiteren regeln Tarifverträge die Informationspflicht zur Entwicklung der Arbeitszeitkonten, wonach Beschäftigte und Betriebsräte über den Umfang der angesammelten Plus- und Minusstunden informiert werden müssen (Bispinck 1998).

Insgesamt haben mit den tarifvertraglichen Regelungen zu Arbeitszeitkonten die Gewerkschaften ihren Einfluss geltend gemacht und einige Rahmenbedingungen bei der betrieblichen Einführung und Nutzung von Arbeitszeitkonten festgelegt. Hierbei fällt auf, dass erstens die Kurzzeitkonten gegenüber Langzeitkonten dominieren. Zweitens gibt es vor allem Regelungen zu Zeitguthaben, eine systematische und gleichgewichtige Nutzung von Zeitschulden ist dagegen meist nicht vorgesehen. Drittens sind die Spielräume bei der Bildung von Zeitguthaben und -schulden teils sehr unterschiedlich und teils wenig reguliert, wodurch sich auch Graubereiche ergeben können. Viertens haben die betrieblichen Interessen bei der Entnahme von Zeitguthaben häufig Vorrang vor den Arbeitnehmerwünschen und teilweise erfolgt auch eine monetäre Abgeltung, was dem ursprünglichen Ziel eines Arbeitszeitkontos als Instrument für eine variable Arbeitszeitverteilung entgegensteht (Bispinck 1998).

3.2.3 Betriebsvereinbarungen

In den 1980er und 1990er Jahren wurde die Verhandlungsmacht bei den Arbeitszeitthemen zunehmend von den Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften zur Betriebsleitung und den Betriebs- bzw. Personalräten verschoben. Damit hat eine Kompetenzverschiebung von der tariflichen auf die betriebliche Ebene stattgefunden, wodurch die Arbeitszeiten im Rahmen von Betriebsvereinbarungen mehr und mehr dezentral geregelt werden (Berg 2008; Engfer 1982; Herrmann et al. 2001).

Eine Betriebsvereinbarung kann aber nur dann Arbeitszeiten festsetzen, wenn der übergeordnete Tarifvertrag dies zulässt (vgl. Kapitel 3.2.2). Nach der Regelungssperre des § 77 im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) können Arbeitsbedingungen, wie Arbeitszeitregelungen, die durch einen Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Dies greift auch dann, wenn der Arbeitgeber nicht tarifgebunden ist. Die Regelungssperre gilt allerdings nicht, wenn der übergeordnete Tarifvertrag einen Abschluss von ergänzenden Betriebsvereinbarungen zulässt. Im Falle von tarifvertraglichen Öffnungsklauseln ist eine Arbeitszeitregelung im Rahmen einer Betriebsvereinbarung unproblematisch (Dembkowsky 1998; Esser 2007).

Auf der Betriebsebene können Arbeitgeber im Rahmen ihres Direktionsrechts Mehr- oder Minderarbeit anordnen (§ 87 BetrVG). Dabei sind Betriebsräte aufgrund ihres Mitbestimmungsrechts bei der Entscheidung einzubeziehen (Esser 2007). Faktisch erhalten Betriebsräte damit das Recht, die Einführung von Überstunden oder Veränderungen des Überstundenvolumens zu verhindern, sofern es keine anderen Vereinbarungen gibt (Anger 2006a). Die Mitbestimmungskompetenz entfällt jedoch, wenn beschäftigte Arbeitnehmer im Rahmen ihrer persönlichen Zeitsouveränität von Mehr- oder Minderarbeit Gebrauch machen. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn Beschäftigte Guthaben auf Arbeitszeitkonten auf- oder abbauen.

Betriebsräte sind ebenfalls bei der Einführung und Überwachung von Arbeitszeitkonten zu beteiligen. Dies gilt einerseits in Bezug auf die inhaltlichen Bestandteile. Andererseits haben Betriebsräte im Zuge des Mitbestimmungsrechts bei Einführung und Anwendung technischer Anlagen einen Einfluss auf die technische Umsetzung von Arbeitszeitkonten (§ 87 BetrVG) (Esser 2007). Allerdings büßen Betriebsräte mit der Einführung von Arbeitszeitkonten auch einen Teil ihrer Verhandlungsmacht ein, da hierbei die geleisteten Mehrarbeitsstunden nicht mehr zustimmungspflichtig sind.

3.2.4 Individuelle Arbeitsverträge

Auf der vierten Ebene kann die Arbeitszeit eines Beschäftigten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer individuell festgelegt werden. Dies ist aber nur dann möglich, wenn nicht bereits ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung mit arbeitszeitrechtlichen Regelungen im Unternehmen gilt oder auf einen Tarifvertrag Bezug genommen wird. Sofern ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung existieren sind individuelle Arbeitszeitregelungen nur dann zulässig, wenn diese für den beschäftigten Arbeitnehmer objektiv günstiger ausfallen und damit das Günstigkeitsprinzip (§ 4 TVG) berücksichtigt wird (Esser 2007).

Arbeitszeitregelungen in individuellen Arbeitsverträgen müssen damit in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Regelungen des ArbZG, dem Tarifvertrag und/oder der Betriebsvereinbarung stehen (Schlick et al. 2010; Wanger 2006a). Häufig setzt der Arbeitgeber im Rahmen eines individuellen Arbeitsvertrages die Ermächtigung fest, Überstunden einseitig anordnen zu können (Matthies et al. 1994).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Überstundenarbeit in Deutschland gesetzlich nur wenig reguliert ist und diese meist den Verhandlungen zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften bzw. den Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Betriebs- oder Personalräten überlassen wird. Dabei zeichnet sich das deutsche Tarifsystem durch eine zunehmende Dezentralisierung und Verbetrieblichung der Tarifpolitik aus. In der Folge haben die Betriebs- oder Personalräte bei Arbeitszeitbestimmungen an Bedeutung gewonnen und der direkte Einfluss der Gewerkschaften hat abgenommen (Bosch 1996b). Damit kann das ArbZG keine alleinige Schutzfunktion für Beschäftigte ausüben, vielmehr obliegt es den Gewerkschaften und Betriebs- oder Personalräten, die beschäftigten Arbeitnehmer vor zu hohen Belastungen im Zuge der flexiblen Arbeitszeitregelungen zu schützen.

Die Tarifverträge sind hochgradig flexibel und erlauben eine Anpassung an betriebliche Erfordernisse. Allerdings bedarf es dafür häufig der Zustimmung der Gewerkschaften oder einer betriebsbezogenen tariflichen Vereinbarung. Auch im Rahmen von tariflichen Öffnungsklauseln ist eine Abweichung vom Flächentarifvertrag möglich, wodurch insgesamt die tariflichen und betrieblichen Regelungen zu Überstunden sehr unterschiedlich ausfallen.

Regelungen zu Arbeitszeitkonten gibt es zwar in Tarifverträgen, eine spezifische Ausgestaltung findet aber häufig in Betriebsvereinbarungen statt, da betriebliche Erfordernisse hinsichtlich der Einführung und Ausgestaltung von Arbeitszeitkonten sehr unterschiedlich sind und somit eine individuelle betriebliche Anpassung erfolgen kann. Darüber hinaus bieten Arbeitszeitkonten mit einer individuellen Ausgestaltung auf der betrieblichen Ebene für den einzelnen Betrieb die Möglichkeit, die Attraktivität als Arbeitgeber gegenüber anderen Betrieben zu

steigern. Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und der befürchteten Fachkräfteengpässe können damit Arbeitszeitkonten zu einem Wettbewerbsvorteil für Betriebe werden, um geeignete Arbeitskräfte zu rekrutieren. Dies kann aber nur dann erreicht werden, wenn auch die Bedürfnisse der beschäftigten Arbeitnehmer ausreichend berücksichtigt werden. Zum jetzigen Zeitpunkt orientiert sich der Arbeitszeitkonteneinsatz und der Auf- und Abbau von Zeitguthaben bzw. Zeitschulden immer noch primär an betrieblichen Bedürfnissen, wodurch individuelle Bedürfnisse der Beschäftigten nicht immer realisiert werden können.

3.3 Entwicklungstendenzen

In diesem Abschnitt werden abschließend die Entwicklungstendenzen hinsichtlich der Verbreitung von Überstunden und Arbeitszeitkonten anhand von Daten der amtlichen Statistik dargestellt. Die IAB-Arbeitszeitrechnung ist die amtliche Statistik zur Ermittlung der geleisteten Arbeitszeit in Deutschland und ist seit 1997 in die Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen integriert. Seit der Revision 2014 werden neben den bezahlten auch die unbezahlten Überstunden bei der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit ausgewiesen.⁶⁷ Dagegen ist es im Zuge eines neuen Berechnungsverfahrens nicht mehr notwendig, den Anteil der Beschäftigten mit einem Arbeitszeitkonto zu ermitteln. Der Verbreitungsgrad von Arbeitszeitkonten kann aber anhand von Betriebs- oder Personenbefragungen ermittelt werden (vgl. Kapitel 8).

3.3.1 Arbeits- und Überstundenvolumen

Abbildung 7 zeigt die Entwicklung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit je beschäftigten Arbeitnehmer sowie den Anteil der bezahlten und unbezahlten Überstunden an dieser durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit. Die Arbeitszeit aller beschäftigten Arbeitnehmer in Voll- und Teilzeit ist im Beobachtungszeitraum zwischen 1991 und 2014 insgesamt gesunken.⁶⁸ Während im Jahr 1991 die durchschnittlich geleistete Arbeitszeit eines Beschäftigten noch bei rund 1.470 Stunden lag, waren es im Jahr 2014 nur noch rund 1.282 Stunden. Besonders drastisch war der Einbruch während der Wirtschafts- und Finanzkrise, als die Arbeitszeit von rund 1.321 Stunden im Jahr 2008 auf 1.272 Stunden im Jahr 2009 gesunken ist (vgl. Kapitel 2.3.3). Der Gesamtrückgang der durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit ist vor allem auf den steigenden Anteil an Teilzeitbeschäftigten mit einer

⁶⁷ Vor der Revision 2014 wurden nur die bezahlten Überstunden ausgewiesen.

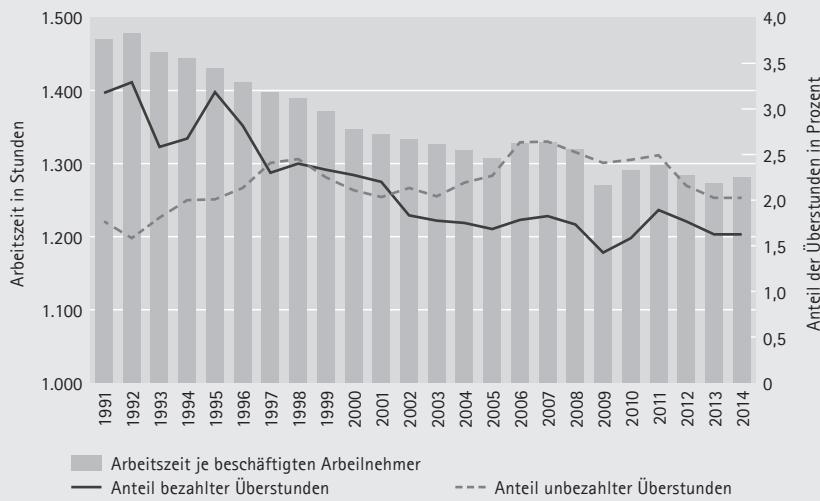
⁶⁸ Da die Anzahl der bezahlten und unbezahlten Überstunden nur für alle Arbeitnehmer in Voll- und Teilzeit ausgewiesen wird, wird bei der Arbeitszeit auch auf diese Beschäftigtengruppe Bezug genommen.

geringeren Stundenzahl zurückzuführen, wodurch die Arbeitszeit für Voll- und Teilzeitbeschäftigte insgesamt geringer ausfällt.

Der Anteil der bezahlten Überstunden an der Gesamtzahl der geleisteten Arbeitsstunden von Voll- und Teilzeitbeschäftigten unterliegt im Zeitverlauf zum Teil deutlich Schwankungen, insgesamt ist der Anteil von 3,2 Prozent im Jahr 1991 auf 1,6 Prozent im Jahr 2014 zurückgegangen. Bis zum Jahr 2001 lag der Anteil in jedem Jahr noch über der 2-Prozent-Marke, seit 2002 liegt er im Durchschnitt bei 1,7 Prozent. Dagegen ist der Anteil der unbezahlten Überstunden im Beobachtungszeitraum leicht gestiegen. Im Jahr 1991 betrug der Anteil der unbezahlten Überstunden an der jährlichen Arbeitszeit eines beschäftigten Arbeitnehmers 1,8 Prozent und im Jahr 2014 waren es 2,0 Prozent. Eine deutliche Zunahme des Anteils unbezahlter Überstunden zeigt sich insbesondere zwischen 1994 und 1998 sowie in den Jahren 2006 und 2007. In diesen beiden Jahren lag der Anteil der unbezahlten Überstunden bei jeweils 2,6 Prozent.

Insgesamt zeigen die aggregierten Ergebnisse, dass der Anteil der bezahlten Überstunden an der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit rückläufig ist, während der Anteil unbezahlter Überstunden langfristig leicht steigt. Die gesamtwirtschaftliche Betrachtung gibt somit einen ersten Hinweis darauf, dass bezahlte Überstunden als Instrument zur Arbeitszeitflexibilisierung an Bedeutung verloren haben und es einen langfristigen Trend zu etwas mehr unbezahlten Überstunden gibt.

Abbildung 7: Arbeitszeit und Anteil der bezahlten und unbezahlten Überstunden zwischen 1991 und 2014

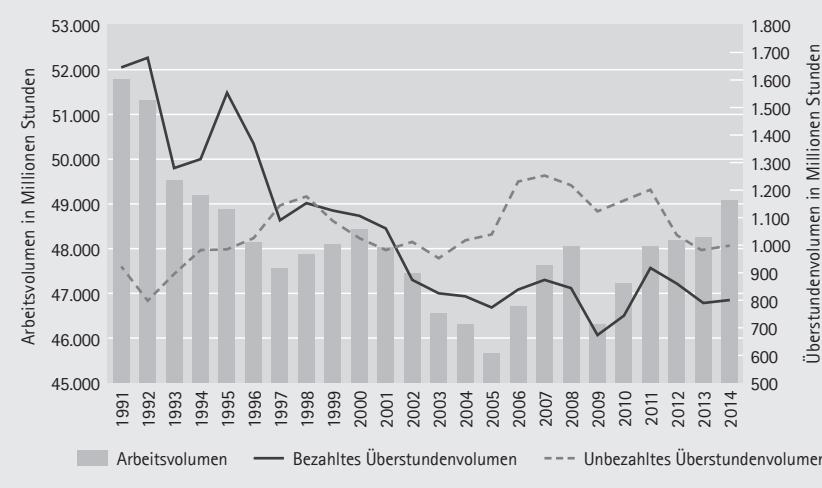


Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung, eigene Berechnungen.

In Abbildung 8 wird die Entwicklung der Volumina der Arbeitszeit und den bezahlten sowie den unbezahlten Überstunden vergleichend betrachtet. Das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen der beschäftigten Arbeitnehmer in Voll- und Teilzeit, also das Produkt aus der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer und der geleisteten Arbeitsstunden je Beschäftigten, unterliegt im Zeitverlauf deutlichen Schwankungen und ist von rund 51,8 auf 49,1 Milliarden Stunden gesunken. Dieser Rückgang beruht, wie bereits erwähnt, vor allem auf der Zunahme von teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmern, die weniger Stunden als Vollzeitbeschäftigte leisten. Entsprechend der Gesamtentwicklung ist auch das bezahlte Überstundenvolumen langfristig rückläufig und von rund 1,6 Milliarden Stunden auf rund 800 Millionen Stunden gesunken. Dagegen zeigt sich eine langfristige Zunahme beim unbezahlten Überstundenvolumen. Im Jahr 1991 lag es bei rund 920 Millionen Stunden und ist bis zum Jahr 2014 auf gut eine Milliarde Stunde gestiegen.

Der Rückgang des bezahlten Überstundenvolumens lässt sich durch den Strukturwandel am Arbeitsmarkt erklären. Zum einen hat bei den beschäftigten Arbeitnehmern die Gruppe der Angestellten zu- und die der Arbeiter abgenommen, wobei Angestellte weniger bezahlte Überstunden als Arbeiter leisten. Zum anderen gibt es eine Verschiebung vom industriellen Sektor zum Dienstleistungsbereich, bei letzterem haben bezahlte Überstunden eine geringere Bedeutung. Die Zunahme des unbezahlten Überstundenvolumens kann damit begründet werden, dass in Deutschland immer mehr Beschäftigte einen Hochschulabschluss erworben haben und diese Hochqualifizierten mehr unbezahlte Überstunden leisten als Beschäftigte mit einer Berufsausbildung.

Abbildung 8: Arbeits- und Überstundenvolumen zwischen 1991 und 2014



Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung, eigene Darstellung.

3.3.2 Arbeitszeitkontenbesitzer

In der IAB-Arbeitszeitrechnung wurde zum Zwecke der Berechnung der Saldenveränderung auf Arbeitszeitkonten der Anteil der Beschäftigten mit einem Arbeitszeitkonto bislang auf Basis unterschiedlicher Datenquellen ermittelt. Danach ist bezogen auf die Gesamtwirtschaft der Anteil in Westdeutschland von rund 25 Prozent im Jahr 1991 auf 53 Prozent im Jahr 2011 gestiegen, in Ostdeutschland zeigte sich eine Zunahme von rund vier auf 52 Prozent.⁶⁹ Allerdings wurde der Anteil der Beschäftigten mit einem Arbeitszeitkonto in der IAB-Arbeitszeitrechnung nicht offiziell ausgewiesen und seit der Revision 2014 wird dieser Anteil nicht mehr ermittelt. Damit stehen keine amtlichen Daten zur Verfügung. Es werden Betriebs- bzw. Individualdaten benötigt, die Informationen zur Verbreitung von Arbeitszeitkonten in Deutschland liefern.

Diese Forschungslücke wird im weiteren Verlauf der Arbeit geschlossen und der Anteil der Betriebe bzw. Beschäftigten mit einem Arbeitszeitkonto ermittelt. Nach den Daten des IAB-Betriebspanels hatten im Jahr 2012 rund 28 Prozent der Betriebe Regelungen zu Arbeitszeitkonten. Nach den Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) hatten im Jahr 2012 rund 53 Prozent der beschäftigten Arbeitnehmer Zugang zu einem Arbeitszeitkonto (vgl. Kapitel 8.4.2.1). Arbeitszeitkonten sind je nach Betriebsgröße und Branche unterschiedlich stark verbreitet und auch die Beschäftigtenstruktur scheint einen Einfluss darauf zu haben, ob es Arbeitszeitkonten in Betrieben gibt oder nicht. Auch bei den beschäftigten Arbeitnehmern gibt es Merkmale, mit denen die Wahrscheinlichkeit des Zugangs zu einem Arbeitszeitkonto höher oder geringer ausfällt und sich damit soziale Ungleichheiten bei Beschäftigten ergeben. Im empirischen Teil der Arbeit wird auf diese Punkte spezifisch eingegangen (vgl. Kapitel 8).

3.4 Zusammenfassung

In diesem Kapitel wurde der Fokus auf Überstunden und Arbeitszeitkonten als zwei wichtige Instrumente zur Arbeitszeitflexibilisierung gesetzt und die zentralen Definitionen, Regulierungsebenen und Entwicklungstendenzen aufgezeigt. Diese beiden Instrumente sind von besonderem Interesse, da sie beispielsweise im Vergleich zur Kurzarbeit langfristig nachgefragt bzw. angeboten werden können und im Vergleich zur Teilzeitbeschäftigung weite Teile der beschäftigten Männer und Frauen am Arbeitsmarkt betreffen.

⁶⁹ Die Ausführungen wurden bereits in einer früheren Arbeit von Zapf (2012) veröffentlicht und werden hier aufgegriffen.

Bei den Überstunden kann grundsätzlich zwischen den definitiv bezahlten und unbezahlten Überstunden und den transitorischen Überstunden unterschieden werden. Während bezahlte und unbezahlte Überstunden zu einer Verlängerung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit führen, verändern transitorische Überstunden durch den vorgesehenen Freizeitausgleich nur die Lage und Verteilung der geleisteten Arbeitsstunden. Transitorische Überstunden können jedoch auch zu bezahlten oder unbezahlten Überstunden werden, wenn die mehr geleisteten Arbeitsstunden nicht rechtzeitig ausgeglichen und daher ausbezahlt oder gekappt werden. In den letzten Jahren sind transitorische Überstunden immer bedeutender geworden, da gegen gibt es einen langfristigen Trend zu weniger bezahlten Überstunden. Gründe dafür sind zum einen der Strukturwandel am Arbeitsmarkt mit einem Rückgang an Arbeitern, die im Vergleich zu Angestellten oder Beamten häufiger bezahlte Überstunden leisten. Zum anderen verbreiten sich moderne Instrumente zur Arbeitszeitflexibilisierung, wie Arbeitszeitkonten, immer mehr. Auf Arbeitszeitkonten können transitorische Überstunden als Zeitguthaben verwaltet und dokumentiert werden, womit der Freizeitausgleich geregelt werden kann.

Arbeitszeitkonten werden mit dem Ziel eingeführt, eine variable Arbeitszeitverteilung von Beschäftigten zu verwalten und regulieren. Dabei sind Ober- bzw. Untergrenzen für den Aufbau von Zeitguthaben und Zeitschulden festzulegen und es ist ein Ausgleichszeitraum zu definieren, in dem die angesammelten Zeitguthaben oder -schulden wieder auszugleichen sind. Probleme können entstehen, wenn die angesammelten Guthaben nicht rechtzeitig ausgeglichen und deshalb ausbezahlt oder gekappt werden. Eine Lösungsmöglichkeit für dieses Problem ist, die angesammelten Guthaben auf ein Langzeitkonto mit einer längeren Ausgleichsfrist zu transferieren. Aufgrund der vielfältigen Ausgestaltungsmöglichkeiten gibt es viele verschiedene Arbeitszeitkontenmodelle. Grundsätzlich kann aber zwischen Gleitzeitkonten, Überstundenkonten, Bandbreiten- bzw. Korridormodellen und Ansparmödellen unterschieden werden. Diese Kontenmodelle zeichnen sich jeweils durch unterschiedliche Ober- bzw. Untergrenzen für Zeitguthaben und Zeitschulden und einen unterschiedlich langen Ausgleichszeitraum aus. In Bezug auf die Länge des Ausgleichszeitraums werden Gleitzeitkonten, Überstundenkonten und Bandbreiten- bzw. Korridormodelle als Kurzzeitkonten eingestuft, dagegen gelten Ansparmödelle als Langzeitkonten. Letztere bieten als optionale oder altersbezogene Langzeitkonten neue Möglichkeiten zur Ausgestaltung der Erwerbsphase nach individuellen Bedürfnissen, eine Umsetzung erweist sich trotz neuer gesetzlicher Regelungen jedoch bislang als schwierig.

Überstunden und Arbeitszeitkonten sind als Instrumente zur Arbeitszeitflexibilisierung nur wenig gesetzlich reguliert. Das derzeit geltende ArbZG setzt lediglich einen Rahmen für Höchstarbeitszeiten und Ausgleichszeiträumen fest

und verschiebt somit die Regelungs- und Ausgestaltungskompetenzen auf die sektorale und betriebliche Ebene. Im Rahmen von (Branchen-)Tarifverträgen legen Arbeitgeber und Gewerkschaften den maximalen Umfang von Überstunden und ihre Abgeltung fest und beschließen die Einrichtung und Ausgestaltung von Arbeitszeitkontenmodellen. Aufgrund der Vielzahl an unterschiedlichen Branchen und der damit einhergehenden Vielfalt an Tarifverträgen werden Überstunden und Arbeitszeitkonten sehr unterschiedlich geregelt. Die tarifvertraglichen Regelungen werden in Betriebsvereinbarungen aufgegriffen und können an die betriebsspezifischen Bedürfnisse weiter angepasst werden. Insgesamt betrachtet hat eine weitere Kompetenzverschiebung von der tariflichen auf die betriebliche Ebene stattgefunden, wonach die Arbeitszeiten in hohem Maße von der Unternehmensleitung und den Betriebs- oder Personalräten ausgestaltet werden. Im Arbeitsvertrag werden die in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung beschlossenen Regelungen übernommen. Die Regelungen können im Arbeitsvertrag aber auch verändert werden, sofern das Günstigkeitsprinzip gilt.

Abschließend wurden in diesem Kapitel die Entwicklungstendenzen bei der Verbreitung von Überstunden und Arbeitszeitkonten anhand von Daten der amtlichen Statistik aufgezeigt. Die Daten der IAB-Arbeitszeitrechnung zeigen, dass der Anteil der bezahlten Überstunden an der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit zurückgegangen ist und das bezahlte Überstundenvolumen entsprechend an Bedeutung verloren hat. In Hinblick auf unbezahlte Überstunden verhält es sich umgekehrt. Langfristig betrachtet ist der Anteil der unbezahlten Überstunden an der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit und das unbezahlte Überstundenvolumen gestiegen. Die Daten der amtlichen Statistik geben somit einen ersten Überblick über die Verbreitung von Überstunden, allerdings beruht dieser nur auf einer gesamtwirtschaftlichen Betrachtung. Hinsichtlich der Verbreitung von Arbeitszeitkonten stellen die amtlichen Daten keine Informationen zur Verfügung. Daher werden Betriebs- bzw. Individualdaten benötigt. Insgesamt betrachtet ist eine detailliertere Analyse zu Inzidenz und Umfang der Überstundenarbeit und der Verbreitung von Arbeitszeitkonten notwendig, die im weiteren Verlauf der Arbeit erfolgt.

4 Theoretische Erklärungsansätze

In den beiden vorangegangenen Kapiteln wurden zunächst im Kontext der Differenzierung zwischen interner und externer Flexibilität die zentralen Vor- und Nachteile von Überstunden und Arbeitszeitkonten aus Sicht der Arbeitgeber und -nehmer erläutert. Weiterhin wurde die gesetzliche und normative Regulierung von Überstunden und Arbeitszeitkonten dargestellt und Entwicklungstendenzen am deutschen Arbeitsmarkt aufgezeigt.

Im folgenden Kapitel wird an die bisherigen Ausführungen angeknüpft und verschiedene theoretische Ansätze und Erklärungsmodelle angeführt. Bei den Erklärungsansätzen zu Überstunden wird der Fokus auf die definitiven bezahlten und unbezahlten Überstunden gerichtet, die im Vergleich zu den transitorischen Überstunden zu einer tatsächlichen Verlängerung der geleisteten Arbeitszeit führen.⁷⁰ Diese tatsächliche Arbeitszeitverlängerung kann auf verschiedenen Motiven bzw. Interessenlagen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer beruhen und kann mit unterschiedlichen theoretischen Erklärungsansätzen begründet werden. Arbeitszeitkonten ermöglichen eine variable Arbeitszeitverteilung bei einer insgesamt gleichbleibenden Stundenzahl, woran Arbeitgeber und Arbeitnehmer ebenfalls interessiert sein können.

Den Ausgangspunkt für die theoretischen Erläuterungen bildet in einem ersten Schritt das Modell der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie. Die neoklassische Arbeitsmarkttheorie gilt als grundlegendes ökonomisches Modell. Aufgrund der Ferne zum realen Arbeitsmarktgeschehen ist sie jedoch angreifbar und wird deshalb in einem zweiten Schritt um verschiedene, neuere ökonomische Theorien erweitert. In einem dritten Schritt wird auf die stärker soziologisch geprägten segmentationstheoretischen Ansätze eingegangen, die Aufschluss über die Beschaffenheit der Arbeitsmärkte bzw. Beschäftigungssysteme geben. Die unterschiedliche Beschaffenheit gibt Hinweise auf einen mehr oder weniger verbreiteten Einsatz von bezahlten und unbezahlten Überstunden und Arbeitszeitkonten in verschiedenen Arbeitsmärkten bzw. Beschäftigungssystemen.

Die nachfolgenden Theorien wurden ausgewählt, um die ökonomischen und die soziologischen Theorien zusammenzubringen und ihren jeweiligen Erklärungsgehalt aufzuzeigen.

4.1 Neoklassische Arbeitsmarkttheorie

Das Grundmodell der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie geht von einem Gleichgewicht auf den Kapital-, Güter- und Arbeitsmärkten aus. Die verschiedenen Märkte

⁷⁰ Hier sei noch einmal darauf hingewiesen, dass transitorische Überstunden bei einem nicht funktionierenden Freizeitausgleich auch zu bezahlten oder unbezahlten Überstunden werden können (vgl. Kapitel 3.1.1).

sind untereinander interdependent und werden im Gleichgewicht gehalten, bei exogen verursachten Störungen werden diese durch unterschiedliche Anpassungsprozesse wieder ins Gleichgewicht gebracht. Nach dem neoklassischen Grundmodell existiert nur ein einziger Arbeitsmarkt, die Arbeitskräfte sind homogen, d. h. gleich produktiv und daher vollkommen substituierbar. Die Mobilitätsfähigkeit und -bereitschaft der Arbeitskräfte ist uneingeschränkt und bei einem Arbeitsplatzwechsel entstehen keinerlei Anpassungskosten, da sie vollkommen informiert sind. Struktur und Höhe der Löhne sind ausschließlich ökonomisch bestimmt, es gibt keine sozialen Einflüsse bei der Lohnbildung.

Diese Prämissen wurden aufgrund ihrer Ferne zum realen Geschehen auf dem Arbeitsmarkt weitreichend theoretisch und empirisch kritisiert. Im Zuge dessen hat die Neoklassik ihre grundlegenden Annahmen partiell zurückgenommen bzw. modifiziert. In diesem Kontext haben insbesondere die Humankapitalansätze (vgl. Kapitel 4.2.1) an Bedeutung gewonnen (Pfriem 1978).

4.1.1 Theorie der Arbeitsangebotsseite

Nach der neoklassischen Theorie der Arbeitsangebotsseite entscheiden sich Beschäftigte grundsätzlich für eine bestimmte Einkommenshöhe und einem bestimmten Umfang von Freizeit bzw. Arbeitszeit und wählen unter Berücksichtigung von Budget- bzw. Haushaltsbeschränkungen ihre nutzenmaximierenden Arbeitszeiten (Geralch/Hübner 1987). Sofern die vertragliche geringer als die gewünschte Arbeitszeit ist, erreicht der Beschäftigte sein Nutzenmaximum durch ein Angebot an Überstunden. Auch kann eine zusätzliche Vergütung der mehr geleisteten Arbeitszeit in Form eines Überstundenzuschlags nutzenmaximierend sein (Anger 2006a). Verschiedene empirische Studien weisen darauf hin, dass bezahlte (und zuschlagspflichtige) Überstunden einen bedeutenden Lohnbestandteil für bestimmte Beschäftigtengruppen, wie die der Arbeiter, darstellen. Daher ist das Überstundenangebot von Arbeitern groß und kann aufgrund des monetären Anreizes weiter steigen (vgl. z. B. Anger 2006a; Bellmann/Gewiese 2003; Bluhm 2001; Gold 2002; Nicolaisen 2011; Pannenberg/Wagner 2001).

Neben dem Erreichen der gewünschten Arbeitszeit und einer besseren Bezahlung gibt es für beschäftigte Arbeitnehmer weitere Motive, bezahlte und unbezahlte Überstunden zur Nutzenmaximierung anzubieten.

Erstens können Arbeitnehmer bezahlte und unbezahlte Überstunden anbieten, um den eigenen Arbeitsplatz zu sichern. So weisen empirische Befunde für Westdeutschland darauf hin, dass Beschäftigte bei einem höheren Arbeitslosigkeitsrisiko eher zu Überstunden bereit sind, um ihre eigene Position im Unternehmen zu stärken und somit die Wahrscheinlichkeit einer Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses zu verringern (Anger 2006b).

Zweitens lassen sich bezahlte und unbezahlte Überstunden mit der Präferenz von längeren Arbeitszeiten gegenüber familiären Verpflichtungen begründen. Nach Cowling (2005) verlängern Beschäftigte ihre Arbeitszeit, um familiäre Aufgaben wie Kinderbetreuung oder Haushaltsführung nicht übernehmen zu müssen. Dies könnte einerseits insbesondere für Männer gelten, die im Vergleich zu Frauen weniger häufig familiäre Aufgaben übernehmen und seltener den Familienalltag organisieren (vgl. z. B. Behnke/Meuser 2005; Wanger 2011; Wotschack 2010b). Andererseits können Paare die klassische Gesamtarbeitsteilung in einem Haushalt bevorzugen, indem sich Männer auf die Einkommenssicherung konzentrieren und im Zuge dessen auch bereit sind, ihre Arbeitszeiten zu verlängern. Dabei können auch die entstehenden Einkommensverluste im Zuge kürzerer Arbeitszeiten bei Frauen zumindest teilweise ausgeglichen werden. Empirische Befunde weisen für Deutschland darauf hin, dass Männer häufiger und in einem größeren Umfang Überstunden leisten als Frauen (vgl. z. B. Anger 2006b; Bell et al. 2000; Brautzsch et al. 2012).

Drittens werden unbezahlte Überstunden von Beschäftigten geleistet, wenn die Dauer des Arbeitsvorgangs nicht adäquat eingeschätzt werden kann und ein Mismatch zwischen der bezahlten und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit entsteht. Dieses Mismatch tritt insbesondere bei Beschäftigten mit komplexen, weitreichenden Aufgaben und Entscheidungsbefugnis auf, wie beispielsweise bei Führungskräften (Bell/Hart 1999; Bell et al. 2000). Führungskräfte sind auch häufig bereit, ihre Arbeitszeit durch unbezahlte Überstunden zu verlängern, um die Teamleistung und Reputation ihrer Arbeitsgruppe aufrechtzuerhalten oder zu erhöhen. In Einklang damit weist Anger (2006b) bei einer Differenzierung nach Berufsgruppen darauf hin, dass Manager die meisten unbezahlten Überstunden leisten und Brautzsch et al. (2012) kommen bei einer Differenzierung nach der beruflichen Stellung zu dem Ergebnis, dass Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben die meisten unbezahlten Überstunden anbieten. Dagegen leisten Beschäftigte mit einer geringeren Produktivität unbezahlte Überstunden, um vorgegebene Aufgaben zu erfüllen oder um den Produktivitätsrückstand gegenüber anderen aufzuholen (Bell/Hart 1999). In diesem Kontext zeigen Bell et al. (2000), dass eine geringere Produktivität in Verbindung mit einer höheren Anzahl an sowohl unbezahlten als auch an bezahlten Überstunden steht.

Viertens lassen sich unbezahlte Überstunden mit der Kultur langer Arbeitszeiten begründen. So können einerseits ein höherer Arbeitsdruck und steigende Erwartungen der Arbeitgeber und der zunehmende Druck von Kollegen zu längeren Arbeitszeiten führen (Anger 2006a). Andererseits können unbezahlte Überstunden auch aus einer intrinsischen Motivation heraus geleistet werden (Gold 2002, 2004).

Fünftens bieten ergebnis- bzw. leistungsorientierte Bezahlungen, wie Boni oder Gewinnbeteiligungen direkte monetäre Anreize für Beschäftigte, die Leis-

tung zu erhöhen (Pannenberg/Wagner 2001). Unbezahlte Überstunden werden angeboten, um Zielvereinbarungen zu erreichen, die innerhalb der Normalarbeitszeit nicht vollständig realisiert werden können (Gold 2002). Insofern werden diese mehr geleisteten Arbeitsstunden mittelbar über die vereinbarten Leistungsprämien abgegolten. Pannenberg/Wagner (2001) kommen für Westdeutschland zu dem Ergebnis, dass Beschäftigte mit persistenter bezahlter oder unbezahlter Überstundenarbeit eine bessere Entwicklung bei der Einkommensverteilung aufweisen als Beschäftigte ohne Überstunden. Folglich haben unbezahlte Überstunden einen positiven Einfluss auf die Einkommensmobilität von Beschäftigten.

Beschäftigte können aus verschiedenen Gründen an Arbeitszeitkonten interessiert sein. In Tarifverträgen wird aber häufig das Ziel einer flexiblen Arbeitszeitverteilung nach betrieblichen Bedürfnissen aufgeführt (vgl. Kapitel 3.2.2), womit grundsätzlich die Arbeitgeber und nicht die Arbeitnehmer über die Einführung und Ausgestaltung von Arbeitszeitkonten entscheiden. Jedoch erhalten Arbeitnehmer vertreten durch Gewerkschaften und Betriebs- oder Personalräte im Rahmen von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen ein Mitspracherecht und können in einem gewissen Maße auch eigene Interessen verfolgen und durchsetzen. Arbeitnehmer können an Arbeitszeitkonten interessiert sein, um vor allem eine „alltägliche Flexibilität“ zu realisieren. Bei kurzfristigen und unvorhersehbaren Ereignissen, wie beispielsweise Erkrankungen in der Familie, Kindergarten- oder Schulausfall und notwendigen Behördengängen können Beschäftigte ihre Arbeitszeiten mit Hilfe von Arbeitszeitkonten kurzfristig variieren. In diesem Fall sind meist kleinere Guthabenentnahmen auf den Arbeitszeitkonten ausreichend, um Beruf und Familie besser zu vereinbaren. Daher könnten insbesondere Frauen von einem Arbeitszeitkonteneinsatz in Betrieben profitieren. Gleichzeitig können Beschäftigte ihre Zeitsouveränität durch eine selbstbestimmtere Arbeitszeitgestaltung erhöhen (vgl. Kapitel 2.3.2). Weiterhin kann sich für Arbeitnehmer ein positiver Effekt im Sinne einer Beschäftigungsstabilisierung ergeben. Dies ist dann der Fall, wenn bezahlte Überstunden durch Arbeitszeitkonten zunehmend substituiert werden und daraus eine höhere Wettbewerbsfähigkeit resultiert, die wiederum zu einer höheren Reagibilität gegenüber Markt- und Produktionsschwankungen führt (Bellmann/Gewiese 2003; Koch 2001).

4.1.2 Theorie der Arbeitsnachfrageseite

Für die Arbeitsnachfrageseite sind bezahlte und unbezahlte Überstunden sowie Arbeitszeitkonten aus folgenden Gründen interessant.

Erstens besteht eine betriebliche Nachfrage nach bezahlten und unbezahlten Überstunden und Arbeitszeitkonten darin, die Arbeitszeit an positive und negative Nachfrageveränderungen flexibel anzupassen. Überstunden und Arbeitszeitkonten

ermöglichen es, den Arbeitskräfteeinsatz mit dem Arbeitsaufkommen zu synchronisieren und damit auf tägliche, saisonale oder konjunkturelle Schwankungen zu reagieren (Anger 2006a; Bellmann/Gewiese 2003, 2004; Carstensen 1999, 2000a, 2000b; Gold 2004; Hildebrandt 2006; Munz et al. 2002; Seifert 1996). Diese Arbeitszeitinstrumente werden insbesondere dann eingesetzt, wenn Nachfrageveränderungen nur als vorübergehend und nicht als dauerhaft eingeschätzt werden (Hübler/Meyer 1997). Bei langfristigen Nachfrageschwankungen werden Betriebe allerdings auf Einstellungen bzw. Entlassungen und weitere externe Flexibilitätsinstrumente zurückgreifen müssen, um den Arbeitskräfteeinsatz dauerhaft anzupassen (vgl. Kapitel 2.2.3).

Zweitens können Betriebsabläufe effizienter gestaltet werden. Zum einen lassen sich produktions- und technikbedingte Schwankungen durch Überstunden und Arbeitszeitkonten ausgleichen. Diese Schwankungen entstehen durch Ausfallzeiten von Maschinen und Anlagen, beispielsweise im Zuge von Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten (Anger 2006a; Gold 2002; Hübler/Meyer 1997). Unproduktive Arbeits- und Leerlaufzeiten können bei einer geringeren Auslastung vermieden werden, indem bezahlte und unbezahlte Überstunden zurückgefahren und angesammelte Guthaben auf Arbeitszeitkonten abgebaut werden. Dadurch können Schwankungen der Stundenproduktivität gedämpft werden (Ludewig 2001; Munz et al. 2002; Wolf/Beblo 2004). Ebenfalls lassen sich urlaubs- oder krankheitsbedingte Ausfallzeiten von Beschäftigten durch eine (temporäre) Arbeitszeitverlängerung der anwesenden Kollegen zumindest teilweise ausgleichen (Anger 2006a; Bauer/Zimmermann 1999; Gold 2002). Weiterhin können mit flexiblen Arbeitszeiten durch Überstunden und Arbeitszeitkonten die Lieferzeiten verkürzt werden. Eine am Arbeitsaufkommen orientierte Arbeitszeitgestaltung erhöht die betriebliche Stellung im Konkurrenzmarkt und verbessert die Wettbewerbsfähigkeit (Bellmann/Gewiese 2003, 2004; Koch 2001). Zum anderen lassen sich durch Überstunden und Arbeitszeitkonten technologische oder organisatorische Umstellungen begleiten und abfedern. Technologische Veränderungen oder betriebliche Restrukturierungen führen häufig dazu, dass die Arbeit gering Qualifizierter durch die Arbeit höher Qualifizierter ausgetauscht und im Zuge dessen die Belegschaft in Richtung einer höheren oder differenzierteren Qualifikation angepasst wird. In diesem Kontext wird ein personeller Engpass nach qualifizierten Beschäftigten zumindest temporär behoben (Anger 2006a; Gold 2002; Hübler/Meyer 1997).

Drittens bietet eine Arbeitszeitvariation durch bezahlte und unbezahlte Überstunden und Arbeitszeitkonten gegenüber einer Beschäftigungsanpassung auch betriebliche Kostenvorteile. Bei positiven Nachfrageveränderungen wird eine Variation der Stunden- gegenüber der Personenzahl bevorzugt, wenn das Wertgrenzprodukt einer zusätzlich geleisteten Arbeitsstunde höher ist als bei einer Neueinstellung.

Eine Arbeitszeitverlängerung lohnt sich gegenüber einer Neueinstellung besonders dann für den Betrieb, wenn die fixen Kosten je Beschäftigten⁷¹ stärker zunehmen als die Lohnsätze bei Überstundenarbeit (Gerlach/Hübler 1987).⁷² Bei bezahlten Überstunden gilt hierbei, dass der dadurch entstehende Ertrag größer sein muss als die zusätzlichen Kosten, die bei einer Überstundennachfrage anfallen. Betriebe nutzen daher Überstunden solange, wie die Grenzerlöse die Grenzkosten übersteigen und die Grenzkosten der Überstunden nicht höher ausfallen als die der Arbeitskräfteanpassung (Gold 2004). Vor diesem Hintergrund sind besonders unbezahlte Überstunden attraktiv, da ihre Grenzkosten gleich null sind und der effektive Stundenlohn je Beschäftigten gesenkt wird (Gold 2002; Kölling 1997). Im Zuge dessen werden ebenfalls Produktionskosten gesenkt, womit unbezahlte Überstunden ein Potenzial darstellen, um die betriebliche Wettbewerbsfähigkeit zu steigern. Dies ist vor dem Hintergrund eines stetig zunehmenden internationalen Konkurrenzdrucks nicht bedeutungslos, da die Personalkosten in Deutschland vergleichsweise hoch sind.

Durch den Einsatz von bezahlten und unbezahlten Überstunden und Arbeitszeitkonten vermeiden oder reduzieren Betriebe weiterhin Such-, Auswahl- und Einarbeitungskosten⁷³, die bei einer Einstellung anfallen würden (Bundesmann-Jansen et al. 2000; Carstensen 2000a; Hübler/Meyer 1997). Darüber hinaus wird eine Arbeitszeitvariation gegenüber einer Anpassung der Beschäftigung nach oben aufgrund der organisations- und technologiebedingten begrenzten Teilbarkeit des Faktors Kapital im Vergleich zum Faktor Arbeit bevorzugt.⁷⁴ Insbesondere in kleineren Betrieben und bei einzelnen Arbeitsgruppen können positive Nachfrageveränderungen so gering sein, dass eine Neueinstellung zu einer Unterauslastung der Beschäftigten und damit zu Kostennachteilen führen würde (Gerlach/Hübler 1987). Entsprechend kann bei negativen Nachfrageveränderungen durch eine Überstundenverringerung oder dem Guthabenabbau auf Arbeitszeitkonten darauf verzichtet werden, Beschäftigte zu entlassen, wodurch die dabei anfallenden Kosten vermieden werden (Bluhm 2001; Bundesmann-Jansen et al. 2000; Carstensen 2000a; Kleinhenz et al. 2004).

71 Oi (1962) teilt fixe Beschäftigungskosten in zwei Kategorien ein, die Einstellungs- und Weiterbildungskosten. Diese fixen Beschäftigungskosten stellen eine Investition des Unternehmens dar. Einstellungskosten haben keinen Effekt auf die Produktivität des Beschäftigten, wohingegen Weiterbildungsausgaben die Produktivität erhöhen sollen.

72 Vgl. dazu auch die Ausführungen bei Hamermesh (1993).

73 Gold (2002, 2004) differenziert hier ausführlicher zwischen vor einer Einstellung anfallenden Anbahnungs- und Selektionskosten (z. B. für Stellenanzeigen, Personalauswahlgespräche), zwischen Abwicklungskosten, die während der Einstellung anfallen, und Kosten für Humankapital- sowie Protektionsinvestitionen, die in der Beschäftigungsphase anfallen. Letztere tätigen Unternehmen, um arbeitnehmerseitige Kündigungen zu verhindern und damit die Verweildauer von Beschäftigten mit hohem betriebsspezifischem Humankapital zu sichern oder zu verlängern.

74 Die beschränkte Teilbarkeit des Faktors Kapital stellt auch eine entscheidende Determinante für technologisch bedingte Anpassungskosten dar. So kann ein Unternehmen den Output bzw. den Arbeitseinsatz nur nach dem Grad der Teilbarkeit des Faktors Kapital anpassen, so dass eine notwendige Anpassung der Beschäftigung nicht möglich ist und daher eine Anpassung der Stundenzahl erfolgt (Gold 2002).

Über die genannten Kostenvorteile von Überstunden und Arbeitszeitkonten gegenüber einer Beschäftigungsanpassung bieten Arbeitszeitkonten weitere Kostenvorteile gegenüber bezahlten Überstunden. Arbeitszeitkonten ermöglichen es Betrieben, bezahlte Überstunden zu substituieren (Burgoon/Raess 2009; Carstensen 1999; Kleinhenz et al. 2004; Pannenberg/Wagner 2001; Pannenberg 2005). Durch den Guthabenaufbau auf Arbeitszeitkonten wird ein Grenzkostenanstieg infolge von Überstundenzuschlägen vermieden und Arbeitskosten werden insgesamt gesenkt. Dabei fallen die Transaktionskosten⁷⁵ für Arbeitszeitkonten in der Regel geringer aus als die Kosten der Überstundenzuschläge (Pannenberg/Wagner 2001). Vor diesem Hintergrund lässt sich auch die zunehmende Substitution von bezahlten durch transitorische Überstunden erklären, die auf Arbeitszeitkonten verwaltet und reguliert werden (vgl. Kapitel 3.1.1). Variable Arbeitsstunden durch Arbeitszeitkonten vermindern für Betriebe ebenfalls Lagerhaltungskosten (Carsstensen 1999; Kleinhenz et al. 2004; Ludewig 2001; Seifert 1996). Weiterhin können durch verringerte Kapitalnutzungskosten auch Preissenkungen bei Produkten oder Dienstleistungen erzielt werden. Daraus können Nachfragesteigerungen folgen, die wiederum zu langfristig positiven Beschäftigungseffekten führen können (Kleinhenz et al. 2004; Koch 2001).

Viertens können mit flexiblen Arbeitszeitmodellen wie Arbeitszeitkonten die Arbeitszeitpräferenzen von Beschäftigten besser berücksichtigt und damit auch die Attraktivität als Arbeitgeber gesteigert werden. Dies wird im Zuge des demographischen Wandels und der zunehmenden Schwierigkeit, geeignetes Personal einzustellen, immer wichtiger für die Betriebe. Gleichzeitig lassen sich durch eine stärkere Berücksichtigung von Arbeitnehmerpräferenzen und einer individuelleren Arbeitszeitgestaltung auch Fehlzeiten von Beschäftigten verringern, freiwillige Fluktuation vermeiden, die Arbeitszufriedenheit steigern und die Motivation der Beschäftigten erhöhen. Dadurch können sich insgesamt positive Effekte auf die Arbeitsproduktivität ergeben (Kleinhenz et al. 2004; Wolf/Beblo 2004).

Fünftens entsteht durch Arbeitszeitkonten ein firmenspezifischer Kreditmarkt, der auf Zeitguthaben und -schulden innerhalb eines Unternehmens beschränkt ist. Der Arbeitnehmer ist Kreditgeber und das Unternehmen Kreditnehmer. Bei einem positiven Nachfrageschock stellt ein Guthabenaufbau für die Betriebe einen zinslosen Kredit von Seiten der Beschäftigten dar (Carstensen 2000a, 2000b). Dieser zinslose Kredit gilt solange wie die längeren Arbeitszeiten nicht durch Freizeit ausgeglichen werden (Bellmann et al. 2012a; Seifert 1996). Beschäftigte treten damit gegenüber dem Unternehmen in eine finanzielle Vorleistung, da der Lohn bei einer vorübergehenden Arbeitszeitverlängerung konstant bleibt (Ellguth et al. 2013).

75 Transaktionskosten entstehen z. B. durch die Einrichtung von Arbeitszeitkonten.

4.2 Erweiterung der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie

4.2.1 Humankapitaltheorie

Nach der Humankapitaltheorie investieren Individuen in ihr Humankapital, um ihre Produktivität zu steigern und positive Effekte auf zukünftige Einkommen und Erwerbsverläufe zu erzielen. Grundsätzlich erfolgen Investitionen in und der Erwerb von Humankapital durch eine allgemeine, d. h. betriebsunabhängige sowie durch eine spezifische, d. h. auf den betrieblichen Anforderungen zugeschnittene Aus- und Weiterbildung. Während allgemeines Humankapital in der schulischen Ausbildung erworben wird und in vielen Unternehmen eingesetzt werden kann, bringt ein betriebsspezifisches Humankapital in anderen Unternehmen keine Erträge für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Dieses betriebsspezifische Humankapital wird akquiriert, indem neue oder bereits vorhandene Fähigkeiten während der Arbeitszeit erworben oder verbessert werden (Becker 1962).

Demnach kann eine Arbeitszeitverlängerung der Beschäftigten durch bezahlte und unbezahlte Überstunden eine zusätzliche Investition in betriebsspezifisches Humankapital darstellen. Damit können Arbeitnehmer ihre individuelle Produktivität steigern und positive Erträge in der Zukunft erzielen (Anger 2005a; Bell/Freeman 2001; Booth et al. 2003; Campbell/Green 2002). Letztere umfassen Einkommenssteigerungen, Beförderungen oder Arbeitsplatzsicherheit. Anger (2005a, 2008) findet allerdings nur teilweise empirische Belege für den Investitionscharakter von unbezahlten Überstunden. So ist beispielsweise der Zusammenhang zwischen unbezahlten Überstunden und Einkommenszuwachsen nicht stabil und auch Entlassungen können durch unbezahlte Überstunden nicht verhindert werden. Dagegen steigt die Wahrscheinlichkeit einer zukünftigen Beförderung. Vor diesem Hintergrund haben besonders jüngere Beschäftigte einen Anreiz in Humankapital zu investieren, da sie von den positiven Erträgen über einen längeren Zeitraum profitieren können (Becker 1962). In Übereinstimmung damit kommen Gerlach/Hübner (1987) zu dem Ergebnis, dass der Umfang an bezahlten und unbezahlten Überstunden zunächst mit dem Alter ansteigt und dann wieder abfällt.

Unternehmen setzen nach den humankapitaltheoretischen Überlegungen sowohl bezahlte und unbezahlte Überstunden als auch Arbeitszeitkonten ein, um betriebsspezifisches Humankapital im Betrieb zu halten und damit auch die Produktivität der Beschäftigten langfristig zu erhöhen. Bei einer Variation der Stunden- gegenüber der Personenzahl wird die Erfahrung und Qualifikation der Stammbelegschaft langfristig genutzt und bei (vorübergehenden) Arbeitszeitverlängerungen wird das Humankapital der Arbeitskräfte voll ausgeschöpft und effizient eingesetzt (Bundesmann-Jansen et al. 2000; Hinrichs 1992). Bei negati-

ven Nachfrageveränderungen kann (zumindest vorübergehend) auf eine Variation des Personalstandes verzichtet werden. Insgesamt werden durch den Einsatz von Überstunden und Arbeitszeitkonten die betrieblichen Investitionskosten schneller amortisiert.⁷⁶

4.2.2 Theorie der Anreizregelung und Theorie der verzögerten Kompensation

Die Theorie der Anreizregelung und die Theorie der verzögerten Kompensation⁷⁷ stellen eine Erweiterung der humankapitaltheoretischen Überlegungen dar. Beide Theorien postulieren einen positiven Zusammenhang zwischen dem Umfang der geleisteten Arbeitszeit und positiven zukünftigen Erträgen bei Beschäftigten. Nach der Theorie der Anreizregelung und der Theorie der verzögerten Kompensation werden Arbeitnehmer zu Beginn des Arbeitslebens unterhalb und am Ende über ihrem Grenzertragsprodukt durch eine aufgeschobene Bezahlung entlohnt. Dieses Modell der Senioritätsentlohnung gibt Beschäftigten einen Anreiz, in der frühen Phase des Beschäftigungsverhältnisses mehr zu leisten. Dadurch sollen Entlassungen vermieden und somit positive Erträge in der Zukunft im Sinne eines höheren Einkommens erzielt werden (Anger 2005a; Lazear 1979; Prendergast 1999).

Durch die Theorie der Anreizregelung und die Theorie der verzögerten Kompensation lassen sich bezahlte und unbezahlte Überstunden als eine individuelle Leistungssteigerung von Beschäftigten interpretieren. Danach haben vor allem jüngere Arbeitnehmer und Beschäftigte mit einer kurzen Betriebszugehörigkeit einen Anreiz, mehr bezahlte und unbezahlte Überstunden zu leisten, um im Betrieb zu verbleiben. So kann Anger (2005b) einen negativen Effekt der Beschäftigungsduer auf unbezahlte Überstunden nachweisen.

4.2.3 Turniertheorie

In Einklang mit der Theorie der Anreizregelung und der Theorie der verzögerten Kompensation stehen die Überlegungen der Turniertheorie⁷⁸. Nach der Turniertheorie positionieren sich Beschäftigte innerhalb einer Rangfolge im Unternehmen, auf deren Grundlage sie entlohnt werden. Beschäftigte treten hierbei untereinander in einen Leistungswettbewerb und versuchen durch höhere Prämien oder Belohnungen im Sinne einer Beförderung auf eine besser bezahlte Position zu

⁷⁶ Neben der betrieblichen Weiterbildung gelten beispielsweise auch Vermittlungsgebühren von Agenturen und Gespräche mit Bewerbern im Rahmen einer Stellenbesetzung als spezifische Investitionen des Unternehmens in Humankapital, die es zu amortisieren gilt (Becker 1962).

⁷⁷ In der englischen Literatur wird diese Theorie als *Theory of Deferred Compensation* bezeichnet.

⁷⁸ In der englischen Literatur wird diese Theorie als *Tournament Theory* bezeichnet.

gelangen. Unternehmen nutzen dieses Turniermodell, wenn eine Überwachung der Rangfolge weniger Kosten verursacht als die individuelle Leistungsmessung von Beschäftigten (Anger 2005a; Lazear/Rosen 1981; Prendergast 1999).

Nach der Turniertheorie lassen sich bezahlte und unbezahlte Überstunden, wie auch nach der Theorie der Anreizregelung und der Theorie der verzögerten Compensation, als Leistungssteigerung von Beschäftigten interpretieren. Damit soll eine Beförderung auf eine besser bezahlte Position erreicht werden (Lazear/Rosen 1981). Die Turniertheorie postuliert damit ebenfalls einen positiven Zusammenhang zwischen der geleisteten Arbeitszeit und zukünftigen Beförderungen sowie den damit verbundenen höheren Einkommen (Bell/Freeman 2001). Die Etablierung einer Rangfolge schafft für die Beschäftigten weiterhin Anreize, zusätzliche Qualifikationen zu erwerben, die ebenfalls eine besser bezahlte Position nach sich ziehen können (Lazear/Rosen 1981). Damit lohnen sich Humankapitalinvestitionen für die Beschäftigten auch nach der Turniertheorie. Für Unternehmen bietet das Angebot an bezahlten und unbezahlten Überstunden der Beschäftigten in diesem Kontext eine wichtige Grundlage, um über Beförderungen zu entscheiden.

4.2.4 Signaltheorie

Die Signaltheorie⁷⁹ nach Spence (1973) postuliert, dass Arbeitgeber keine vollständigen Informationen über die Leistungsfähigkeit und Produktivität von Beschäftigten zum Zeitpunkt der Einstellung haben. Die Einstellung ist damit eine betriebliche Investitionsentscheidung unter Unsicherheit. Zwar hat das Unternehmen keine vollständigen Informationen, dennoch können zumindest anhand von beobachtbaren Merkmalen und Eigenschaften die Fähigkeiten eines Bewerbers bewertet werden. Diese Merkmale und Eigenschaften sind entweder nicht veränderbar, wie z. B. das Geschlecht (Indizes), oder veränderbar, wie z. B. die Qualifikation (Signale). Signale verursachen arbeitnehmerseitige Kosten, wobei eine Form von Signalkosten die Arbeitszeit ist (Spence 1973).

Mit längeren Arbeitszeiten signalisieren Beschäftigte einen hohen Wert ihrer Arbeit. Die zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden deuten auf größere Bemühungen, Engagement sowie Loyalität oder eine höhere Motivation hin, wobei Beschäftigte auf eine zusätzliche Entlohnung verzichten und damit unbezahlte Überstunden leisten (Anger 2006a, 2008).

Unternehmen nutzen dieses Signal als betriebliche Entscheidungsgrundlage. Betriebe entscheiden über Beförderungen, Lohnerhöhungen und Entlassungen auf Basis von Signalen, da sie leichter als die Arbeitsproduktivität zu beobachten sind.

79 In der englischen Literatur wird diese Theorie als *Signaling Theory* bezeichnet.

In diesem Sinne stellen unbezahlte Überstunden ein Signal des Beschäftigten dar, womit Betriebe produktive und motivierte Beschäftigte leichter herausfiltern können (Anger 2005a, 2005b).

In diesem Kontext fallen die Ergebnisse zur Signalwirkung von unbezahlten Überstunden bei Anger (2008) allerdings unterschiedlich aus. Während für Westdeutschland eine positive Signalwirkung von unbezahlten Überstunden nachgewiesen werden kann und zukünftige Einkommen von Beschäftigten steigen, verringern sich in Ostdeutschland die Einkommen bei unbezahlten Überstunden. Engelland/Riphahn (2005) kommen für die Schweiz zu dem Ergebnis, dass befristet Beschäftigte eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, unbezahlte Überstunden zu leisten, als unbefristet Beschäftigte. Damit signalisieren befristet Beschäftigte höheres Engagement sowie eine höhere Loyalität oder Motivation, um entfristet zu werden.

Insgesamt postuliert die Signaltheorie damit wie die bereits beschriebenen Theorien einen positiven Zusammenhang zwischen der geleisteten Arbeitszeit und zukünftigen Erträgen bei Beschäftigten.

4.2.5 Effizienzlohntheorie und Theorie des Geschenkeaustauschs

Die Effizienzlohntheorie erklärt die Produktivität von Beschäftigten in Abhängigkeit von den gezahlten Löhnen. Arbeitgeber stehen bei der Lohnentscheidung unvollkommenen Informationen hinsichtlich der Produktivität von Beschäftigten gegenüber und können diese nicht vollständig kontrollieren, da eine Überwachung teuer ist.⁸⁰ Um eine Verringerung der Arbeitsproduktivität zu vermeiden, besteht von betrieblicher Seite ein Anreiz, über dem Markträumungsniveau liegende Löhne zu zahlen (Shapiro/Stiglitz 1984). Der postulierte positive Zusammenhang zwischen der Arbeitsproduktivität und der Lohnhöhe lässt sich anhand verschiedener Varianten der Effizienzlohntheorie begründen.

Eine erste Variante der Effizienzlohntheorie ist der Motivations-Ansatz. Unternehmen zahlen über dem Markträumungslohn liegende Löhne, um „Shirking“, d. h. ein Bummeln der Beschäftigten, zu vermeiden. Der gezahlte Effizienzlohn übernimmt eine Motivations- bzw. Anreizfunktion, da die Kosten einer verringerten Leistungsbereitschaft in Form eines Arbeitsplatzverlustes so hoch wären, dass sich ein vertragsabweichendes Verhalten für die Beschäftigten kaum lohnt (Giesecke 2006; Wagner/Jahn 1997).⁸¹

⁸⁰ Vgl. dazu auch die Annahmen der Signaltheorie (Kapitel 4.2.4).

⁸¹ Dieser Lohnanreiz gilt jedoch nur unter der Prämisse einer gewissen Mindestarbeitslosigkeit. Bei Vollbeschäftigung wird der Effizienzlohnmechanismus außer Kraft gesetzt, da nach einem Arbeitsplatzverlust sofort eine neue Stelle zu den alten Konditionen gefunden würde (Wagner/Jahn 1997).

Eine zweite Variante der Effizienzlohntheorie ist der Ansatz der Adversen Selektion. Danach ergeben sich bei einem Stellenbesetzungsverfahren Selektionseffekte, wenn Unternehmen Effizienzlöhne zahlen. Unternehmen suchen bedingt durch die Informationsasymmetrie nach nicht manipulierbaren Anzeichen, die mit den Fähigkeiten der Bewerber korrelieren. Dazu zählt der Anspruchslohn, der umso höher ist je höher die Produktivität eines Bewerbers ist. Durch die Zahlung von höheren Löhnen werden Arbeitskräfte mit einer höheren Produktivität angezogen. Weiterhin reagieren Unternehmen auch bei einem Arbeitsangebotsüberschuss nicht mit einer Lohnkürzung, da sonst die produktivsten Arbeitskräfte zuerst kündigen und somit die effektiven Lohnkosten steigen würden (Giesecke 2006; Prendergast 1999; Wagner/Jahn 1997).

Eine dritte Variante der Effizienzlohntheorie ist der Austausch-Ansatz, der einen Austausch gegenseitiger „Geschenke“ zwischen Arbeitgebern und -nehmern postuliert. Der Austausch-Ansatz bzw. die Theorie des Geschenkeaustauschs⁸² bietet soziologische Gründe zur Erklärung von Effizienzlöhnen an. Nach der Theorie des Geschenkeaustauschs determinieren soziale Normen und Werte von Arbeitskollegen die individuelle Leistung eines Beschäftigten. Beschäftigte arbeiten über den festgelegten minimalen Arbeitsstandards und werden aufgrund der höheren Arbeitsproduktivität besser entlohnt (Akerlof 1982). Dabei muss der Austausch gegenseitiger „Geschenke“ nicht notwendigerweise im Arbeitsvertrag festgehalten werden. Unternehmen zahlen Löhne, die über dem Markträumungslohn liegen, und im Gegenzug sind Beschäftigte produktiver. Darüber hinaus können Beschäftigte für einen höheren Lohn ihre Arbeitszeit über die vertraglichen Vereinbarungen hinaus verlängern, ohne dabei die Arbeitsintensität zu verändern (Akerlof 1982, 1984; Anger 2005a; Anger 2006a; Bell/Hart 1999; Bell et al. 2000). Bell et al. (2000) können in ihrer Studie die Grundannahme der Theorie des Geschenkeaustauschs bestätigen, wonach Beschäftigte auf höhere Löhne mit einer längeren Arbeitszeit reagieren.

Der Motivations- und der Ansatz der Adversen Selektion bieten Möglichkeiten, um bezahlte und unbezahlte Überstunden zu erklären. Danach können bezahlte und unbezahlte Überstunden als eine Form höherer Produktivität interpretiert werden, wodurch Beschäftigte eine über dem Markträumungslohn liegende Entlohnung erhalten.⁸³ Darüber hinaus weist der Motivations-Ansatz darauf hin, dass Beschäftigte bezahlte und unbezahlte Überstunden leisten, um einen Arbeitsplatzverlust zu vermeiden. Der Ansatz der Adversen Selektion gibt Hinweise darauf, dass sich Beschäftigte auf eine Stelle mit einem hohen Anspruchslohn bewerben, die auch

82 In der englischen Literatur wird diese Theorie als *Theory of Gift Exchange* bezeichnet.

83 Allerdings ist zu berücksichtigen, dass zwar der Lohn über dem Markträumungsniveau liegt, beim Angebot von unbezahlten Überstunden der effektive Stundenlohn aber sinkt.

bereit sind, bezahlte und unbezahlte Überstunden anzubieten. Mit dem Austausch-Ansatz lassen sich unbezahlte Überstunden als ein „Geschenk“ des Beschäftigten im Gegenzug für einen über dem Markträumungsniveau liegenden Lohn interpretieren.⁸⁴ Nach diesem Ansatz leisten Beschäftigte auch unbezahlte Überstunden, um ihre Reputation zu steigern. Denn Beschäftigte, die nur das minimal verlangte Leistungsniveau erbringen, erfahren sowohl im Unternehmen als auch im Arbeitsmarkt allgemein einen Reputationsverlust (Akerlof 1982). Nach der Theorie des Geschenkeaustausches trägt auch die Loyalität eines Beschäftigten zu dessen Produktivität bei. Die Grundannahme ist, dass eine höhere Entlohnung mit einer höheren Loyalität einhergeht und diese in eine hohe Produktivität umgewandelt werden kann (Akerlof 1984).

4.2.6 Theorie der kompensierenden Lohndifferentiale

Die Annahmen der Theorie der kompensierenden Lohndifferentiale basieren auf der Theorie hedonischer Preise (Lewis 1969; Rosen 1974). Die Grundannahme ist, dass sich Arbeitsplätze in ihren Merkmalen voneinander unterscheiden. Dies impliziert, dass Arbeitsplätze mit günstigeren oder vorteilhafteren Arbeitsbedingungen auch dann von Beschäftigten gewählt werden, wenn sie einen geringeren als den durchschnittlichen Lohn aufweisen. Dagegen müssen Betriebe bei Arbeitsplätzen mit ungünstigen Arbeitsbedingungen einen Lohnzuschlag zahlen, damit Arbeitnehmer diesen Arbeitsplatz wählen. Daraus folgend wird die Kompensation der Beschäftigten, die aus dem Lohn und nicht-monetären Vor- und Nachteilen besteht, unter den Arbeitsplätzen ausgeglichen.

Die Theorie der kompensierenden Lohndifferentiale stellt eine einfache Möglichkeit dar, Angebot und Nachfrage von bezahlten und unbezahlten Überstunden in ein Gleichgewicht zu bringen. Nach Lewis (1969) bieten Betriebe die Länge der Arbeitswoche zusammen mit dem Lohn als festes Paket an. Betriebe haben dabei die Möglichkeit zwischen den Lohnkosten und den Kosten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen abzuwägen. Das führt zu Lohnunterschieden für Arbeitsplätze mit unterschiedlichen Arbeitszeiten. In diesem Kontext bieten Betriebe bei Arbeitsplätzen mit bezahlten und unbezahlten Überstunden einen höheren Lohn, um den Nichtnutzen bei Beschäftigten zu kompensieren. Die Lohnunterschiede können dazu führen, dass in den vorher wenig präferierten Arbeitsplätzen eine Nutzenmaximierung der Beschäftigten stattfindet.⁸⁵ Nach Rosen (1986) verringern lange Arbeitszeiten den Nutzen der Beschäftigten. In diesem Kontext können

⁸⁴ Hier ist ebenfalls einschränkend zu erwähnen, dass dadurch der effektive Stundenlohn sinkt.

⁸⁵ Vgl. dazu auch die Annahmen der Theorie der Arbeitsangebotsseite (Kapitel 4.1.1).

Beschäftigte ihre Arbeitszeiten zwar nicht frei wählen, sie können aber zwischen Arbeitsplätzen wählen, die sich im Umfang der bezahlten und unbezahlten Überstunden unterscheiden. Betriebe stehen hier einem „trade off“ zwischen Löhnen und Arbeitsbedingungen gegenüber und internalisieren lange Arbeitszeiten durch kompensierende Lohnunterschiede.

4.2.7 Theorie der impliziten Verträge

Nach der Theorie der impliziten Verträge bieten Unternehmen ihren Arbeitskräften langfristige Beschäftigungsverhältnisse und damit eine implizite Versicherung an. Unternehmen sind dazu bereit, um potenzielle Arbeitskräfte anzulocken und eine langfristige Profitmaximierung zu erreichen (Baily 1974). Ein impliziter Vertrag⁸⁶ wird aber nur mit Beschäftigten geschlossen, in deren betriebsspezifisches Humankapital investiert wurde oder zukünftig noch investiert wird sowie mit besonders produktiven Arbeitnehmern (Azariadis 1975).

Nach Azariadis (1975) gelten Arbeitnehmer als risikoscheu und sind deshalb an einer dauerhaften und stabilen Beschäftigung interessiert. Dafür nehmen sie unterdurchschnittliche Löhne in Kauf. Die Bereitschaft zu geringeren Löhnen stellt für die Beschäftigten eine Versicherung gegen Entlassungen bei einer schwankenden Produkt- oder Güternachfrage dar. Durch den impliziten Vertrag reagieren Arbeitgeber nicht sofort, sondern erst verzögert mit Entlassungen, wenn die negativen Nachfrageveränderungen von langfristiger Dauer sind. Zunächst versuchen Betriebe durch unterschiedliche Instrumente zur Arbeitszeitflexibilisierung zu reagieren (Giesecke 2006).

Im Kontext der Theorie der impliziten Verträge kann ein Angebot an bezahlten und unbezahlten Überstunden durch die relativ gesicherten Beschäftigungsverhältnisse begründet werden. Aufgrund der stabilen Beschäftigung sind Arbeitnehmer motivierter und deshalb auch bereit, ihre Arbeitszeit durch bezahlte und unbezahlte Überstunden bei positiven Nachfrageveränderungen zu verlängern. Darüber hinaus können bei negativen Nachfrageveränderungen zunächst Überstunden verringert werden, um Entlassungen zu vermeiden oder hinauszuzögern.

Nach der Theorie der impliziten Verträge lassen sich Arbeitszeitkonten als eine implizite Versicherung gegen Entlassungsrisiken interpretieren. Arbeitszeitkonten bieten für Beschäftigte eine zeitlich befristete Beschäftigungsgarantie und versichern damit das Risiko, den Arbeitsplatz infolge von Absatzunsicherheiten auf Produktmärkten zu verlieren (Carstensen 1999, 2000a, 2000b; Kleinhenz et al.

⁸⁶ Nach Rosen (1985) muss ein impliziter Vertrag im „as-if“ Sinn eines expliziten Vertrags interpretiert werden, d. h. als ein gegenseitiges Einverständnis zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber das den „unsichtbaren Handschlag“ impliziert.

2004). Gleichzeitig werden Arbeitnehmer gegen Entlohnungsschwankungen versichert. Durch die Entkopplung der Löhne von der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit bieten Arbeitszeitkonten einen Schutz vor geringeren Löhnen in einem konjunkturellen Abschwung und glätten damit die Einkommen über den Konjunkturzyklus (Bellmann/Gerner 2011; Bellmann et al. 2012b). Für Beschäftigungs- und Einkommenssicherheit akzeptieren Arbeitnehmer flexible Arbeitszeiten. Durch eine Synchronisation des Arbeitseinsatzes mit dem Arbeitsaufkommen versichern Beschäftigte ihrerseits einen Teil des Absatzrisikos von Unternehmen (Carstensen 1999, 2000a, 2000b; Kleinhenz et al. 2004).

4.3 Segmentationstheoretische Ansätze

Die segmentationstheoretischen Ansätze stehen im Gegensatz zum Grundmodell der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie, welches einen einzigen Arbeitsmarkt mit homogenen Arbeitskräften postuliert. Die Segmentationstheorien stellen die Annahmen von vollkommen substituierbaren Arbeitskräften, einer uneingeschränkten Mobilitätsfähigkeit und -bereitschaft, fehlenden Anpassungskosten bei einem Arbeitsplatzwechsel und die ausschließlich ökonomische Bestimmung von Struktur und Höhe der Löhne (Pfriem 1978) in Frage und beziehen soziologische Aspekte in die Beschreibung von Arbeitsmarktprozessen ein (Giesecke 2006). Die segmentationstheoretischen Ansätze geben Hinweise darauf, in welchen Teilen des Arbeitsmarktes Überstunden und Arbeitszeitkonten verbreitet sein dürften und welche Gründe und Anreize für den Einsatz relevant sind.

4.3.1 Das Konzept des dualen Arbeitsmarktes

Die neueren⁸⁷ Grundgedanken des Segmentationsansatzes entwickelte Kerr (1954) mit einer Differenzierung zwischen einem unstrukturierten und einem strukturierten Arbeitsmarkt (Doeringer 1967).⁸⁸ Doeringer/Piore (1971) entwickeln diesen Ansatz weiter und generalisieren ihn mit dem Konzept des dualen Arbeitsmarktes (Köhler et al. 2007a, 2007b). Dabei teilen sie den amerikanischen Arbeitsmarkt erstens in ein primäres und sekundäres Segment und zweitens in einen internen und externen Arbeitsmarkt (Biehler/Brandes 1981).

⁸⁷ Nach Leontaridi (1998) kann der Segmentationsansatz in einer längerfristigen Perspektive als eine Fortführung älterer Debatten gesehen werden und lässt sich auf die Arbeiten von Cairnes (1874), Mill (1909) und Pigou (1945) zurückführen.

⁸⁸ Beim strukturierten Arbeitsmarkt bilden sich interne Arbeitsmärkte heraus, denen der externe Arbeitsmarkt gegenübersteht. Zu den internen Arbeitsmärkten zählen die berufsfachlichen Arbeitsmärkte ("craft labor markets") und die betriebsinternen bzw. betrieblichen Arbeitsmärkte ("plant (enterprise) labor markets"), denen die "outs", d. h. die Nicht-Mitglieder, im externen Markt gegenüberstehen (Biehler/Brandes 1981).

Primäres und sekundäres Segment

Grundsätzlich lässt sich der Arbeitsmarkt in einen primären und einen sekundären Sektor untergliedern.⁸⁹ Der primäre Sektor zeichnet sich durch Arbeitsplätze mit relativ hohen Löhnen, guten Arbeits- und Karrierebedingungen und einer stabilen Beschäftigung aus. Demgegenüber gibt es im sekundären Segment meist geringere Löhne, schlechtere Arbeitsbedingungen und weniger Beförderungsmöglichkeiten. Der sekundäre Sektor ist durch instabile Beschäftigung und hohe Fluktuation gekennzeichnet (Piore 1978).

Diese Dichotomisierung wurde von Piore (1978) noch erweitert, indem das primäre Segment in einen oberen und unteren Teilsektor untergliedert wurde.

Primäres Segment

Im oberen Teilsektor des primären Segments ist die formale Ausbildung mit den in der Schule erworbenen allgemeinen Kenntnissen eine notwendige Bedingung für den Berufseintritt. Dieser Teilsektor zeichnet sich durch eine bessere Bezahlung, einen höheren beruflichen Status und größere Aufstiegsmöglichkeiten im Vergleich zum unteren Teilsektor aus. Detaillierte Arbeitsbestimmungen und formelle Verfahrensvorschriften fehlen und werden durch einen internalisierten Verhaltenskodex ersetzt. Die Arbeitsplätze bieten mehr Sicherheit als im unteren Teilsektor, auch wenn die zwischenbetriebliche Mobilität und Fluktuation höher sind. Diese sind aber in der Regel mit beruflichen Aufstiegen verbunden. In diesem Teilsektor sind vor allem Arbeitskräfte mit Führungsverantwortung vertreten.

Im unteren Teilsektor ist die formale Ausbildung weniger wichtig. Die Arbeit ist tendenziell repetitiv und geht mit einer schlechteren Bezahlung, einem geringeren beruflichen Status, weniger Aufstiegsmöglichkeiten und einer geringeren Arbeitsplatzsicherheit einher. Detaillierte Arbeitsbestimmungen und formelle Verfahrensvorschriften sind etabliert und begünstigen Disziplin und Zuverlässigkeit. Im unteren Teilsektor finden sich insbesondere Facharbeiter wieder (Piore 1978).

Sekundäres Segment

Im sekundären Segment sind die Arbeitsplätze durch geringe Löhne, schlechte Arbeitsbedingungen und Aufstiegsmöglichkeiten, strenge Kontrollen der Vorgesetzten sowie eine hohe Fluktuation gekennzeichnet. Dabei scheint die Instabilität des sekundären Segments durch die Merkmale der Arbeitsplätze und -kräfte begründet zu sein. Häufig werfen Arbeitgeber ihren Beschäftigten Verspätungen, Absentismus, Ungehorsam und ein fehlendes Interesse an Aufstiegsmöglichkeiten vor. Infolgedessen

⁸⁹ In der hier aufgeführten Literatur wird sowohl von Segment als auch von Sektor gesprochen, wodurch die Begriffe als Synonyme zu verstehen sind.

haben Arbeitgeber kaum Anreize in die Weiterbildung der Beschäftigten zu investieren (Doeringer/Piore 1971).⁹⁰ Dem sekundären Segment gehören vor allem ethnische Minderheiten, Immigranten und teils auch Frauen an (Sengenberger 1978).⁹¹

Ausgehend von den vorangegangenen Ausführungen kann argumentiert werden, dass Überstunden und Arbeitszeitkonten im oberen und unteren Teilsektor des primären Segments insgesamt weiter verbreitet sein dürften als im sekundären Segment. Im oberen Teilsektor dürften Beschäftigte im Zuge der besseren Bezahlung, den vorhandenen Aufstiegsmöglichkeiten und durch Eigeninitiative eher unbezahlte Überstunden leisten. Dagegen scheinen Arbeitszeitkonten weniger verbreitet zu sein, da zum einen eine selbstbestimmtere Arbeitszeitgestaltung von Beschäftigten angenommen werden kann, ohne dass dabei die geleistete Arbeitszeit dokumentiert wird. Zum anderen ist die Arbeitskräftemobilität und -fluktuation relativ hoch, wodurch ein Auf- und Abbau von Guthaben schwieriger erscheint, um Nachfrageschwankungen abzufedern. Im unteren Teilsektor werden Überstunden und Arbeitszeitkonten durch Arbeitsdisziplin und Zuverlässigkeit der Beschäftigten begünstigt, die flexible Arbeitszeiten akzeptieren. Beschäftigte dürften aufgrund der geringeren Bezahlung vor allem an bezahlten Überstunden interessiert sein. Im Zuge der Arbeitsbestimmungen, Verfahrensvorschriften und repetitiven Arbeit wird aber nur in geringem Umfang betriebsspezifisches Humankapital akquiriert. Dadurch können Arbeitgeber ebenfalls relativ einfach Einstellungen, Entlassungen, Befristungen oder Leiharbeit nutzen.

Im sekundären Segment dürfte die externe Flexibilität noch stärker ausgeprägt sein, die die Instabilität dieses Segments widerspiegelt. Daher erscheint es plausibel, dass Arbeitgeber wenig an Überstunden und Arbeitszeitkonten interessiert sind, um Beschäftigung zu sichern. Das geringere Interesse an zeitlicher Flexibilität kann auch damit begründet werden, dass betriebsspezifisches Humankapital nur in geringem Maße vorliegt und nicht im Betrieb gehalten werden muss.

Interne und externe Arbeitsmärkte

Eine weitere Unterscheidung von Doeringer/Piore (1971) ist die der internen und externen Arbeitsmärkte. Sie beschreiben den internen Arbeitsmarkt als "administrative unit, such as a manufacturing plant, within which the pricing and allocation of

90 Die Arbeitsmerkmale in den jeweiligen Teilbereichen sind eng mit der soziologischen Unterscheidung der einzelnen Subkulturen verknüpft. Die Subkultur der Mittelschicht wird dem oberen Teilsektor im primären Segment, die der Arbeiterschicht dem unteren Teilsektor im primären Segment und die Subkultur der Unterschicht dem sekundären Arbeitsmarkt zugeordnet (Piore 1978). Dabei werden die Verhaltensweisen und Eigenschaften der Arbeitskräfte in den Segmenten von den jeweiligen Subkulturen geprägt (Giesecke 2006).

91 Nach Piore (1978) werden nach dem Konzept der Mobilitätskette die Arbeitsmarktsegmente des oberen und unteren Teilsektors im primären Sektor sowie der sekundäre Sektor als eine Typologie von Mobilitätsketten neu definiert. Damit wird die Unterscheidung zwischen den Segmenten, die ursprünglich auf den unterschiedlichen Typen von Arbeitskräften und -plätzen beruhte nunmehr auf die typischen Arbeitsplatzsequenzen zurückgeführt, die eine Arbeitskraft im Laufe des Berufslebens durchläuft. Ein bestimmter Arbeitsplatz kann somit auf mehreren Mobilitätsketten liegen (Piore 1978). Die Merkmale zur Beschreibung der Segmente sind aber weiterhin gültig.

labor is governed by a set of administrative rules and procedures" (ebd.: 1 f.). Davon ist der externe Arbeitsmarkt abzugrenzen "where pricing, allocating, and training decisions are controlled by economic variables" (ebd.: 2).⁹² Die beiden Märkte sind durch die "ports of entry and exit" (ebd.: 2), d. h. die Eintritts- und Austrittspforten auf bestimmten Arbeitsplätzen im internen Arbeitsmarkt verbunden. Mit Ausnahme dieser Arbeitsplätze bieten interne Arbeitsmärkte stabile Beschäftigung. Dafür nehmen Beschäftigte einen geringeren Lohn in Kauf (vgl. Kapitel 4.2.7).⁹³ Wesentlich für die Herausbildung interner Arbeitsmärkte sind spezifische Qualifikationen, ein Qualifikationserwerb durch Lernen am Arbeitsplatz (on-the-job-training) und Gewohnheitsrechte. Die spezifischen Qualifikationen sind für einen bestimmten Arbeitsplatz in einem bestimmten Unternehmen einzigartig und können kaum in einem anderen Betrieb eingesetzt werden. Für Arbeitnehmer verringern sich dadurch die Anreize, in spezifische Qualifikationen zu investieren, während sie für den Arbeitgeber steigen. Qualifikationen werden informell und während des Produktionsprozesses erworben (vgl. Kapitel 4.2.1). Durch die hohe Beschäftigungsstabilität bilden sich soziale Gruppen von Arbeitnehmern heraus, die einen Katalog von Gewohnheitsrechten erstellen.⁹⁴ In internen Arbeitsmärkten sind Gewerkschaften präsent, die die Interessen der Beschäftigten nach einer hohen Beschäftigungsstabilität vertreten.

Aufgrund dieser Überlegungen kann angenommen werden, dass Überstunden und Arbeitszeitkonten in internen Arbeitsmärkten weiter verbreitet sind als in externen Märkten. In internen Arbeitsmärkten kann stabile Beschäftigung erreicht werden, indem bei Nachfrageschwankungen auf bezahlte und unbezahlte Überstunden sowie Arbeitszeitkonten zurückgegriffen wird. Beschäftigte werden vor externen Wettbewerbern geschützt und das spezifische Qualifikationsprofil wird im Betrieb gehalten. Allerdings gibt es am unteren Ende der Aufstiegsleitern auch numerische Flexibilität durch Einstellungen. Diese können zunächst befristet sein, um die Arbeitskraft länger zu erproben und dann in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Im Vergleich dazu ist im externen Arbeitsmarkt der Kon-

92 Bei internen Arbeitsmärkten wird weiter zwischen den betrieblichen internen und den berufsfachlichen Arbeitsmärkten unterschieden. Diese stehen den Wettbewerbsmärkten gegenüber.

93 Die zunächst voneinander unabhängigen Ansätze der Spaltung des Arbeitsmarktes in einen primären und sekundären Bereich und die Differenzierung in interne und externe Arbeitsmärkte führen Doeringer/Piore (1971) schließlich zusammen: "The primary sector consists of a series of internal markets...In contrast, the secondary labor market consists of three kinds of employment situations" (ebd.: 167). Im sekundären Arbeitsmarkt finden sich erstens unstrukturierte sekundäre Beschäftigungsverhältnisse ohne Verknüpfung zu internen Arbeitsmärkten. Zweitens gibt es Beschäftigungsverhältnisse in sekundären internen Arbeitsmärkten mit internen Allokationsregeln, aber schlechteren Beschäftigungsbedingungen, wie einem geringen Lohn. Drittens gibt es internen Arbeitsmärkten komplementäre sekundäre Arbeitsplätze mit Senioritätsrechten, die eine Zurechnung zum internen Markt rechtfertigen (Biehler/Brandes 1981; Doeringer/Piore 1971).

94 Diese werden beschrieben als „an unwritten set of rules based largely upon past practice or precedent“ (Doeringer/Piore 1971: 23).

kurrenz- und Wettbewerbsdruck von Beschäftigten höher. Da Arbeitgeber nicht in ähnlicher Weise an einer langfristigen Beschäftigung interessiert sind, lohnt sich für sie zeitliche Flexibilität durch Überstunden und Arbeitszeitkonten weniger. Dagegen gewähren unter anderem Einstellungen und Entlassungen die notwendige betriebliche Flexibilität.

4.3.2 Der dreigeteilte Arbeitsmarkt in Deutschland

Vor dem Hintergrund der segmentationstheoretischen Überlegungen am Beispiel des amerikanischen Arbeitsmarktes prägten vor allem Lutz und Sengenberger die Segmentationsforschung in Deutschland in den 1970er Jahren. Dabei haben sie das Konzept des dualen Arbeitsmarktes mit den Konzepten der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung verbunden und den Ansatz des dreigeteilten Arbeitsmarktes entwickelt (Biehler/Brandes 1981; Köhler et al. 2007a, 2007b; Szydlik 1990).⁹⁵ In ihrem Ansatz stellen Lutz und Sengenberger den Grad und die Art der Bindung zwischen Arbeitgebern und -nehmern heraus, die zu segmentierten Arbeitsmärkten führen.⁹⁶ Dabei ist die Qualifikation der zentrale Indikator für die Arbeitsmarktteilung (Szydlik 1990).

Definition von Arbeitsmarktsegmentation

In Bezug auf den deutschen Arbeitsmarkt versteht Sengenberger (1978) unter Arbeitsmarktsegmentation zunächst, dass ein Arbeitsmarkt in eine Reihe von Teilmärkte zerfällt und diese Teilung nicht zufällig oder vorübergehend ist. Teilarbeitsmärkte sind „eine durch bestimmte Merkmale von Arbeitskräften und Arbeitsplätzen abgegrenzte Struktureinheit des Gesamtarbeitsmarkts, innerhalb derer die Allokation, Gratifizierung und Qualifizierung der Arbeitskräfte einer besonderen und mehr oder weniger stark institutionalisierten Regelung unterliegt“ (Sengenberger 1975: 29). Dadurch wird der Zugang zu oder der Übergang zwischen den Teilmärkten erschwert oder ist nicht möglich. Bestimmte Arbeitskräfte bleiben so-

⁹⁵ Einen Überblick zu weiteren empirischen Untersuchungen bietet Szydlik (1990).

⁹⁶ Im Gegensatz dazu wird nach Doeringer/Piore die Dichotomie des Arbeitsmarktes auf eine Dichotomie des Gütermarktes mit einem stabilen Kernbereich und einen peripheren Randbereich zurückgeführt (Biehler/Brandes 1981; Szydlik 1990). Im Kernbereich finden sich vor allem größere Firmen mit einer weiten Produktpalette, dezentraler Leitung, großen finanziellen Ressourcen und langfristigen Unternehmensstrategien. Diese Großunternehmen sind in der Lage, eine stabile und von Schwankungen weitgehend unabhängige Produktnachfrage an sich zu ziehen. Risiken werden auf andere Unternehmen im peripheren Randbereich abgewälzt (Sengenberger 1987b; Szydlik 1990). Im Kernbereich entstehen somit unternehmensinterne Arbeitsmärkte mit stabilen, gut bezahlten Arbeitsplätzen und Gewerkschaftsvertretung (Sengenberger 1987b). Hingegen handelt es sich im peripheren Randbereich meist um kleinere Firmen mit einer kleinen Produktpalette, zentraler Leitung, geringeren finanziellen Möglichkeiten und kurzfristigen Zielen. Die Arbeitsverhältnisse sind unsicher, schlecht bezahlt und bieten wenig Möglichkeiten für berufliche Karriere, wodurch die Fluktuation hoch ist. Insgesamt wird die Stabilität im Kernsektor mit günstigen Beschäftigungsbedingungen durch die Pufferfunktion des peripheren Sektors erreicht (Sengenberger 1987b; Szydlik 1990).

mit von bestimmten Arbeitsplätzen ausgeschlossen und Arbeitsmarktsegmentation wird als dauerhafte und stabile Ungleichheit definiert, „die nicht auf das individuelle Leistungsvermögen einzelner Betriebe oder einzelner Arbeitnehmer zurückgeführt werden kann, sondern letztlich in dem institutionalisierten Machtgefüge von Wirtschaft und Gesellschaft ihren Ursprung hat“ (Sengenberger 1987b: 96).⁹⁷

Für eine Segmentation des Arbeitsmarktes müssen zwei Voraussetzungen erfüllt sein. Erstens müssen Arbeitsplätze in Hinblick auf die Entlohnung, Stabilität, Lernchancen und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten unterschiedlich sein und zweitens sind die Zugangschancen von Arbeitnehmern zu besseren Arbeitsplätzen ungleich.⁹⁸ Dabei können Arbeitnehmer unterschiedliche Arbeitsmarktchancen aufweisen, weil sie entweder in einem Groß- oder Kleinbetrieb, in einer bestimmten Branche, Region oder in unterschiedlichen Ländern arbeiten (Sengenberger 1987b).

Für den deutschen Arbeitsmarkt arbeiten Lutz/Sengenberger (1974)⁹⁹ drei Typen von Teilarbeitsmärkten heraus:¹⁰⁰

Unstrukturierte Arbeitsmärkte

Beim unstrukturierten oder sogenannten „Jedermanns-Arbeitsmarkt“¹⁰¹ fehlt eine wechselseitige Bindung zwischen Arbeitgeber und -nehmer. Der Arbeitsmarkt funktioniert nach den Prinzipien des klassischen Wettbewerbsmodells, wonach Arbeitsplätze und -kräfte homogen sind und bei einem Arbeitsplatzwechsel keine Anpassungskosten entstehen. Die Arbeitskräfteallokation erfolgt über den Lohn. Beschäftigte sind sofort einsatzfähig und produktiv.

Unstrukturierte Arbeitsmärkte bilden sich vor allem für einfache, un- oder wenig qualifizierte (Routine-)Tätigkeiten heraus. Die Produktion ist arbeits- und nicht kapitalintensiv, wodurch Arbeitgeber nicht an stabilen Arbeitsverhältnissen interessiert sind. Unstrukturierte Arbeitsmärkte finden sich vor allem dort, wo regulierende Institutionen wie Gewerkschaften fehlen (Sengenberger 1987a). Sie sind durch ein Arbeitsangebotsüberschuss gekennzeichnet, wobei vor allem Frauen, Ausländer und Jugendliche vertreten sind (Szydlik 1990).

97 Ergänzend dazu sehen Blossfeld/Mayer (1988) soziale Allokationsprinzipien wie innerbetriebliche Strukturen und Senioritätsregime als Ursache, die – neben dem Marktmechanismus – die Trennung der Teilarbeitsmärkte auf Dauer stabilisieren.

98 Sengenberger (1987b) bezeichnet ersteres als potenzielle Segmentation und letzteres als tatsächliche Segmentation.

99 Vgl. dazu auch Sengenberger 1987a.

100 Kritisch anzumerken ist, dass die Teilung des Arbeitsmarktes in drei Segmente insgesamt zu kurz greift. So klassifiziert Stinchcombe (1979) am Beispiel von Norwegen die Branchen nach ihrer Arbeitsmarktstruktur und findet sieben unterschiedliche Segmente. In diesen verschiedenen Segmenten mit unterschiedlicher Arbeitsmarktstruktur sind Mobilität und Einkommensentwicklung der Beschäftigten unterschiedlich. Bei der Segmentation des Arbeitsmarktes spielen die Branchen somit eine wichtige Rolle.

101 Vgl. dazu auch Köhler et al. 2007a, 2007b, Köhler/Krause 2010.

(Berufs-)fachliche Arbeitsmärkte

In (berufs-)fachlichen Arbeitsmärkten ist die Qualifikation der Arbeitskräfte standardisiert, berufs- oder branchenspezifisch und über den Einzelbetrieb hinaus transferierbar, da das Berufsbild durch eine überbetriebliche Institution bestimmt wird. Der Zugang zum beruflichen Teilmarkt ist beschränkt, es haben nur die Arbeitskräfte Zutritt, die die erforderliche Qualifikation vorweisen.¹⁰² Aufgrund des standardisierten Qualifikationsprofils wissen Arbeitgeber welche fachlichen und ggf. auch sozialen Kompetenzen von einem Bewerber erwartet werden können. Arbeitskräfte sind unverzüglich voll einsatzfähig und produktiv. Arbeitgeber sind damit lediglich an eine bestimmte Kategorie von Arbeitskräften, aber nicht an eine bestimmte Person gebunden. Umgekehrt sind Arbeitskräfte nur von einer bestimmten Kategorie von Arbeitgebern abhängig. (Berufs-)fachliche Arbeitsmärkte sind durch eine hohe Zahl an Arbeitsnachfragern gekennzeichnet, wodurch sich betriebliche Investitionen in die Fachausbildung von Beschäftigten lohnen (Sengenberger 1987a).

Betriebsinterne Arbeitsmärkte

Betriebsinterne Arbeitsmärkte zeichnen sich durch eine Schließung gegenüber externen Märkten aus.¹⁰³ Beschäftigte verfügen in hohem Maße über betriebsspezifisches Humankapital, wodurch sie nicht mehr frei austauschbar sind. Es kommt zu einer wechselseitigen Bindung zwischen Arbeitgebern und -nehmern mit einer langfristigen Beschäftigung. Durch Internalisierung spielen betriebliche Interessenvertretungen der Arbeitnehmer eine wichtige Rolle und Qualifizierung, Allokation sowie Entlohnung werden zunehmend innerhalb eines Betriebs determiniert (Sengenberger 1987a).

Bei internen Arbeitsmärkten wird zwischen der vertikalen hierarchischen und der horizontalen nicht-hierarchischen Dimension unterschieden. Bei der vertikalen hierarchischen Dimension handelt es sich um eine betriebliche Hierarchie von Arbeitsplätzen und einer damit korrespondierenden Aufstiegsleiter. Der Einstieg erfolgt auf den sogenannten Einstiegsarbeitsplätzen, die den internen mit dem externen Markt verbindet. Beschäftigte werden eine betriebliche Karriere durch die „Kettenbeförderung“ (Sengenberger 1987a: 154) ermöglicht.¹⁰⁴ Arbeitgeber erhalten dadurch Informationen über Fähigkeitspotenziale, Anpassungsbereitschaft und Qualifizierungsgrenzen von Beschäftigten, womit Fehlinvestitionen in betriebliches Humankapital vermindert werden können.

102 Besteht diese Allokationsregel nicht, kann man von offenen berufsfachlichen Märkten sprechen.

103 Bei Sengenberger (1987a) bezieht sich der Begriff des internen Arbeitsmarktes stets auf einen bestimmten Betrieb, bei Unternehmen mit mehreren Betriebsstätten kann dieser auch für das gesamte Unternehmen gelten.

104 Das Konzept der Kettenbeförderung von Sengenberger (1987a) entspricht im Wesentlichen dem Konzept der Mobilitätskette von Piore (1978).

Bei der horizontalen nicht-hierarchischen Dimension handelt es sich um innerbetriebliche Anpassungsvorgänge ohne Lohngruppen- oder Statuswechsel. Beispiele hierfür sind vorübergehende Umsetzungen oder veränderte Arbeitsanforderungen an die Beschäftigten in Folge von Eilaufträgen oder Arbeitskräfteausfällen (Sengenberger 1987a).

Ausgehend von den spezifischen Charakteristika des dreigeteilten Arbeitsmarktes wird in unstrukturierten Arbeitsmärkten ein geringer Einsatz von Überstunden und Arbeitszeitkonten vermutet. Arbeitskräfte können schnell ausgetauscht werden, da eine wechselseitige Bindung zwischen Arbeitgebern und -nehmern fehlt und weder Mobilitätshemmnisse noch Anpassungskosten bei einem Arbeitsplatzwechsel entstehen. Arbeitgeber sind deshalb weniger geneigt, bezahlte Überstunden und Arbeitszeitkonten als zeitliche Flexibilitätsinstrumente einzusetzen, da diese höhere Kosten als bei einem Arbeitskräfteaustausch durch numerische Flexibilität erzeugen können. Gegen Überstunden- und Arbeitszeitkonten spricht auch, dass Arbeitgeber nicht an Humankapitalinvestitionen und den damit einhergehenden langfristigen Beschäftigungsverhältnissen interessiert sind. Ebenfalls kann angenommen werden, dass Beschäftigte aufgrund der kostenneutralen Möglichkeiten eines Arbeitsplatzwechsels nicht bereit sind, unbezahlte Überstunden zu leisten oder Guthaben auf Arbeitszeitkonten für betriebliche Zwecke anzusammeln. Dagegen können sie generell an bezahlten Überstunden interessiert sein, um ihren geringen Verdienst zumindest temporär zu erhöhen. In unstrukturierten Arbeitsmärkten fehlen weitgehend Gewerkschaf-ten, die Überstunden und Arbeitszeitkonten gegenüber numerischer Flexibilität befürworten.

In (berufs-)fachlichen Arbeitsmärkten steht eine hohe Zahl an Arbeitsnachfragen einer geringeren Zahl von Arbeitsanbietern gegenüber. Im Vergleich zu unstrukturierten Arbeitsmärkten lohnen sich daher betriebliche Investitionen in die Aus- und Weiterbildung von Beschäftigten. Durch die getätigten Investitionen sind Arbeitgeber an einer stabilen Beschäftigung und einer langfristigen Nutzung der Qualifikation interessiert, wodurch ein höherer Grad zeitlicher Flexibilität durch den Einsatz von bezahlten Überstunden und Arbeitszeitkonten vermutet werden kann. Demgegenüber dürften unbezahlte Überstunden in geringem Maße vorkommen. Beschäftigte können infolge von standardisierten und über den Einzelbetrieb hinaus transferierbaren Qualifikationen ihren Arbeitsplatz ohne höhere Mobilitätskosten wechseln und müssen daher nicht bereit sein, unbezahlte Überstunden zu leisten. Durch den relativ einfachen Arbeitskräfteaustausch können auch Arbeitgeber geneigt sein, numerische Flexibilität zu nutzen. Dadurch kann insgesamt von einem komplementären Einsatz von zeitlicher und numerischer Flexibilität ausgegangen werden.

In betriebsinternen Arbeitsmärkten steht eine langfristige Bindung von Arbeitnehmern im Mittelpunkt der Beschäftigungsbeziehung. Im Vergleich zu den (berufs-)fachlichen Arbeitsmärkten investieren Arbeitgeber in noch höherem Maße in die Humankapitalausstattung von Beschäftigten, wodurch sie noch mehr an Überstunden und Arbeitszeitkonten zur Beschäftigungssicherung interessiert sein dürften. Bei negativen Nachfrageveränderungen können bezahlte Überstunden reduziert und Guthaben auf Arbeitszeitkonten abgebaut werden, um die Arbeitszeit vorübergehend zu verkürzen. Allerdings können bei langfristigen negativen Veränderungen Entlassungen nicht ausgeschlossen werden. Bei positiven Nachfrageveränderungen können Guthaben auf Arbeitszeitkonten aufgebaut und/oder (un-)bezahlte Überstunden eingesetzt werden. In einem gewissen Umfang dürfte jedoch auch numerische Flexibilität in Form von Einstellungen genutzt werden, die sich im Wesentlichen auf die Einstiegsarbeitsplätze konzentriert.

Insgesamt bietet das Konzept des dreigeteilten Arbeitsmarktes in Deutschland eine Möglichkeit, die unterschiedliche Verbreitung von Überstunden und Arbeitszeitkonten auf die Beschaffenheit der Teilarbeitsmärkte zurückzuführen. So kann vermutet werden, dass Überstunden und Arbeitszeitkonten in unstrukturierten Arbeitsmärkten am wenigsten verbreitet sind. Im Vergleich dazu dürften sie in berufsfachlichen Arbeitsmärkten häufiger eingesetzt werden, da Arbeitgeber an Humankapitalinvestitionen interessiert sind, durch den relativ einfachen und unkomplizierten Arbeitskräfteaustausch aber auch auf Einstellungen und Entlassungen zurückgreifen können. Überstunden und Arbeitszeitkonten dürften in großem Maße in betriebsinternen Arbeitsmärkten verbreitet sein, da das Interesse an einer langfristigen und stabilen Beschäftigung bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern hier am größten ist. Numerische Flexibilität beschränkt sich in betriebsinternen Arbeitsmärkten weitestgehend auf die Einstiegsarbeitsplätze.

4.3.3 Geschlossene und offene Beschäftigungssysteme

Im kritischen Anschluss an den dreigeteilten Arbeitsmarkt¹⁰⁵ und ergänzt und systematisiert durch neuere Ansätze aus der Arbeits- und Personalökonomik entwickelten die Forscher um Köhler und Struck das Konzept betrieblicher Beschäftigungs-Sub-Systeme¹⁰⁶. Damit rückten betriebliche Prozesse und Strukturen in den

105 Kritik am Konzept des dreigeteilten Arbeitsmarktes von Lutz/Sengenberger (1974) findet sich u. a. ausführlich bei Köhler et al. (2004, 2006).

106 Dies wurde im Rahmen des Forschungsprojektes „Betrieb und Beschäftigung im Wandel. Betriebliche Beschäftigungssysteme und Beschäftigungssicherheit im ost-westdeutschen Vergleich“ geleistet, das ein Teilprojekt des Sonderforschungsbereichs 580 „Gesellschaftliche Entwicklungen nach dem Systemumbruch. Diskontinuitäten, Tradition, Strukturbildung“ ist. Die Projekte wurden an den Universitäten Jena und Halle durchgeführt (Krause/Köhler 2011).

Mittelpunkt der Betrachtung und es folgte eine eigenständige Perspektive auf das Arbeitsmarktgeschehen (Köhler et al. 2007b).¹⁰⁷

Das Konzept betrieblicher Beschäftigungs-Sub-Systeme

Betriebliche Beschäftigungs-Sub-Systeme werden als „sozioökonomische Räume der Nutzung von Arbeitskraft innerhalb von Erwerbsorganisationen“ (Köhler et al. 2007b: 391) definiert, die sich nach innen, d. h. gegenüber anderen betrieblichen Arbeitsbereichen, und außen, d. h. von überbetrieblichen Arbeitsmärkten, abgrenzen. Zentraler Indikator für den Grad der Schließung ist die Beschäftigungsdauer. Über Eintritts- und Austrittspositionen sind die Systeme in unterschiedlichem Maße zum überbetrieblichen Arbeitsmarkt geöffnet und reproduzieren somit unterschiedliche Niveaus von betrieblicher Beschäftigungsstabilität und -sicherheit (Köhler et al. 2007a, 2007b; Köhler/Struck 2008).

Vier Grundmuster von betrieblichen Beschäftigungs-Sub-Systemen

Nach dem Konzept der betrieblichen Beschäftigungssysteme¹⁰⁸ wird in der horizontalen Dimension zwischen geschlossenen und offenen und in der vertikalen Dimension zwischen primären und sekundären Systemen unterschieden, aus denen sich vier Grundmuster ergeben (Köhler et al. 2007b).¹⁰⁹

Geschlossene Systeme zeichnen sich durch langfristige Beschäftigungsverhältnisse aus. Der Einfluss des externen Arbeitsmarktes auf die Allokation, Qualifikation und Gratifikation der Beschäftigten ist gering.¹¹⁰ In *primären geschlossenen Systemen* sind die Arbeitseinkommen durch (über-)durchschnittliche Löhne existenzsichernd. Höhere und attraktivere Positionen werden durch Mobilitätsströme erreicht, wobei weniger präferierte Arbeitsplätze als Eintrittspositionen dienen. Beschäftigte der unteren Hierarchieebenen bilden einen Selektionsvorrat und Puffer für die gesicherten Positionen im Betrieb. Qualifikationen werden

107 Zunächst wurde das Konzept betrieblicher Beschäftigungssysteme entwickelt. Dabei wurde nach dem Grad der Schließung gegenüber dem externen Arbeitsmarkt in einer ersten Dimension zwischen geschlossenen, offenen und marktförmigen Beschäftigungssystemen unterschieden. Geschlossene Beschäftigungssysteme entsprechen internen Arbeitsmärkten, offene und marktförmige Systeme entsprechen externen Teilarbeitsmärkten. In einer zweiten Dimension wurde nach der Logik der Erzeugung und Verwertung von Qualifikationen zwischen Jederperson-Qualifikationen, tätigkeitsbasierten Qualifikationen und berufsfachlichen Qualifikationen unterschieden. Unter „Jederperson-Qualifikationen“ werden unspezifische Basisqualifikationen für einfache Tätigkeiten verstanden. Tätigkeitsbasierte Qualifikationen werden über eine Kombination von Anlernung und Weiterbildung in inner- und überbetrieblichen Mobilitätsketten und berufsfachliche Qualifikationen durch eine formalisierte und institutionalisierte berufliche Ausbildung erworben (Köhler et al. 2004).

108 In der neueren Literatur wird häufig nur noch von Beschäftigungssystemen gesprochen.

109 Dabei bilden geschlossene Systeme den betrieblichen Baustein des Arbeitsmarktsegments interner Märkte und offene Systeme den Baustein externer Märkte (Köhler et al. 2007b).

110 Unter Allokation versteht man eine Besetzung bzw. Räumung von Stellen, bei der Qualifikation handelt es sich um betriebliche Aus- und Weiterbildung und bei der Gratifikation um materielle sowie immaterielle Anreize für beschäftigte Arbeitnehmer.

durch Anlernen erzeugt und als betriebsspezifisch charakterisiert, jedoch sind sie auch in anderen Betrieben nutzbar. Weiterhin finden sich auch berufsfachliche Qualifikationen, die aber eher den externen Arbeitsmärkten zugerechnet werden. In *sekundären geschlossenen Systemen* sind die Einkommen nicht existenzsichernd.¹¹¹ Der Niedriglohnbereich zeichnet sich durch einen Arbeitskräfteüberschuss aus und ein Personalaustausch kann ohne hohe Transaktionskosten stattfinden. Hier finden sich vor allem Arbeitsplätze mit einfachen Qualifikationen, den sogenannten „Jedermanns-Qualifikationen“.

Offene Systeme zeichnen sich durch kurz- und mittelfristige Beschäftigungs dauern aus. In *primären offenen Systemen* gibt es existenzsichernde Einkommen und überbetriebliche Beschäftigungssicherheit, da das Qualifikationsprofil eines Beschäftigten in vielen Betrieben nachgefragt wird.¹¹² Arbeitsplatz- und Qualifikationsprofile sind standardisiert und erleichtern zwischenbetriebliche Mobilität. Allerdings werden auch tätigkeitsbasierte Qualifikationen und Kompetenzen über betrieblich gesteuertes Anlernen und Weiterbildung erworben, die als stark betriebsspezifisch mit einer hohen Betriebsbindung gelten. In *sekundären offenen Systemen* gibt es hohe Beschäftigungsrisiken, da Arbeitgeber an einem Personalaustausch interessiert sind. Jedoch gibt es aufgrund von unterdurchschnittlichen Löhnen und schlechteren Arbeitsbedingungen auch viele arbeitnehmerseitige Kündigungen. In diesem System finden sich die klassischen Jedermanns-Arbeitsmärkte für Geringqualifizierte, Personen ohne Ausbildungszertifikate oder mit nicht-marktgängigen Berufsabschlüssen. Allerdings breiten sich vergleichbare Strukturen auch für berufsfachliche und akademische Qualifikationen aus (Köhler et al. 2007a, 2007b; Köhler/Loudovici 2008).¹¹³

In geschlossenen Beschäftigungssystemen kann ein Einsatz von Überstunden und Arbeitszeitkonten aufgrund der langfristigen Beschäftigung vermutet werden. In primären geschlossenen Systemen wird die Kernbelegschaft durch eine Randbelegschaft mit Pufferfunktion ergänzt. Dadurch ist anzunehmen, dass Betriebe zum einen auf zeitliche Flexibilität durch Überstunden und Arbeitszeitkonten zurückgreifen, um betriebsspezifisches Humankapital der Kernbelegschaft zu generieren

¹¹¹ Empirische Analysen haben gezeigt, dass Niedriglöhne häufig in Kombination mit langfristigen Beschäftigungsbeziehungen in geschlossenen Systemen aufgetreten sind. Deshalb wurden sekundäre geschlossene betriebliche Beschäftigungs-Sub-Systeme als ein weiterer Typus eingeführt (Köhler et al. 2007a, 2007b; Köhler/Loudovici 2008).

¹¹² In diesem Typus finden sich vor allem die in der „alten“ Segmentationstheorie identifizierten Strukturen der berufsfachlichen Arbeitsmärkte.

¹¹³ Weiterhin lassen sich geschlossene Systeme in senioritäts- und leistungsbasierte Systeme sowie offene Systeme in betriebs- und marktförmige Systeme differenzieren. Bei der ersten Differenzierung steht die Betriebserfahrung von Beschäftigten in senioritätsbasierten Systemen den Qualifikations- und Leistungskriterien in leistungsbasierten Systemen bei der Stellenbesetzung gegenüber, wobei in gleichem Maße eine langfristige Beschäftigungssicherheit erreicht wird. Hingegen ist in den betriebsförmigen Systemen die Beschäftigung nur mittelfristig und in den marktförmigen Systemen aufgrund atypischer Beschäftigung in Form von Befristung und Leiharbeit nur kurzfristig angelegt (Köhler et al. 2007a).

und langfristig zu halten.¹¹⁴ Zum anderen spielt numerische Flexibilität durch Befristungen und Leiharbeit eine Rolle, um betriebliche Flexibilität zu gewährleisten. Beschäftigte bieten durch (über-)durchschnittliche Löhne auch unbezahlte Überstunden an. In sekundären geschlossenen Systemen können Arbeitgeber relativ einfach auf Einstellungen, Entlassungen, Befristungen oder Leiharbeit durch Jedermann-*Qualifikationen* und geringe Transaktionskosten bei einem Personalaustausch zurückgreifen. Dennoch zeichnet sich dieser Typus durch langfristige Beschäftigungsbeziehungen aus, wodurch auch hier Überstunden und Arbeitszeitkonten verbreitet sein könnten.¹¹⁵ Arbeitgeber können bezahlte Überstunden einsetzen, da die Löhne niedrig sind und die Arbeitskosten auch bei bezahlten Überstunden auf einem geringen Niveau bleiben. Für Beschäftigte ergibt sich der Vorteil, ihr geringes Einkommen zumindest temporär zu erhöhen. Auf Arbeitszeitkonten kann ebenfalls zurückgegriffen werden, da sich die Kosten im Wesentlichen auf ihre Einführung konzentrieren.

In offenen Systemen wird von Arbeitgebern und -nehmern das Beschäftigungsverhältnis in einem kurz- bis mittelfristigen Zeitraum wieder aufgelöst. In primären offenen Systemen sollte numerische Flexibilität infolge standardisierter Arbeitsplatz- und Qualifikationsprofile erleichtert werden. In diesem Kontext scheint es plausibel, dass (befristete) Einstellungen und Entlassungen ohne höhere Kosten für Arbeitgeber und -nehmer vollzogen werden können. Dadurch dürften Arbeitgeber und Arbeitnehmer weniger an Überstunden und Arbeitszeitkonten interessiert sein, um die Beschäftigung zu stabilisieren. Allerdings können Arbeitgeber bei Beschäftigten mit tätigkeitsbasierten Qualifikationen und dem damit einhergehenden betriebsspezifischen Humankapital Überstunden und Arbeitszeitkonten bevorzugen, um zumindest mittelfristig Beschäftigungsstabilität zu garantieren. In sekundären offenen Systemen weisen die Beschäftigungsrisiken auf ein hohes Maß numerischer Flexibilität hin. Diese bietet die Möglichkeit einer schnellen Anpassung und auch arbeitnehmerbedingte Kündigungen tragen zu einem hohen Personalaustausch bei. Grundsätzlich dürften hier Arbeitgeber wenig geneigt sein, Überstunden und Arbeitszeitkonten einzusetzen. Bei geringqualifizierten Beschäftigten ergibt sich aufgrund der unterdurchschnittlichen Löhne ein Motiv für bezahlte Überstunden, während bei Arbeitnehmern mit akademischen Qualifikationen von unbezahlten Überstunden ausgegangen werden kann.

114 Dadurch wird auch das Verfügbarkeitsproblem gelöst, das die Menge und Qualität der Qualifikationen betrifft.

115 Köhler et al. (2007b) merken hier an, dass sekundäre Systeme besonders schnell von einem Umbau in Richtung offener Systeme betroffen sind, sofern es zu Veränderungen der betrieblichen Arbeitsbeziehungen oder des überbetrieblichen Institutionengefüges kommt.

5 Hypothesen

In diesem Kapitel werden die bisherigen Überlegungen zusammengeführt und empirisch überprüfbare Hypothesen zu den arbeitsangebotsseitigen Bestimmungsgründen für definitive bezahlte und unbezahlte Überstunden und den arbeitsnachfrageseitigen Bestimmungsgründen für Überstunden und Arbeitszeitkonten formuliert.¹¹⁶ Dabei stehen die Hypothesen im Kontext der vorangegangenen Ausführungen zu Arbeitsmarktflexibilität (vgl. Kapitel 2), zur Regulierung von Überstunden und Arbeitszeitkonten (vgl. Kapitel 3.2) und zu den theoretischen Erklärungsansätzen (vgl. Kapitel 4). Auf Hypothesen zu den arbeitsangebotsseitigen Bestimmungsgründen von Arbeitszeitkonten wurde verzichtet, da der Zugang von Beschäftigten zu diesem Instrument von der Entscheidung des Arbeitgebers abhängt. Daher können Beschäftigte nicht eigenständig entscheiden, ob sie Zugang zu einem Arbeitszeitkonto haben. Sofern ihnen diese aber zur Verfügung stehen, können sie darüber entscheiden, ob sie Arbeitszeitkonten tatsächlich nutzen.

In dieser Arbeit werden zwei Fragestellungen bearbeitet, deren zugrundeliegende Hypothesen im weiteren Verlauf empirisch überprüft werden. Erstens wird der Frage nachgegangen, ob und inwieweit dem Überstundeneinsatz bei Beschäftigten ein systematisches Muster zu Grunde liegt. Dabei können die Merkmale, die die Wahrscheinlichkeit erhöhen oder verringern, dass Beschäftigte bezahlte oder unbezahlte Überstunden leisten, auf mehreren Ebenen liegen. Diese Merkmale lassen sich in individuelle Merkmale, Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses und Merkmale des Arbeitsplatzes differenzieren. Zweitens wird theoretisch fundiert, ob und inwieweit der Einsatz von Überstunden und Arbeitszeitkonten in Betrieben nach einem systematischen Muster erfolgt, d. h. welche betrieblichen Merkmale die Wahrscheinlichkeit erhöhen oder verringern, dass ein Betrieb Überstunden und Arbeitszeitkonten einsetzt.¹¹⁷

5.1 Arbeitsangebotsseitige Bestimmungsgründe für Überstunden

Im ersten Teil dieses Kapitels werden die arbeitsangebotsseitigen Merkmale vorgestellt, die ein Angebot an bezahlten und unbezahlten Überstunden beeinflussen können. Von wesentlicher Bedeutung sind erstens individuelle Merkmale von Beschäftigten, die durch das Alter und Kinder im Haushalt berücksichtigt werden.

¹¹⁶ Einschränkend ist anzumerken, dass eine Analyse der arbeitsnachfrageseitigen Bestimmungsgründe für Überstunden aufgrund der relativ geringen Fallzahlen nur für die Überstunden insgesamt und nicht differenziert für bezahlte und unbezahlte Überstunden möglich ist (vgl. Kapitel 6.3.2).

¹¹⁷ Den einzelnen Hypothesen liegt jeweils die „ceteris paribus“-Annahme zugrunde, d. h. ein Zusammenhang wird unter der Annahme betrachtet, dass alle anderen Merkmale konstant sind. Im weiteren Verlauf wird darauf verzichtet, die „ceteris paribus“-Annahme bei jeder Hypothese zu formulieren.

Bei den individuellen Eigenschaften ist weiterhin das Geschlecht bedeutend. In der Literatur bestätigen empirische Befunde, dass Frauen weniger häufig Überstunden leisten und die Anzahl bezahlter und unbezahlter Überstunden geringer ausfällt als bei Männern (vgl. z. B. Anger 2006b; Bell et al. 2000; Brautzsch et al. 2012). Dieser Befund legt einen Zusammenhang zwischen dem Geschlecht und Überstunden nahe, wodurch auf eine eigene Hypothese verzichtet wird. Vielmehr werden die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Weise fokussiert, dass bei den individuellen Eigenschaften Alter und Kinder im Haushalt und beim vereinbarten Arbeitszeitumfang als Merkmal des Beschäftigungsverhältnisses getrennte Hypothesen für Männer und Frauen formuliert werden. Im empirischen Teil der Arbeit werden die Modellrechnungen entsprechend getrennt nach Geschlecht durchgeführt. Zweitens sind auch Merkmale relevant, die das Beschäftigungsverhältnis charakterisieren. Dazu zählen neben dem vertraglich vereinbarten Arbeitszeitumfang ein befristeter Arbeitsvertrag, ein Leiharbeitsverhältnis und die Beschäftigungsdauer in einem Betrieb. Drittens umfassen die Arbeitsplatzmerkmale die berufliche Position und den Zugang zu einem Arbeitszeitkonto von Beschäftigten.

Ausgangspunkt, um einen Zusammenhang zwischen den verschiedenen arbeitsangebotsseitigen Merkmalen und Überstunden zu formulieren, sind die humankapitaltheoretischen Überlegungen. Diese lassen sich teilweise um weitere soziologische und ökonomische Konzepte ergänzen, um das Angebot an bezahlten und unbezahlten Überstunden zu erklären.

Alter

Nach der Humankapitaltheorie kann eine Arbeitszeitverlängerung durch bezahlte und unbezahlte Überstunden als eine zusätzliche Investition in betriebsspezifisches Humankapital interpretiert werden. Damit können die individuelle Produktivität gesteigert und positive Erträge in der Zukunft erzielt werden. Insbesondere jüngere Beschäftigte haben einen Anreiz in Humankapital zu investieren, da sie über einen längeren Zeitraum von den Erträgen profitieren können (vgl. Kapitel 4.2.1). Die Theorie der Anreizregelung und die Theorie der verzögerten Kompensation gehen im Zuge der Senioritätsentlohnung von einer Leistungssteigerung bei jüngeren Beschäftigten aus (vgl. Kapitel 4.2.2). Auch lohnen sich im Kontext der Turnier- und Signaltheorie (vgl. Kapitel 4.2.3 und 4.2.4) besonders für jüngere Beschäftigte Überstunden, da sie von den zukünftigen Erträgen länger profitieren können.

Diese theoretischen Annahmen dürften insbesondere bei Männern zutreffen, da sie im Vergleich zu Frauen weniger häufig Erwerbsunterbrechungen aufweisen. Daher ist bei Männern in jungen Jahren und der damit einhergehenden Phase des Berufseinstiegs von einer Arbeitszeitverlängerung durch bezahlte und unbezahlte Überstunden auszugehen. Im mittleren Lebensalter sind Männer im Berufsleben

etabliert und versuchen ihre Karriere (weiter) voranzutreiben, indem sie auch in dieser Phase ihre Arbeitszeiten verlängern. Mit zunehmendem Alter sind sie aber immer weniger bereit, bezahlte und unbezahlte Überstunden zu leisten, da der Zeitraum kürzer wird, um von positiven Erträgen profitieren zu können und die berufliche Belastbarkeit tendenziell sinkt.

Bei Frauen lohnt sich eine höhere Leistungsbereitschaft durch bezahlte und unbezahlte Überstunden bei eintretenden Erwerbsunterbrechungen eher nicht. Nach der Phase des Berufseinstiegs folgt bei vielen Frauen die Phase der Familiengründung.¹¹⁸ Während der Familienphase ist es für Frauen mit Kinderbetreuungsaufgaben oft schwierig, die Arbeitszeit in Form von bezahlten und unbezahlten Überstunden zu verlängern. Nach den Jahren der Kinderbetreuung können sich bei Frauen zunächst Nachholeffekte ergeben, indem sie ihre Karriere wieder vorantreiben und im Zuge dessen auch ihre Arbeitszeit freiwillig verlängern. In einem höheren Alter übernehmen Frauen dann häufig die Betreuung und Pflege von Angehörigen oder ehrenamtliche Tätigkeiten, die ebenfalls zu außerberuflichen Belastungen führen können und in Konflikt mit einer Arbeitszeitverlängerung durch Überstunden stehen.

Hypothese 1:

Bei Männern fällt die Wahrscheinlichkeit von bezahlten und unbezahlten Überstunden zunächst mit dem Alter höher und dann wieder geringer aus. Bei Frauen fällt die Wahrscheinlichkeit von bezahlten und unbezahlten Überstunden mit zunehmendem Alter geringer aus, besonders wenn sie sich in der Familien- oder Betreuungsphase von Angehörigen befinden.

Kinder im Haushalt

Wenn Kinder geboren werden, treten bei Eltern häufig die individuellen Zeitressourcen für eine abhängige Beschäftigung in Konflikt zu den Familienzeiten und viele Eltern verkürzen ihre Arbeitszeit. Davon sind Frauen häufig stärker betroffen als Männer. Frauen tragen meist den Hauptteil familiärer und häuslicher Verpflichtungen, selbst wenn beide Partner einer Erwerbstätigkeit nachgehen (Behnke/Meuser 2005; Wanger 2011; Wotschack 2010b). Auch bei getrennt lebenden Elternteilen sind es meist Frauen, die sich um die Kinder kümmern, wie der hohe Frauenanteil unter den Alleinerziehenden bestätigt (Wanger 2011).

Es ist daher anzunehmen, dass Frauen mit Kindern aufgrund der außerberuflichen Belastungen nur schwer ihre Arbeitszeit durch bezahlte und unbezahlte Überstunden verlängern können. Dies gilt sowohl für teilzeit- als auch für

¹¹⁸ Dabei ist das Alter der Mütter bei Geburt des ersten Kindes in den letzten Jahrzehnten sukzessive gestiegen. Im Jahr 1980 waren westdeutsche Frauen bei Geburt ihres ersten Kindes im Durchschnitt rund 25 und ostdeutsche Frauen rund 22 Jahre alt. Im Jahr 2010 waren sie im Schnitt jeweils rund 30 Jahre alt (Statistisches Bundesamt 2012).

vollzeitbeschäftigte Frauen, wobei letztere im Erwerbsbereich besonders hohen zeitlichen Belastungen ausgesetzt sind (Wotschack 2010b). Dagegen verändern Männer während der Familienphase ihre Arbeitszeiten kaum (Wanger 2011) und können bezahlte und unbezahlte Überstunden anbieten. Im Kontext der Turnier- und Signaltheorie lässt sich somit die Chance auf Beförderungen und den damit verbundenen Einkommenssteigerungen auch bei Männern mit Kindern besser einschätzen als bei Frauen mit Kindern.

Vor dem Hintergrund der klassischen Arbeitsteilung in vielen Paarhaushalten mit Kindern (vgl. Kapitel 4.1.1) haben Männer auch höhere Anreize in betriebsspezifisches Humankapital zu investieren, um das Haushaltseinkommen langfristig zu sichern und positive zukünftige Erträge in Form eines höheren Einkommens zu erhalten (vgl. Kapitel 4.2.1). Weiterhin lässt sich bei Männern eine Arbeitszeitverlängerung durch bezahlte Überstunden im Zuge der ökonomischen Notwendigkeit begründen, um zumindest teilweise die Einkommensverluste der Frauen durch kürzere Arbeitszeiten auszugleichen (vgl. Kapitel 4.1.1).

Hypothese 2:

Bei Männern mit Kindern fällt die Wahrscheinlichkeit von bezahlten und unbezahlten Überstunden höher als bei Männern ohne Kinder aus. Bei Frauen mit Kindern fällt die Wahrscheinlichkeit von bezahlten und unbezahlten Überstunden geringer als bei Frauen ohne Kinder aus.

Vertraglicher Arbeitszeitumfang

Teilzeitbeschäftigte erbringen im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigen eine vertraglich vereinbarte geringere Arbeitszeit, wobei diese vom Arbeitnehmer gewünscht, aber auch ungewollt sein kann. Beim Zusammenhang zwischen einer Teilzeitbeschäftigung und der Bereitschaft zu Überstunden spielt daher die (Un-)Freiwilligkeit der Teilzeittätigkeit eine zentrale Rolle. Diese kann nach Geschlecht unterschiedlich ausfallen.

So weisen empirische Befunde darauf hin, dass die größeren individuellen Freiräume, um Beruf und Familie zu vereinbaren, für die Mehrheit der Frauen der ausschlaggebende Grund für ihre Teilzeittätigkeit sind. Dagegen waren größere individuelle Freiräume nur für rund 8 Prozent der Männer das Hauptmotiv für eine Teilzeittätigkeit (Wanger 2011). Daher kann angenommen werden, dass Frauen in den meisten Fällen freiwillig teilzeitbeschäftigt sind und diese Teilzeitbeschäftigung nicht auf die Interessen des Arbeitgebers zurückzuführen ist.¹¹⁹ Unterschiede

¹¹⁹ Die Freiwilligkeit der Teilzeitbeschäftigung bezieht sich lediglich darauf, dass sich Frauen für die Teilzeit entscheiden und diese nicht durch den Arbeitgeber vorgeschrieben wird. Diese individuelle Entscheidung kann wiederum auf die klassische Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen zurückgeführt werden.

können sich aber insbesondere zwischen west- und ostdeutschen Frauen ergeben. Da eine Teilzeitbeschäftigung in Ostdeutschland eine vergleichsweise untergeordnete Rolle spielt, dürfte diese eher unfreiwillig sein (Wanger 2006b). Männer sind in vielen Fällen unfreiwillig teilzeitbeschäftigt, diese Teilzeitbeschäftigung geht somit vom Arbeitgeber aus. Allerdings können Männer in der Phase der Altersteilzeit auch freiwillig teilzeitbeschäftigt sein, sofern sie sich bewusst für diese Arbeitszeitverkürzung entscheiden.

Daher kann bei Männern zunächst ein positiver Zusammenhang zwischen einer Teilzeitbeschäftigung und bezahlten sowie unbezahlten Überstunden vermutet werden. Unfreiwillig teilzeitbeschäftigte Männer können einen höheren Leistungswillen durch ein Angebot an bezahlten und unbezahlten Überstunden signalisieren, um daraus positive Erträge in der Zukunft im Sinne einer Vollzeitbeschäftigung zu erfahren (vgl. Kapitel 4.2.4). Allerdings kann auch von einem negativen Zusammenhang ausgegangen werden. Unfreiwillig teilzeitbeschäftigte Männer können weniger geneigt sein, ihre Arbeitszeiten zu verlängern, wenn Vollzeitstellen von betrieblicher Seite nicht bereitgestellt werden. Wenn sich Männer in der Altersteilzeitphase befinden, lohnt sich aufgrund des absehbaren Endes der Beschäftigung kaum ein höherer Leistungswillen, der zu einer Arbeitszeitverlängerung in Form von Überstunden führen würde.¹²⁰

Bei Frauen kann von einem negativen Zusammenhang zwischen einer Teilzeitbeschäftigung und bezahlten sowie unbezahlten Überstunden ausgegangen werden. Eine Sonderform von Teilzeit ist die geringfügige Beschäftigung, die vor allem bei Frauen vorkommt. Freiwillig teilzeit- oder geringfügig beschäftigte Frauen erreichen eine nutzenmaximierende Arbeitszeit bereits mit einer geringeren Stundenzahl, wodurch das Angebot an bezahlten und unbezahlten Überstunden begrenzt ist (vgl. Kapitel 4.1.1). Für einen negativen Zusammenhang spricht auch das in vielen Paarhaushalten immer noch anzutreffende „Zuverdienermodell“, in dem der Mann einer Vollzeitbeschäftigung nachgeht, während Frauen durch eine reguläre Teilzeit- oder geringfügige Beschäftigung nur einen Zusatzverdienst erbringen (Wanger 2011). Die Entscheidung für das Zuverdienermodell kann auch durch institutionelle Regelungen wie das Ehegattensplitting oder die Minijobregelung begünstigt werden. Diese Regelungen lassen eine Ausweitung der Arbeitszeit als unattraktiv erscheinen, da sie hohe Sozial- und Steuerabgaben nach sich ziehen würde. Weiterhin können geringfügig Beschäftigte aufgrund der monatlichen Verdienstgrenze von 400 bzw. 450 Euro¹²¹ kaum bezahlte Überstunden leisten. Unbezahlte Überstunden lohnen sich nach den humankapitaltheoretischen Überlegun-

120 Sofern bei der Altersteilzeit das Blockmodell gewählt wird, können Überstunden nur während der Beschäftigungsphase geleistet werden.

121 Zum 1.1.2013 wurde die Verdienstgrenze für Minijobs um 50 Euro auf 450 Euro erhöht.

gen und der Signaltheorie nicht, da ein positiver Ertrag im Sinne einer regulären Teilzeitbeschäftigung oder einer Vollzeitstelle nicht angestrebt wird.¹²²

Hypothese 3:

Bei teilzeitbeschäftigen Männern fällt die Wahrscheinlichkeit von bezahlten und unbezahlten Überstunden höher als bei vollzeitbeschäftigen Männern aus, insbesondere bei jüngeren Arbeitnehmern. Bei teilzeitbeschäftigen Männern fällt die Wahrscheinlichkeit von bezahlten und unbezahlten Überstunden geringer als bei vollzeitbeschäftigen Männern aus, insbesondere bei älteren Arbeitnehmern. Bei teilzeit- und geringfügig beschäftigten Frauen fällt die Wahrscheinlichkeit von bezahlten und unbezahlten Überstunden geringer als bei vollzeitbeschäftigen Frauen aus.

Befristete Beschäftigung und Leiharbeit

Bei befristet beschäftigten Männern und Frauen kann die Bereitschaft zu bezahlten und unbezahlten Überstunden mit ihrer subjektiven Einschätzung der Übernahmewahrscheinlichkeit in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zusammenhängen. Ähnliches gilt für Beschäftigte in einem Leiharbeitsverhältnis. Bei Leiharbeitskräften kann angenommen werden, dass ihre Bereitschaft zu Überstunden von der subjektiven Übernahmewahrscheinlichkeit in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis im Entleih- oder Einsatzbetrieb abhängt.

Befristet Beschäftigte bzw. Leiharbeiter haben einen geringeren Anreiz, bezahlte und unbezahlte Überstunden anzubieten, wenn die Chancen einer Entfristung bzw. die Übernahme in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis als gering eingeschätzt werden. Investitionen in betriebsspezifisches Humankapital lohnen sich weniger, da befristet Beschäftigte bzw. Leiharbeitskräfte in diesem Fall kaum Möglichkeiten haben, von positiven Erträgen im Betrieb zu profitieren (vgl. Kapitel 4.2.1). Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn Beschäftigte im Rahmen von Projekten oder als Vertretung von anderen Mitarbeitern zeitlich befristet eingesetzt werden (vgl. Kapitel 2.2.2). Weiterhin lassen sich befristet Beschäftigte und Leiharbeitskräfte mit einer geringen Qualifikation dem sekundären Segment bzw. externen Arbeitsmärkten zuordnen, wo Überstunden weniger verbreitet sein dürfen (vgl. Kapitel 4.3.1). Zunächst ergibt sich damit ein negativer Zusammenhang zwischen einem befristeten Arbeitsvertrag bzw. Leiharbeit und bezahlten sowie unbezahlten Überstunden.

¹²² Auf eine Hypothese zum Zusammenhang zwischen geringfügiger Beschäftigung und bezahlten und unbezahlten Überstunden bei Männern wurde verzichtet, da es kaum geringfügig beschäftigte Männer in ihrer Haupttätigkeit gibt.

Allerdings kann auch ein positiver Zusammenhang zwischen einer Befristung bzw. Leiharbeit und bezahlten sowie unbezahlten Überstunden vermutet werden. Dies ist dann der Fall, wenn die Übernahmewahrscheinlichkeit in ein unbefristetes bzw. reguläres Arbeitsverhältnis als hoch eingeschätzt wird. Mit befristeten Arbeitsverträgen haben Betriebe eine Möglichkeit, die Arbeitsleistung ihrer Arbeitskräfte länger zu erproben, bevor sie in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis übernommen werden. Insbesondere in (betriebs-)internen Arbeitsmärkten können Betriebe die Beschäftigten auf den Einstiegsarbeitsplätzen zunächst befristet einstellen. Befristete Arbeitsverträge können somit als ein Sprungbrett in attraktivere Beschäftigungsverhältnisse dienen (vgl. Kapitel 2.2.2). Vor diesem Hintergrund haben befristet Beschäftigte einen Anreiz, ihre Arbeitszeit durch bezahlte und unbezahlte Überstunden zu verlängern. Damit signalisieren sie Motivation, Engagement und Loyalität (vgl. Kapitel 4.2.4). Arbeitgeber können diese Arbeits- und Leistungsbereitschaft honorieren und bieten einen unbefristeten Arbeitsvertrag an. Empirische Befunde für die Schweiz weisen darauf hin, dass befristet Beschäftigte eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, unbezahlte Überstunden zu leisten, als Beschäftigte mit einem dauerhaften Arbeitsvertrag (Engellandt/Riphan 2005). Auch Leiharbeitskräfte können eine hohe Arbeits- und Leistungsbereitschaft zeigen, die die Entleihbetriebe durch die Übernahme in eine reguläre Beschäftigung honorieren.

Für den Zusammenhang von Beschäftigungsfrist bzw. Leiharbeit und Überstunden werden aufgrund der gegenläufigen Erklärungen zunächst zwei alternative Hypothesen formuliert. Im weiteren Verlauf zeigen die empirischen Ergebnisse, ob ein positiver oder negativer Zusammenhang besteht.

Hypothese 4-I:

Bei befristet Beschäftigten und Leiharbeitern fällt die Wahrscheinlichkeit von bezahlten und unbezahlten Überstunden geringer als bei unbefristet Beschäftigten bzw. Nicht-Leiharbeitnehmern aus.

Hypothese 4-II:

Bei befristet Beschäftigten und Leiharbeitern fällt die Wahrscheinlichkeit von bezahlten und unbezahlten Überstunden höher als bei unbefristet Beschäftigten bzw. Nicht-Leiharbeitnehmern aus.

Dauer der Betriebszugehörigkeit

Vor dem Hintergrund der humankapitaltheoretischen Überlegungen wird betriebsspezifisches Humankapital vor allem zu Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses in einem Betrieb gewonnen (vgl. Kapitel 4.2.1). Das Arbeitsumfeld und

die Tätigkeiten sind für Beschäftigte neu und betriebsspezifische Kenntnisse und Fähigkeiten müssen erst erworben werden. Betriebsspezifisches Humankapital erwerben Beschäftigte auch nach einem Arbeitgeberwechsel und damit unabhängig von der Phase des Berufseinstiegs bzw. dem Alter. Mit einer längeren Betriebszugehörigkeit sind Arbeitsabläufe zunehmend besser eingespielt und Beschäftigte können ihre erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse effizienter einsetzen. Deshalb kann angenommen werden, dass bezahlte und unbezahlte Überstunden als zusätzliche Investition in betriebsspezifisches Humankapital vor allem von Beschäftigten mit einer noch kurzen Betriebszugehörigkeit erbracht werden.

Der vermutete negative Zusammenhang zwischen der Dauer der Betriebszugehörigkeit und dem Überstundenangebot lässt sich auch mit dem Modell der Senioritätsentlohnung begründen. Danach werden Beschäftigte zu Beginn ihres Arbeitslebens in einem Betrieb systematisch unterbezahlt und am Ende ihres Arbeitslebens systematisch überbezahlt. Bedingt durch das Senioritätsprinzip steigt bei einer längeren Betriebszugehörigkeit das Entgelt von Beschäftigten an. Dagegen kann nicht pauschal davon ausgegangen werden, dass allein aufgrund einer längeren Erwerbstätigkeit auch die Entlohnung höher ausfällt. Da Beschäftigte an höheren Löhnen interessiert sind, sind sie auch an einer langen Betriebszugehörigkeit interessiert.¹²³ Diese kann damit erreicht werden, dass Beschäftigte vor allem zu Beginn die individuelle Leistung erhöhen und ihre Arbeitszeit durch bezahlte und unbezahlte Überstunden verlängern. Mit einem längeren Verbleib im Betrieb erhalten Beschäftigte zunehmend Erträge, wodurch der Anreiz zur Leistungssteigerung immer geringer wird (vgl. Kapitel 4.2.2). Ein weiterer Grund für den vermuteten negativen Zusammenhang ist der bessere Kündigungsschutz, der mit einer längeren Betriebszugehörigkeit einhergeht. Mit einem höheren Kündigungsschutz können Beschäftigte ihre Anstrengungen in Form von bezahlten und unbezahlten Überstunden verringern, da sich daraus kaum negative Konsequenzen im Sinne eines Arbeitsplatzverlustes ergeben dürften.

Demgegenüber steht jedoch, dass bei einer langen Betriebszugehörigkeitsdauer eine Beschäftigung in betriebsinternen Arbeitsmärkten bzw. geschlossenen Systemen angenommen werden kann und hier zeitliche Flexibilität weit verbreitet sein dürfte (vgl. Kapitel 4.3.2 und 4.3.3). Dennoch wird ein negativer Zusammenhang zwischen der Dauer der Betriebszugehörigkeit und bezahlten sowie unbezahlten Überstunden vermutet.

¹²³ Allerdings ist auch anzumerken, dass ein höherer Lohn aber auch gerade durch einen Arbeitsplatzwechsel auf eine besser bezahlte Position in einem anderen Unternehmen erfolgen kann.

Hypothese 5:

Bei Beschäftigten fällt mit zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit die Wahrscheinlichkeit von bezahlten und unbezahlten Überstunden geringer aus.

Berufliche Position

Die Bereitschaft, Überstunden zu leisten, ist zudem abhängig von der beruflichen Position eines Beschäftigten. Dabei lässt sich die berufliche Position durch die benötigte Ausbildung und die Autonomie beruflichen Handelns charakterisieren.

Bei Beschäftigten in einer niedrigen beruflichen Position ist häufig keine abgeschlossene berufliche Ausbildung für die ausgeübte Tätigkeit erforderlich und die Autonomie beruflichen Handelns ist eher niedrig. Für Beschäftigte in einer niedrigen beruflichen Position wird aufgrund der geringen Humankapitalausstattung und einer angenommenen geringeren Erwerbsneigung im Vergleich zu Beschäftigten mit einer höheren beruflichen Position vermutet, dass sie weniger geneigt sind, bezahlte und unbezahlte Überstunden zu leisten. Diese Beschäftigtengruppe dürfte vor allem den unstrukturierten Arbeitsmärkten zugeordnet werden, wo Überstunden nur wenig verbreitet sind (vgl. Kapitel 4.3.2).

Dagegen verfügen Beschäftigte in einer mittleren beruflichen Position in den meisten Fällen über eine abgeschlossene Berufsausbildung, aber eine eingeschränkte Autonomie beruflichen Handelns. Die Berufsausbildung stellt für Beschäftigte eine Investition in Humankapital dar. Beschäftigte sind daran interessiert, ihre Arbeitszeit durch bezahlte Überstunden zu verlängern, um die getätigten Investitionen mit der zusätzlichen Entlohnung schneller zu amortisieren und damit den geringeren Lohn der Ausbildung zu kompensieren. Auch dürfte die intrinsische Motivation für unbezahlte Überstunden im Vergleich zu Beschäftigten mit keiner erforderlichen Ausbildung höher sein, da es Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs gibt. Dagegen dürfte die intrinsische Motivation zu unbezahlten Überstunden gegenüber Beschäftigten mit einem abgeschlossenen Hochschulstudium geringer sein, da diese noch bessere berufliche Aufstiegmöglichkeiten aufweisen. Diese Annahmen korrespondieren mit der Einschätzung, dass Beschäftigte mit einer mittleren beruflichen Position eher den (berufs-)fachlichen Arbeitsmärkten, aber auch den betriebsinternen Arbeitsmärkten zugeordnet werden können, wo insbesondere bezahlte Überstunden verbreitet sein dürften (vgl. Kapitel 4.3.2).

Für Beschäftigte in einer hohen beruflichen Position ist ein abgeschlossenes Hochschulstudium und eine große Autonomie beruflichen Handelns charakteristisch. Beschäftigte in einer hohen beruflichen Position sind häufig intrinsisch motiviert, ihre Arbeitszeit durch unbezahlte Überstunden zu verlängern. Zum einen ziehen sie bereits einen größeren Nutzen aus ihrer Tätigkeit, wobei sie auf eine zusätzliche monetäre Abgeltung verzichten (vgl. Kapitel 4.1.1). Zum anderen können

unbezahlte Überstunden zu (weiteren) beruflichen Aufstiegen führen, die dann mit einer (noch) besseren Entlohnung einhergehen (vgl. Kapitel 4.2.4).

Weiterhin sind bei dieser Beschäftigtengruppe die Arbeitsaufgaben als komplex einzuschätzen, wodurch sich der zeitliche Aufwand schwerer planen lässt. Beschäftigte verlängern ihre Arbeitszeit insbesondere durch unbezahlte Überstunden, um die vorgegebenen Aufgaben zu erfüllen. Ein Angebot von unbezahlten Überstunden kann auch durch die Vertrauensarbeitszeit begründet werden, bei der auf eine externe Arbeitszeiterfassung verzichtet wird. In einer hohen beruflichen Position gibt es auch häufiger leistungsorientierte Bezahlungen, wie Boni oder Gewinnbeteiligungen, die Anreize zur Leistungssteigerung bieten (vgl. Kapitel 4.1.1). Darüber hinaus verlängern Beschäftigte ihre Arbeitszeit durch unbezahlte Überstunden, da Unternehmen über dem Markträumungslohn liegende Löhne zahlen (vgl. Kapitel 4.2.5). Beschäftigte mit hoher beruflicher Position dürften den betriebsinternen Arbeitsmärkten oder sekundären offenen Systemen zugeschrieben werden (vgl. Kapitel 4.3.2 und 4.3.3).

Hypothese 6:

Bei Beschäftigten in einer mittleren und in einer hohen beruflichen Position fällt die Wahrscheinlichkeit für bezahlte Überstunden geringer und die Wahrscheinlichkeit für unbezahlte Überstunden höher als bei Beschäftigten mit einer niedrigen beruflichen Position aus.

Zugang zu einem Arbeitszeitkonto

Der Zugang zu einem Arbeitszeitkonto, d. h. die Möglichkeit der beschäftigten Arbeitnehmer, ein Arbeitszeitkonto nutzen zu können, hängt im Wesentlichen von der betrieblichen Entscheidung ab, Arbeitszeitkonten für alle oder bestimmte Beschäftigtengruppen einzuführen. Dabei können aber auch die Beschäftigteninteressen im Zuge von Verhandlungen der Gewerkschaften und Betriebs- oder Personalräte mit Arbeitgebern bzw. deren Vertreter berücksichtigt werden (vgl. Kapitel 3.2.2 und Kapitel 3.2.3).

Beschäftigte mit Zugang zu einem Arbeitszeitkonto können ihre Arbeitszeiten durch den Auf- oder Abbau von Zeitguthaben variieren. Bei einem hohen Arbeitsaufkommen leisten Beschäftigte vorübergehend mehr Arbeitsstunden, die sie zu einem späteren Zeitpunkt durch temporär kürzere Arbeitszeiten wieder ausgleichen. In diesem Sinne leisten Beschäftigte transitorische Überstunden, die auf Arbeitszeitkonten dokumentiert und verwaltet werden. Damit können bei Beschäftigten mit Zugang zu einem Arbeitszeitkonto in einem geringeren Maße bezahlte und unbezahlte Überstunden anfallen. Die vorliegende These wird durch die Studie von Bauer et al. (2004) gestützt, wonach Beschäftigte mit einem Arbeitszeitkonto

in einem geringeren Umfang bezahlte und unbezahlte Überstunden leisten als Beschäftigte ohne Zugang zu einem Arbeitszeitkonto. Daher kann von einem negativen Zusammenhang zwischen dem Zugang zu einem Arbeitszeitkonto und bezahlten sowie unbezahlten Überstunden ausgegangen werden.

Hypothese 7:

Bei Beschäftigten mit Zugang zu einem Arbeitszeitkonto fällt die Wahrscheinlichkeit für bezahlte und unbezahlte Überstunden geringer als bei Beschäftigten ohne Zugang zu einem Arbeitszeitkonto aus.

5.2 Arbeitsnachfrageseitige Bestimmungsgründe für Überstunden und Arbeitszeitkonten

Im zweiten Teil dieses Kapitels werden die betrieblichen Einflussfaktoren von Überstunden und Arbeitszeitkonten theoretisch analysiert. Hier ist von Interesse, welche Merkmale auf der Arbeitsnachfrageseite, d. h. auf der Betriebsebene, die Wahrscheinlichkeit von Überstunden und Arbeitszeitkonten erhöhen oder verringern.

Dabei stellen die Studien von Ludewig (2001) und Bellmann/Gewiese (2004) zu den Determinanten der Einführung und Nutzung von Arbeitszeitkonten und die Studie von Herzog-Stein/Zapf (2014) zu den Determinanten des Einsatzes von Arbeitszeitkonten zur Beschäftigungssicherung während der Wirtschafts- und Finanzkrise eine Orientierung für die Auswahl von Merkmalen dar, die in Zusammenhang mit Überstunden und Arbeitszeitkonten in Betrieben stehen können. Von wesentlicher Bedeutung sind erstens die industriellen Beziehungen, die durch die Tarifbindung und einen existierenden Betriebs- oder Personalrat berücksichtigt werden. Zweitens wird der vermutete Zusammenhang zwischen den traditionellen Instrumenten numerischer Flexibilität, d. h. Neueinstellungen und Entlassungen, und dem Überstunden- sowie Arbeitszeitkonteneinsatz aufgezeigt. Drittens ist die betriebliche Beschäftigungsstruktur in einem Betrieb relevant. Die verschiedenen Beschäftigtenanteile ergeben sich einerseits aus den Merkmalen des Arbeitsvertrages, worin z. B. eine Teilzeit-, befristete Beschäftigung oder ein Leiharbeitsverhältnis geregelt wird, und andererseits aus den aggregierten individuellen Merkmalen der Beschäftigten, wie dem Frauenanteil und dem Anteil der Facharbeiter und Qualifizierten.¹²⁴

Ausgangspunkt, um einen Zusammenhang zwischen den verschiedenen arbeitsnachfrageseitigen Merkmalen und dem Einsatz von Überstunden und Arbeitszeitkonten zu formulieren, sind zum einen die institutionellen Regulierungen

124 Die Gruppierung der Variablen in diesem Kapitelteil erfolgt in Anlehnung an die Analysen von Herzog-Stein/Zapf (2014).

von Überstunden und Arbeitszeitkonten und zum anderen die komplementären bzw. substitutiven Einsatzmöglichkeiten von zeitlichen und numerischen Flexibilitätsinstrumenten. Weiterhin bilden die segmentationstheoretischen Überlegungen einen Ansatzpunkt zur Erklärung von Überstunden und Arbeitszeitkonten in Betrieben.

Industrielle Beziehungen

Im Kontext der industriellen Beziehungen sind insbesondere zwei Faktoren bedeutsam, für die ein enger Zusammenhang mit Überstunden und Arbeitszeitkonten vermutet wird: Die Tarifbindung und ein existierender Betriebs- oder Personalrat in Betrieben.

Da das Arbeitszeitgesetz lediglich einen groben gesetzlichen Rahmen zu Überstunden vorgibt und keine konkreten Regelungen zu Arbeitszeitkonten beinhaltet, wird der Einsatz dieser Instrumente überwiegend in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen geregelt (vgl. Kapitel 3.2). Dabei werden entweder Branchentarifverträge zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden ausgehandelt und auf alle Beschäftigten in dieser Branche übertragen oder es wird zwischen dem Betrieb und den Gewerkschaften ein Haus- oder Firmentarifvertrag geschlossen (vgl. Kapitel 3.2.2).

Seit den 1980er und insbesondere seit den 1990er Jahren werden in vielen Tarifverträgen unterschiedliche Aspekte für eine höhere Arbeitszeitflexibilität festgelegt.¹²⁵ Ausgangspunkt dafür war der im Jahre 1984 nach einem mehrwöchigen Streik erzielte Kompromiss zwischen den Forderungen der Gewerkschaft IG Metall und denen der Arbeitgeberverbände. Im Austausch für die gewerkschaftlichen Forderungen nach einer kürzeren wöchentlichen Arbeitszeit und einer höheren Beschäftigungssicherheit wurden den Arbeitgebern größere Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilität zugesprochen (vgl. Kapitel 2.3.2). Die Vereinbarungen in der Metallindustrie in den 1980er Jahren übernahmen dabei eine Vorbildfunktion und führten zu einer Vielzahl an unterschiedlichen Modellen für eine höhere Arbeitszeitflexibilität in allen Branchen. Die Möglichkeiten von Überstunden und Arbeitszeitkonten wurden von betrieblicher Seite sukzessive ausgeweitet und von gewerkschaftlicher Seite akzeptiert (Berg 2008).

Vor dem Hintergrund der weiten Verbreitung von tarifvertraglichen Regelungen zu Überstunden und Arbeitszeitkonten wird davon ausgegangen, dass diese Instrumente in tarifgebundenen Betrieben häufiger eingesetzt werden als in nicht tarifgebundenen Betrieben.

¹²⁵ Die folgenden Ausführungen zu den industriellen Beziehungen wurden bereits in einer früheren Arbeit von Herzog-Stein/Zapf (2014) veröffentlicht und werden hier aufgegriffen und erweitert.

Hypothese 8:

In tarifgebundenen Betrieben fällt die Wahrscheinlichkeit von Überstunden und Arbeitszeitkonten höher als in nicht tarifgebundenen Betrieben aus.

Betriebs- oder Personalräte vertreten auf betrieblicher Ebene häufig die Interessen der Gewerkschaft, in der sie Mitglied sind, und verhandeln mit Arbeitgebern im Sinne der Gewerkschaften. Betriebs- oder Personalräte werden von der gesamten Belegschaft gewählt und repräsentieren damit die Interessen aller beschäftigten Arbeitnehmer. Nach dem § 87 des BetrVG können Betriebsräte die Einführung von Überstunden oder eine Veränderung des Überstundenumfangs verhindern. Betriebsräte haben ein Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung bzw. Veränderung von Arbeitszeiten, wodurch auch der betriebliche Überstundeneinsatz von Seiten der Betriebsräte zustimmungspflichtig ist. Weiterhin können Betriebsräte im Zuge ihres Mitbestimmungsrechts auch die Einführung und technische Umsetzung von Arbeitszeitkonten beeinflussen, womit diese von Seiten der Betriebsräte ebenfalls zustimmungspflichtig sind (vgl. Kapitel 3.2.3).

Betriebsräte übernehmen somit eine wichtige Regulierungsfunktion. Dabei kann einerseits davon ausgegangen werden, dass sie bei Wahrnehmung ihrer traditionellen Schutzfunktion dem Einsatz von Überstunden und Arbeitszeitkonten eher skeptisch gegenüberstehen, wenn größere Belastungen für die Beschäftigten erwartet werden. Zudem fallen durch den Einsatz von Arbeitszeitkonten zuvor bezahlte Überstunden weg, was zu einer Einkommensminderung bei den Beschäftigten führen kann. Auch ist der Aufbau von transitorischen Überstunden in Form von Zeitguthaben nicht mehr zustimmungspflichtig, wodurch Betriebsräte an Verhandlungsmacht einbüßen.

Andererseits vertreten Betriebsräte die Wünsche und Interessen der Beschäftigten und können sich für Arbeitszeitkonten aussprechen, wenn damit eine größere Arbeitszeitautonomie für die Beschäftigten erwartet wird (Ellguth/Promberger 2004). Ein wesentlicher Grund für die Zustimmung zu Überstunden und Arbeitszeitkonten dürfte aber auch darin liegen, dass Betriebs- oder Personalräte häufig im Sinne der Gewerkschaften handeln und den Kompromiss einer höheren Arbeitszeitflexibilität im Austausch für Beschäftigungssicherheit akzeptieren (Ludewig 2001). So weisen empirische Befunde darauf hin, dass die Existenz eines Betriebsrates die Wahrscheinlichkeit von Überstunden signifikant positiv beeinflusst (Gold 2002, 2004) und ebenfalls ein signifikant positiver Einfluss beim Einsatz von Arbeitszeitkonten besteht (Ludewig 2001). Daher wird von einem positiven Zusammenhang zwischen der Existenz eines Betriebs- oder Personalrates und dem Einsatz von Überstunden sowie Arbeitszeitkonten ausgegangen.

Hypothese 9:

In Betrieben mit einem Betriebs- oder Personalrat fällt die Wahrscheinlichkeit des Einsatzes von Überstunden und Arbeitszeitkonten höher als in Betrieben ohne Betriebs- oder Personalrat aus.

Traditionelle Instrumente numerischer Flexibilität

Zu den traditionellen Instrumenten numerischer Flexibilität zählen Neueinstellungen und Entlassungen, d. h. arbeitgeberseitige Kündigungen, bei denen ein Zusammenhang mit Überstunden und Arbeitszeitkonten bestehen kann. Diese klassischen Instrumente numerischer Flexibilität werden von Betrieben (bis zu einem gewissen Grad) substitutiv oder komplementär zu Instrumenten zeitlicher Flexibilität eingesetzt.

Neueinstellungen verursachen auf der betrieblichen Seite Such-, Auswahl- und Einarbeitungskosten. Bei betrieblich bedingten Kündigungen bzw. Entlassungen fallen durch Abfindungszahlungen oder durch die Erstellung von Sozialplänen ebenfalls arbeitgeberseitige Kosten an. Weiterhin geht betriebsspezifisches Humankapital verloren. Betriebe sind daher interessiert, die Kosten für Neueinstellungen bzw. Entlassungen zu minimieren oder (zumindest) zeitlich hinauszuzögern (vgl. Kapitel 2.2.2). Folglich dürften zeitliche Flexibilitätsinstrumente zunächst bedeutender sein, um den Arbeitseinsatz an das Arbeitsaufkommen anzupassen. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn es sich um kurzfristige, saisonale oder zyklische Schwankungen handelt, die nur eine vorübergehende Arbeitszeitveränderung erfordern. Bei vorübergehenden positiven Nachfrageveränderungen können Betriebe zunächst auf Überstunden zurückgreifen und Beschäftigte dazu anhalten, Guthaben auf Arbeitszeitkonten aufzubauen, wodurch auf Neueinstellungen verzichtet werden kann. Dagegen können Betriebe bei negativen Nachfrageveränderungen zunächst Überstunden reduzieren und Beschäftigte dazu anhalten, Guthaben auf Arbeitszeitkonten abzubauen. Auch kann eine vorübergehende Verkürzung der normalen Arbeitszeit mit Arbeitszeitkonten organisiert werden, um Beschäftigung zu sichern (vgl. Kapitel 4.2.7). Diese Strategie der vorübergehenden Arbeitszeitverlängerung bzw. -verkürzung dürfte insbesondere in betriebsinternen Arbeitsmärkten bzw. in geschlossenen Systemen verfolgt werden, da Arbeitgeber an langfristigen Beschäftigungsstrategien mit einem geringen Einsatz von numerischer Flexibilität interessiert sind. Dies spricht zunächst für einen negativen Zusammenhang von betrieblichen Neueinstellungen bzw. Entlassungen und Überstunden sowie Arbeitszeitkonten. Dagegen dürften Neueinstellungen und Entlassungen vor allem in unstrukturierten Arbeitsmärkten bzw. offenen Beschäftigungssystemen eingesetzt werden. In diesen Teilmärkten ziehen Neueinstellungen und Entlassungen kaum betriebliche Kosten nach sich und Arbeitgeber sind

nicht an stabilen Beschäftigungsverhältnissen interessiert. Dies spricht ebenfalls für einen negativen Zusammenhang von betrieblichen Neueinstellungen bzw. Entlassungen und einem Überstunden- und Arbeitszeitkonteneinsatz.

In betriebsinternen Arbeitsmärkten bzw. in geschlossenen Systemen stößt der Einsatz von Überstunden und Arbeitszeitkonten jedoch auch an Grenzen. Bei einer langfristig ansteigenden Nachfrage begrenzen gesetzliche, tarifvertragliche und/oder betriebliche Vereinbarungen die Möglichkeiten einer dauerhaften Arbeitszeitverlängerung. Um den Arbeitseinsatz langfristig auszuweiten und damit die Bewältigung des Arbeitsaufkommens zu garantieren, werden Neueinstellungen im Sinne eines strukturellen Anpassungsbedarfs notwendig. Neueinstellungen bieten die Möglichkeit, den Arbeitseinsatz auf mehr beschäftigte Arbeitnehmer zu verteilen (vgl. Kapitel 2.2.3). Dadurch gibt es betriebliche Neueinstellungen auch in betriebsinternen Arbeitsmärkten bzw. in geschlossenen Systemen, jedoch konzentrieren sie sich im Wesentlichen auf die Einstiegsarbeitsplätze. Dagegen werden bei einem dauerhaften Nachfragerückgang und dem damit einhergehenden geringeren Arbeitsaufkommen auch Entlassungen notwendig. Eine betriebliche Restrukturierung ist nur noch über Entlassungen möglich (vgl. Kapitel 2.2.3). Daher kann auch ein positiver Zusammenhang zwischen betrieblichen Neueinstellungen bzw. Entlassungen und Überstunden und Arbeitszeitkonten vermutet werden.

Aufgrund dieser gegenläufigen Erklärungen werden für den Zusammenhang zwischen betrieblichen Neueinstellungen bzw. Entlassungen und dem Einsatz von Überstunden und Arbeitszeitkonten zwei alternative Hypothesen formuliert. Im empirischen Teil der Arbeit wird dann überprüft, ob ein positiver oder negativer Zusammenhang besteht.

Hypothese 10-I:

Bei betrieblichen Neueinstellungen bzw. Entlassungen fällt die Wahrscheinlichkeit von Überstunden und Arbeitszeitkonten geringer als in Betrieben ohne Neueinstellungen bzw. Entlassungen aus.

Hypothese 10-II:

Bei betrieblichen Neueinstellungen bzw. Entlassungen fällt die Wahrscheinlichkeit von Überstunden und Arbeitszeitkonten höher als in Betrieben ohne Neueinstellungen bzw. Entlassungen aus.

Betriebliche Beschäftigungsstruktur: Merkmale des Arbeitsvertrages

Die betriebliche Beschäftigungsstruktur zeichnet sich durch verschiedene Merkmale des Arbeitsvertrages aus, d. h. vom Vertragsverhältnis, das die Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer regelt. Ausgehend von den spezifischen

Merkmale des Arbeitsvertrags ist ein enger Zusammenhang mit Überstunden und Arbeitszeitkonten in Betrieben zu vermuten.

Das Beschäftigungsverhältnis wird unterschiedlich geregelt, Arbeitnehmer können als Teilzeit- oder geringfügig Beschäftigte und als befristet Beschäftigte eingestellt werden. Eine Sonderform ist die Leiharbeit. Zwar wird der Arbeitsvertrag zwischen dem Verleihbetrieb und dem Leiharbeitnehmer und nicht direkt zwischen dem Entleihbetrieb und dem Arbeitnehmer geschlossen, dennoch gilt hier ein spezifisches Arbeitsverhältnis zwischen dem Entleihbetrieb und dem Leiharbeitnehmer. Diese drei Formen von Beschäftigungsverhältnissen zählen zur atypischen Beschäftigung.

Erstens wird ein enger Zusammenhang zwischen dem Anteil von Teilzeit- sowie geringfügig Beschäftigten und Überstunden und Arbeitszeitkonten vermutet. Teilzeit- und geringfügige Beschäftigung bieten als Instrumente zeitlicher Flexibilität eine Substitutionsmöglichkeit für den Einsatz von Überstunden und Arbeitszeitkonten.¹²⁶ Die geringfügige Beschäftigung ist eine spezielle zusätzliche Form der Teilzeitbeschäftigung, bei der keine Lohnsteuer anfällt und geringere Sozialversicherungsabgaben geleistet werden müssen.¹²⁷ Sie ist durch eine sehr geringe durchschnittliche Arbeitszeit von weniger als 13 Wochenstunden gekennzeichnet. Betriebe können daher relativ einfach den Anteil geringfügig Beschäftigter ausweiten und wieder verringern, um auf Nachfrageschwankungen zu reagieren. Teilzeitbeschäftigte stellen ebenfalls einen großen Flexibilitätspuffer dar, da die vertragliche Arbeitszeit mit nur geringem bürokratischem Aufwand über das bislang vereinbarte Niveau ausgedehnt oder (wieder darauf) zurückgefahren werden kann.

Neben den Substitutionsmöglichkeiten für Überstunden und Arbeitszeitkonten wird der betriebliche Nutzen von Arbeitszeitkonten bei Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten als gering eingeschätzt. Diese Beschäftigtengruppen reduzieren häufig freiwillig ihre Arbeitszeit und ihr Arbeitszeitrahmen wird eher durch externe Beschränkungen vorgegeben, wie Kindergarten- oder Schulöffnungszeiten. Daraus kann angenommen werden, dass von Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten in geringerem Maße auch Zeitguthaben aufgebaut werden können, die Betriebe nutzen, um Nachfrageveränderungen zu bewältigen. Insgesamt fällt daher das betriebliche Interesse an Überstunden und Arbeitszeitkonten mit einem zunehmenden Anteil von Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten geringer aus.

126 Das bedeutet generell, dass der Überstunden- und Arbeitszeitkonteneinsatz zwar vermindert, aber nicht völlig ausgeschlossen wird.

127 Die folgenden Ausführungen zu den Merkmalen des Arbeitsvertrages wurden bereits in einer früheren Arbeit von Herzog-Stein/Zapf (2014) veröffentlicht und werden hier aufgegriffen und erweitert.

Hypothese 11:

Ein steigender Anteil von Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten verringert die Wahrscheinlichkeit von Überstunden und Arbeitszeitkonten in einem Betrieb.

Zweitens kann der Anteil befristet Beschäftigter den Einsatz von Überstunden und Arbeitszeitkonten in einem Betrieb beeinflussen.

Befristete Beschäftigungsverhältnisse können als Instrument numerischer Flexibilität (bis zu einem gewissen Grad) alternativ zu Überstunden und Arbeitszeitkonten eingesetzt werden, um den Arbeitseinsatz flexibler zu gestalten. Da Befristungen zum Vertragsende auslaufen, fallen auf betrieblicher Seite keine Kündigungs- und Entlassungskosten an (vgl. Kapitel 2.2.2). Insbesondere in externen Arbeitsmärkten bzw. offenen Systemen dürfte die befristete Beschäftigung weit verbreitet sein. Betriebe nutzen bei Schwankungen auf Produktmärkten häufiger numerische Flexibilität, da spezifisches Humankapital nicht benötigt wird und nicht im Betrieb gehalten werden muss (vgl. Kapitel 4.3.1 und 4.3.3). Bei einem hohen Anteil befristet Beschäftigter spricht gegen Arbeitszeitkonten zudem, dass bei relativ kurzen und zeitlich begrenzten Beschäftigungsverhältnissen es schwierig wird, den Arbeitszeitkonteneinsatz nach betrieblichen Bedürfnissen zu gestalten. Denn Zeitguthaben bzw. Zeitschulden können von befristet Beschäftigten nur in einem begrenzten Umfang auf- bzw. abgebaut werden.

Befristete Beschäftigungen können jedoch auch komplementär zu den Instrumenten zeitlicher Flexibilität eingesetzt werden. Dies dürfte insbesondere in Betrieben der Fall sein, die durch eine stabile Kern- oder Stammbelegschaft gekennzeichnet sind, wie beispielsweise im öffentlichen Dienst (Giesecke 2006). Befristete Beschäftigung gewährleistet numerische Flexibilität des Betriebs, während bei Beschäftigten der Stammbelegschaft zeitliche Flexibilitätsinstrumente genutzt werden (vgl. Kapitel 2.2.3). Befristungen dienen auch dazu, Arbeitskräfte länger zu erproben und diese bei Eignung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen (vgl. Kapitel 2.2.2). Dies dürfte insbesondere für betriebsinterne Arbeitsmärkte bzw. geschlossene Beschäftigungssysteme gelten, die durch Instrumente zeitlicher Flexibilität gekennzeichnet sind.

Trotz eines möglichen komplementären Einsatzes von Befristungen und den Instrumenten zeitlicher Flexibilität wird insgesamt angenommen, dass bei einer relativ zur Stammbelegschaft steigenden Randbelegschaft durch befristete Beschäftigung die numerische Flexibilität an Bedeutung gewinnt und zeitliche Flexibilität an Bedeutung verliert.

Hypothese 12:

Ein höherer Anteil befristet Beschäftigter verringert die Wahrscheinlichkeit von Überstunden und Arbeitszeitkonten in einem Betrieb.

Drittens wird ein enger Zusammenhang zwischen dem Leiharbeiteranteil und Überstunden und Arbeitszeitkonten in einem Betrieb vermutet.

Leiharbeit ermöglicht als relativ neue Form numerischer Flexibilität eine schnelle Anpassung bei einem kurzfristigen und unvorhergesehenen betrieblichen Personalbedarf. Betriebe dürften insbesondere an Leiharbeit interessiert sein, wenn andere Flexibilitätsmöglichkeiten bereits weitgehend ausgeschöpft sind. Denn durch Leiharbeit werden (lange) Suchprozesse und Transaktionskosten vermieden, die bei Einstellungen anfallen würden. Auch entfallen Entlassungskosten, wenn die zusätzlichen Arbeitskräfte nicht mehr benötigt werden (vgl. Kapitel 2.2.2). Gegen einen negativen Zusammenhang von Leiharbeit und dem Überstunden- und Arbeitszeitkonteneinsatz sprechen im Wesentlichen aber zwei Gründe:

Erstens ist die Leiharbeit aufgrund des spezifischen Verhältnisses zwischen Verleihbetrieb, Entleihbetrieb und Leiharbeitnehmer für die Entleihbetriebe relativ teuer. Daher ist davon auszugehen, dass insbesondere Betriebe mit einem hohen Flexibilitätsbedarf die Leiharbeit komplementär zu zeitlichen Flexibilitätsinstrumenten einsetzen, um auf allen Ebenen flexibel agieren zu können. Zweitens übernimmt die Leiharbeit auch eine Pufferfunktion für die Stammbelegschaft (vgl. Kapitel 2.2.2). Betriebe sind daran interessiert, Beschäftigte der Stammbelegschaft zu halten und setzen bei dieser Gruppe verstärkt zeitliche Flexibilität ein. Bei negativen Nachfrageveränderungen werden bei Stammbeschäftigten zunächst Überstunden reduziert und angesparte Zeitguthaben abgebaut. Gleichzeitig kann der Umfang der Leiharbeit verringert und so die Kernbelegschaft mit ihrem angesammelten betriebsspezifischen Humankapital geschützt werden. Dies könnte insbesondere für interne Arbeitsmärkte bzw. geschlossene Beschäftigungssysteme gelten.

Hypothese 13:

Ein steigender Anteil von Leiharbeitern erhöht die Wahrscheinlichkeit von Überstunden und Arbeitszeitkonten in einem Betrieb.

Betriebliche Beschäftigungsstruktur: Individuelle Merkmale der Beschäftigten

Neben den spezifischen Merkmalen des Arbeitsvertrages bestimmen auch individuelle Faktoren der Beschäftigten die Zusammensetzung der Belegschaft. Diese individuellen Beschäftigtenmerkmale können auf den betrieblichen Einsatz von Überstunden und Arbeitszeitkonten wirken.

Bei den individuellen Merkmalen der Beschäftigten ist erstens das Geschlecht bedeutend, wobei die Geschlechterverteilung durch den Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft gemessen werden kann. Da Frauen häufig Erwerbs-, Familien- und Hausarbeit vereinbaren müssen, ist ihre Zeit meist beschränkt, länger durch Überstunden zu arbeiten oder Guthaben auf Arbeitszeitkonten aufzubauen (Wotschack 2010b). Anstelle einer Variation von Dauer und Lage der Arbeitszeit über mehrere Wochen oder Monate benötigen Frauen vielmehr eine „alltägliche“ Flexibilität, d. h. eine Möglichkeit, die tägliche Arbeitszeitlänge und -lage zu variieren, um Beruf und Familie zu vereinbaren.¹²⁸ Jedoch widerspricht eine Arbeitszeitvariation nach individuellen Bedürfnissen dem betrieblichen Interesse einer allgemeinen Verfügbarkeit von Arbeitskräften (vgl. Kapitel 3.2.2). Frauen sind bei einer betrieblich erforderlichen, kurzfristigen Arbeitszeitvariation weniger flexibel als Männer, wodurch vermutet werden kann, dass Frauen in einem geringeren Umfang Überstunden leisten. Auch dürfte es für Frauen schwieriger sein, Guthaben auf Arbeitszeitkonten während konjunktureller Hochphasen aufzubauen, die dann bei negativen Nachfrageveränderungen wieder abgebaut werden, um Beschäftigung zu sichern. So weisen Bundesmann-Jansen et al. (2000) darauf hin, dass Männer häufiger als hauptsächlichen Zweck von Arbeitszeitkonten die Arbeitszeitanpassung an den Arbeitsanfall sehen, während Frauen häufiger die Arbeitszeitanpassung an außerbetriebliche Anforderungen sowie an persönliche Bedürfnisse in den Vordergrund stellen. Bei einem höheren Frauenanteil dürfte es somit für Betriebe schwieriger sein, den Einsatz von Überstunden und Arbeitszeitkonten zu organisieren und für betriebliche Bedürfnisse zu nutzen.

Hypothese 14:

Ein höherer Frauenanteil verringert die Wahrscheinlichkeit des Einsatzes von Überstunden und Arbeitszeitkonten in einem Betrieb.

Der Überstunden- und Arbeitszeitkonteneinsatz wird zweitens durch den Umfang der vorhandenen Qualifikationen der beschäftigten Arbeitnehmer beeinflusst. Das betriebliche Qualifikationsniveau kann durch den Anteil der Facharbeiter und Angestellten/Beamten mit qualifizierter Tätigkeit in einem Betrieb gemessen werden.

Betriebe investieren in die Weiterbildung von Facharbeitern und qualifizierten Beschäftigten, um das betriebsspezifische Humankapital weiter zu verbessern. Daher steigt das arbeitgeberseitige Interesse an stabilen und langfristigen Beschäftigungsverhältnissen (vgl. Kapitel 4.2.1). Vor diesem Hintergrund werden Betriebe, die in die Humankapitalausstattung ihrer Mitarbeiter investiert haben, versuchen,

¹²⁸ Die folgenden Ausführungen zu den individuellen Merkmalen der Beschäftigten wurden bereits in einer früheren Arbeit von Herzog-Stein/Zapf (2014) veröffentlicht und werden hier aufgegriffen und erweitert.

numerische Flexibilität (möglichst lange) zu vermeiden (Erlinghagen 2005). Betriebe schließen mit dieser besonderen Beschäftigtengruppe einen impliziten Vertrag ab, wonach Arbeitgeber nicht sofort, sondern erst verzögert mit Entlassungen reagieren. Stattdessen können Betriebe zeitliche Flexibilitätsinstrumente wie Überstunden und Arbeitszeitkonten nutzen, um die Beschäftigung zu stabilisieren. In diesem Kontext stellen neben Überstunden speziell Arbeitszeitkonten eine implizite Versicherung gegen Entlassungsrisiken dar (vgl. Kapitel 4.2.7). Bei positiven Auftragsveränderungen kann das betriebsspezifische Humankapital der Fachkräfte und qualifizierten Beschäftigten weiter ausgeschöpft werden, indem die Arbeitszeit vorübergehend verlängert wird.

Da die Arbeitsplätze der Facharbeiter und qualifizierten Beschäftigten in hohem Maße geschützt sind, können sie den betriebsinternen Arbeitsmärkten bzw. primären geschlossenen Systemen zugerechnet werden, bei denen ein höheres Maß an zeitlicher Flexibilität vermutet werden kann (vgl. Kapitel 4.3.2 und 4.3.3).

Hypothese 15:

Ein zunehmender Anteil an Facharbeitern und Angestellten/Beamten mit einer qualifizierten Tätigkeit erhöht die Wahrscheinlichkeit von Überstunden und Arbeitszeitkonten in einem Betrieb.

Zusammenfassend bieten Tabelle 2 und Tabelle 3 einen Überblick über die in den Hypothesen vermuteten Zusammenhänge.

Bei den arbeitsangebotsseitigen Bestimmungsgründen für bezahlte und unbezahlte Überstunden und den arbeitsnachfrageseitigen Bestimmungsgründen für Überstunden und Arbeitszeitkonten wird angenommen, dass weitere Merkmale die Wahrscheinlichkeit von Überstunden und Arbeitszeitkonten beeinflussen. Eine eigene Hypothese wurde für diese Merkmale aber nicht formuliert, da die Effekte für die vorliegenden Analysen nur eine untergeordnete Rolle spielen und in der empirischen Literatur dazu bereits hinreichend Befunde vorliegen. Jedoch werden die Merkmale als Kontrollvariablen in die Analysen aufgenommen und auf ihre Effekte im Ergebnisteil kurz eingegangen.

In Bezug auf die arbeitsangebotsseitigen Einflussfaktoren für Überstunden weisen beispielsweise Bauer/Zimmermann (1999) darauf hin, dass die berufliche Stellung von Bedeutung ist und qualifizierte Arbeiter, unqualifizierte Angestellte und qualifizierte Angestellte eine geringere Wahrscheinlichkeit haben, bezahlte Überstunden zu leisten als unqualifizierte Arbeiter. Dabei leisten qualifizierte Angestellte vor allem unbezahlte Überstunden. Pannenberg/Wagner (2000) zeigen ebenfalls, dass Angestellte häufiger und mehr Überstunden leisten als Arbeiter.

Bei Angestellten sind unbezahlte Überstunden am weitesten verbreitet, während Arbeiter vor allem bezahlte Überstunden leisten.¹²⁹

Bezüglich der arbeitsnachfrageseitigen Einflussfaktoren sind besonders die Branchen und die Betriebsgröße relevant. So weisen Bellmann et al. (1996) darauf hin, dass im Produzierenden Gewerbe deutlich häufiger und mehr bezahlte Überstunden als im Dienstleistungsbereich eingesetzt werden. Bellmann/Gewiese (2003) zeigen, dass mit steigender Betriebsgröße auch der Anteil der Betriebe mit Überstunden und Arbeitszeitkonten zunimmt.

Tabelle 2: Vermutete Zusammenhänge auf der Arbeitsangebotsseite

Geschlechtsspezifische Unterschiede		
	Männer	Frauen
Alter	+/- (umgekehrt u-förmig)	-
Kinder im Haushalt	+	-
Vertragliche Arbeitszeit	+/-	-
Keine geschlechtsspezifischen Unterschiede		
Befristung	-/+	
Leiharbeit	-/+	
Dauer der Betriebszugehörigkeit	-	
Berufliche Position	- bezahlte Überstunden, + unbezahlte Überstunden	
Zugang zu einem Arbeitszeitkonto	-	

Tabelle 3: Vermutete Zusammenhänge auf der Arbeitsnachfrageseite

Industrielle Beziehungen	Tarifbindung	+
	Betriebs-/Personalrat	+
Traditionelle Instrumente numerischer Flexibilität	Neueinstellungen	-/+
	Entlassungen	-/+
Betriebliche Beschäftigungsstruktur: Merkmale des Arbeitsvertrages	Anteil von Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten	-
	Anteil befristet Beschäftigter	-
	Anteil der Leiharbeiter	+
Betriebliche Beschäftigungsstruktur: Individuelle Merkmale der Beschäftigten	Frauenanteil	-
	Anteil der Facharbeiter und Angestellten/ Beamten mit qualifizierter Tätigkeit	+

Mit Aufnahme der Merkmale als Kontrollvariablen kann überprüft werden, ob die bereits vorhandenen empirischen Befunde bestätigt werden können. Abwei-

129 Die Studie bezieht sich allerdings nur auf vollzeitbeschäftigte Männer.

chungen können aber beispielsweise auf eine unterschiedliche Eingrenzung des Samples zurückgeführt werden. Ebenfalls zeigt sich am Arbeitsmarkt auch eine Strukturverschiebung, da es einen Trend zur Höherqualifizierung und zur Ausweitung des Dienstleistungsbereichs gibt. Dadurch können bei der Erklärung von Überstunden und Arbeitszeitkonten bestimmte Merkmale im Zeitverlauf an Bedeutung gewinnen oder verlieren.

Abschließend ist noch darauf hinzuweisen, dass die arbeitsangebotsseitigen und die arbeitsnachfrageseitigen Bestimmungsgründe für Überstunden und Arbeitszeitkonten nicht völlig voneinander unabhängig sind, sondern die Individual- und Betriebsebene zusammenhängen. In den empirischen Analysen zu Überstunden und Arbeitszeitkonten werden deshalb jeweils Individual- und Betriebsdaten verwendet. Dadurch können Assoziationen zwischen diesen beiden Ebenen aufgezeigt werden, beispielsweise ob der Effekt einer Teilzeittätigkeit bei Beschäftigten auf der Individualebene in die gleiche Richtung weist wie der Effekt des Teilzeitannteils auf der Betriebsebene.

6 Daten, Variablen und Methoden

Im vorangegangenen Kapitel wurden auf Grundlage der bisherigen theoretischen Überlegungen verschiedene Hypothesen formuliert, die im empirischen Teil der Arbeit überprüft werden. Im Mittelpunkt der Analysen stehen die arbeitsangebotsseitigen Bestimmungsgründe für bezahlte und unbezahlte Überstunden und die arbeitsnachfrageseitigen Bestimmungsgründe für den Einsatz von Überstunden und Arbeitszeitkonten, wofür unterschiedliche Datensätze verwendet werden. Zwar liefert die amtliche Statistik Angaben zum Umfang der bezahlten und unbezahlten Überstunden, allerdings geben diese nur einen gesamtwirtschaftlichen Überblick. Informationen zur Verbreitung von Arbeitszeitkonten fehlen in der amtlichen Statistik (vgl. Kapitel 3.3).

Grundsätzlich stehen Haushalts- bzw. Personenbefragungen einerseits und Unternehmensbefragungen andererseits zur Verfügung, um die arbeitsangebotsseitigen und arbeitsnachfrageseitigen Bestimmungsgründe empirisch zu analysieren. Bei der Analyse von Überstunden unterliegen Individualbefragungen in Form von Haushalts- bzw. Personenbefragungen einer geringeren Gefahr von falschen Angaben über die tatsächlich geleisteten Überstunden (Gerlach/Hübner 1987). Auch ist eine differenzierte Angabe zu Umfang und Abgeltung der Überstunden möglich, wodurch bezahlte, unbezahlte und transitorische Überstunden ermittelt werden können.¹³⁰ Dem gegenüber stehen jedoch Erinnerungs- und Interpretationsprobleme bei den befragten Personen und die Angaben beziehen sich häufig auf eine bestimmte Berichtswoche, wodurch saisonale Schwankungen im Jahresverlauf nicht abgebildet werden können. Ebenfalls werden in Individualbefragungen nur in geringem Umfang auch Informationen zu betrieblichen Merkmalen abgefragt. Dagegen kann im Rahmen von Unternehmensbefragungen auf Informationen aus unterschiedlichen Dokumentationssystemen, wie z. B. Aufzeichnungen in Verträgen, Zeiterfassungssystemen und dem betrieblichen Rechnungswesen zurückgegriffen werden. Diese Systeme ermöglichen präzise Angaben zur Arbeitszeit, einschließlich geleisteter Überstunden. Allerdings beziehen sich die Angaben häufig nur auf bezahlte Überstunden, die anhand der Lohnabrechnung ermittelt werden. Der Umfang unbezahlter Überstunden ist Unternehmen häufig nicht bekannt oder eine Offenlegung nicht erwünscht (Alter 2006). Eine Angabe zu transitorischen Überstunden erfordert eine Zusammenstellung von Informationen aus Zeiterfassungssystemen, wofür bei Unternehmen häufig keine Ressourcen vorhanden sind oder aufgebracht werden.

¹³⁰ Die folgenden Ausführungen zu den Vor- und Nachteilen von Individual- und Betriebsdaten wurden bereits in einer früheren Arbeit von Zapf (2012) veröffentlicht und werden hier aufgegriffen und zusammengefasst.

Für die Analyse von Arbeitszeitkonten eignen sich sowohl Individual- als auch Unternehmensbefragungen. Bei Haushalts-/Personenbefragungen können individuelle Merkmale tiefer analysiert werden, während Informationen über betriebliche und institutionelle Bestimmungsgründe begrenzt sind. Diese sind in Unternehmensbefragungen hinreichend abgedeckt, allerdings liegen für individuelle Merkmale der Beschäftigten nur aggregierte Daten auf der Betriebsebene vor, wie beispielsweise der Frauenanteil.

Inzwischen gibt es eine Vielzahl an Datenquellen mit Informationen zu Überstunden und Arbeitszeitkonten in Deutschland.¹³¹ Diese unterscheiden sich jedoch teils erheblich in Hinblick auf Fragestellung, Untersuchungseinheiten und Bezugszeitraum. Die Schwierigkeit besteht vor allem darin, verlässliche, flächendeckende und kontinuierliche Informationen zu Überstunden und Arbeitszeitkonten zu erhalten.

Für die sekundäranalytischen Auswertungen zu Überstunden und Arbeitszeitkonten werden jeweils sowohl das SOEP als auch das IAB-Betriebspanel genutzt. Damit werden sowohl die Individual- als auch die Betriebsebene adäquat berücksichtigt und die Analysen nicht einseitig durchgeführt. Die empirischen Analysen zu den arbeitsangebotsseitigen Bestimmungsgründen von Überstunden mit den SOEP-Daten werden um die Analysen der arbeitsnachfrageseitigen Bestimmungsgründe mit den IAB-Betriebspaneldaten ergänzt. Für die empirischen Analysen zu Arbeitszeitkonten werden in erster Linie die Daten des IAB-Betriebspansels genutzt. Diese Analysen werden um die Auswertungen der SOEP-Daten erweitert, um zu überprüfen, bei welchen Personen(gruppen) die Wahrscheinlichkeit des Zugangs zu einem Arbeitszeitkonto höher oder geringer ausfällt. Darüber hinaus werden die SOEP-LEE-Daten ausgewertet, bei denen die Daten der SOEP Welle 2011 mit einer Arbeitgeberbefragung verknüpft wurden. Die gematchten Daten geben Aufschluss darüber, welche Beschäftigten in einem Betrieb mit Arbeitszeitkonten tatsächlich Zugang zu diesem Instrument haben, also dieses zur Arbeitszeitflexibilisierung nutzen können. Dagegen kann mit den SOEP-LEE-Daten nicht geprüft werden, welche Beschäftigten tatsächlich Überstunden leisten, gegeben, dass der Betrieb auf Überstunden zurückgreift. Dies liegt darin begründet, dass auf der Betriebsseite keine Angaben zu Überstunden vorliegen.

Die Daten des SOEP, SOEP-LEE und des IAB-Betriebspansels werden in den folgenden Abschnitten kurz beschrieben, auf Fragestellung und verwendete Variablen eingegangen und die Kriterien der Fallauswahl dargelegt. Im Anschluss wird die verwendete Methode zur Analyse von Überstunden und Arbeitszeitkonten vorgestellt.

¹³¹ Einen Überblick über verschiedene Datenquellen zu Überstunden und Arbeitszeitkonten bietet z. B. Zapf (2012).

6.1 SOEP

6.1.1 Datensatzbeschreibung

Das SOEP ist eine jährliche Wiederholungsbefragung von Erwachsenen¹³² in zu-fällig und repräsentativ ausgewählten privaten Haushalten in Deutschland. Seit 1984 wird die Befragung in Westdeutschland und seit 1990 auch in Ostdeutschland durchgeführt. Das SOEP liefert unter anderem Informationen zu den Themenbereichen Persönlichkeitsmerkmale, Gesundheit, Erwerbsbeteiligung und berufliche Mobilität, Erwerbs- und Familienbiographien, Einkommensverläufe, die Haushaltssammensetzung und Wohnsituation. Wechselnde Schwerpunkt-themen stellen darüber hinaus auch Informationen, beispielsweise zu Weiterbildung, Qualifikation und sozialer Sicherung zur Verfügung.

Durch die Ziehung einer Haushaltsstichprobe, bei der alle Personen in Privathaushalten zur Erhebungseinheit werden, wird das Konzept der Erhebung von Lebensverläufen realisiert. Personen, die aus dem Befragungshaushalt ausziehen, werden weiter verfolgt und Personen, die in einen Befragungshaushalt ziehen, werden in das SOEP einbezogen. Die Erhebung von Lebensläufen im Haushalt-kontext erlaubt es dabei, die Erhebungsdaten auf die Grundgesamtheit aller Personen und Privathaushalte in Deutschland hochzurechnen. Um die Repräsentativität der Daten zu gewährleisten wurden in den Jahren 1994/1995, 1998, 2000, 2002 und 2006 Zusatzstichproben gezogen.¹³³

Das SOEP umfasst inzwischen acht Teilstichproben und erfordert für deskriptiv angelegte Analysen eine Hochrechnung, da sich die Ziehungswahrscheinlichkeiten der einzelnen Teilstichproben unterscheiden. Stichprobe A umfasst (deut-sche) Haushalte¹³⁴ in der Bundesrepublik Deutschland (Hauptstichprobe, Start 1984), Stichprobe B ausländische Haushalte¹³⁵ in der Bundesrepublik Deutschland (Start 1984), Stichprobe C Privathaushalte in der ehemaligen Deutschen Demo-kratischen Republik (Start 1990), Stichprobe D Zuwanderer-Privathaushalte (Start 1994/1995), Stichprobe E und F Haushalte in Deutschland (Ergänzungsstichproben, Start 1998 bzw. 2000), Stichprobe G Hocheinkommens-Privathaushalte (Hochein-kommensstichprobe, Start 2002) und Stichprobe H Haushalte in Deutschland (Er-gänzungsstichprobe, Start 2006) (Göbel et al. 2008; Wagner et al. 2007).

132 Erwachsene werden im SOEP als 17 Jahre und älter definiert.

133 In den Jahren 1994/1995 wurde eine Zusatzstichprobe für Zuwanderer und 2002 eine Stichprobe zur Überrepräsentierung von Haushalten von Hocheinkommensbeziehern gezogen. In den Jahren 1998, 2000 und 2006 folgten Ergänzungsstichproben, um die Fallzahlen zu stabilisieren bzw. zu erhöhen.

134 Stichprobe A umfasst Haushalte, deren Haushaltsvorstand zum Ziehungszeitpunkt nicht türkischer, italienischer, jugoslawischer, griechischer oder spanischer Nationalität war.

135 Stichprobe B umfasst Haushalte, deren Haushaltsvorstand zum Ziehungszeitpunkt türkischer, italienischer, jugosla-wischer, griechischer oder spanischer Nationalität war.

Mit den SOEP-Daten stehen bis zum Jahr 2012 insgesamt 29 Wellen zur Verfügung, die eine Quer- und Längsschnittbetrachtung ermöglichen. Der besondere Vorteil der Daten liegt in der langen Zeitreihe und der Vielzahl an personenbezogenen Merkmalen. Dadurch können Aussagen über Entwicklungen und Veränderungen von Verbreitung und Umfang der Überstunden sowie der Abgeltungsformen nach unterschiedlichen individuellen, aber auch nach Merkmalen gemacht werden, die das Beschäftigungsverhältnis bzw. den Arbeitsplatz der befragten Personen charakterisieren. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass erstens die Fallzahlen geringer ausfallen, weshalb es zu Einschränkungen bei Analyse und Darstellung von Ergebnissen kommen kann. Zweitens kommt es aufgrund von Veränderungen von Frageformulierungen, Reihenfolge und der Einführung einer Filterfrage zu einem „Bruch“ in der Zeitreihe (vgl. Kapitel 6.1.3).

6.1.2 Fragestellung und Variablen

Für den Analysezeitraum von 1991 bis 2012 stehen in den SOEP-Daten die Angaben zu Überstunden in jeder Welle zur Verfügung, die Frage zu Arbeitszeitkonten wird seit dem Jahr 2002 jährlich gestellt. Dabei wird den Fragen zu Abgeltung und Anzahl der geleisteten Überstunden seit dem Jahr 1997 und der Frage zur Verbreitung von Arbeitszeitkonten seit dem Jahr 2002 eine Filterfrage vorangestellt. Nur befragte Personen, bei denen Überstunden vorkommen, erhalten zunächst die Frage zu Arbeitszeitkonten und darauf folgend die Fragen zu Abgeltung und Anzahl der Überstunden. Dadurch kommt es zu einer Einschränkung bzw. Selektion bei den beschäftigten Arbeitnehmern, worauf im nächsten Abschnitt (vgl. Kapitel 6.1.3) spezifisch eingegangen wird.

Die Fragen im SOEP lauten:

- (1) „Kommt es vor, dass Sie Überstunden leisten?“
- (2) „Können diese Überstunden auch in ein sogenanntes Arbeitszeitkonto fließen, das Sie innerhalb eines Jahres oder länger mit Freizeit ausgleichen können?“
- (3) „Werden die Überstunden in der Regel abgefeiert oder bezahlt oder gar nicht abgegolten?“¹³⁶

¹³⁶ Diese Frageformulierung gilt unverändert seit dem Jahr 2003. Bis zum Jahr 1996 lautete die Fragestellung „Wenn Sie Überstunden leisten, werden die in der Regel bezahlt oder abgefeiert oder gar nicht abgegolten?“ mit den Antwortkategorien „Bezahlt“, „Abgefeiert“, „Teils/teils“, „Gar nicht abgegolten“ sowie „Trifft nicht zu, leiste keine Überstunden“. Ab dem Jahr 1997 bis zum Jahr 2002 lautete die Fragestellung „Wenn Sie Überstunden leisten, werden die in der Regel abgefeiert oder bezahlt oder gar nicht abgegolten?“ mit den Antwortkategorien „Abgefeiert“, „Teils/teils“, „Bezahlt“ sowie „Gar nicht abgegolten“. Die veränderte Frageformulierung und Reihenfolge bei den Antwortmöglichkeiten könnten die Ergebnisse in einem gewissen Maße verzerrn.

- (4) „Wie war das im letzten Monat: Haben Sie da Überstunden geleistet?
Wenn ja, wieviele?“

Die Filterfrage zum Leisten von Überstunden können die befragten Personen mit „Ja“, „Nein“ oder „Trifft nicht zu, da Selbstständiger“ beantworten. Bei der zweiten Frage nach der Existenz eines Arbeitszeitkontos können die befragten Personen mit „Ja, und zwar mit Ausgleich bis zum Jahresende“, „Ja, und zwar mit kürzerer Ausgleichsfrist“, „Ja, und zwar mit längerer Ausgleichsfrist“ sowie mit „Nein“ beantworten. Die dritte und vierte Frage stellt die Informationen zur Überstundenarbeit bereit. Bei der dritten Frage zur Abgeltungsform gibt es die vier Antwortmöglichkeiten „Abgefeiert“, „Teils/teils“, „Bezahlt“ und „Gar nicht abgegolten“. Abgefeierte Überstunden sind dabei transitorische Überstunden, während es sich bei gar nicht abgegoltenen Überstunden um unbezahlte Überstunden handelt. Bei der Antwortkategorie „Teils/teils“ handelt es sich um eine Mischkategorie, die nicht näher erläutert wird. Jedoch kann angenommen werden, dass es sich um teilweise abgefeierte und teilweise bezahlte Überstunden handelt.¹³⁷ Die vierte Frage zu Überstunden erfasst, ob im letzten Monat vor der Befragung Überstunden geleistet wurden und, wenn ja, wie hoch die Anzahl der geleisteten Überstunden insgesamt und darunter die Anzahl der bezahlten Überstunden war.

Da die Befragungen des SOEP überwiegend zwischen Februar und April eines jeden Jahres durchgeführt werden, können saisonale Effekte der Überstundenarbeit nicht ausgeschlossen werden. Die Vergleichbarkeit der verschiedenen Querschnitte ist jedoch gegeben, da die zeitliche Verteilung der Befragung in allen Wellen ähnlich ist.

Abhängige Variablen

Die Frage zur Existenz eines Arbeitszeitkontos bildet die Grundlage für die binäre abhängige Variable *Zugang zu einem Arbeitszeitkonto*.¹³⁸ Diese Variable wird als Dummyvariable (0/1) kodiert und erhält den Wert 1, wenn Überstunden in ein Arbeitszeitkonto fließen können, wobei die Länge des Ausgleichszeitraums nicht relevant ist.

Die beiden Fragen zu Abgeltung und Anzahl der Überstunden bilden die Grundlage für die metrischen Variablen der Anzahl der abgefeierten Überstunden, teils-teils abgegoltenen Überstunden, bezahlten Überstunden und den unbezahlten Überstunden, die in den Deskriptionen genutzt werden. Dabei werden die Informationen zur Anzahl der geleisteten Überstunden mit der in der Regel vorkommenden

¹³⁷ Diese Annahme wird dadurch gestützt, dass im englischen Fragebogen die Antwort „Teils/teils“ mit „partly paid/partly compensated with time off“ übersetzt wird.

¹³⁸ Bei den Überstundenanalysen wird diese Variable auch als unabhängige Variable genutzt.

Abgeltung verknüpft. Die Anzahl der abgefeierten Überstunden beschreibt die Anzahl der geleisteten Überstunden, sofern diese in der Regel abgefeiert werden. Die Anzahl der teils-teils abgegoltenen bzw. bezahlten Überstunden erfasst die Anzahl der geleisteten Überstunden, sofern diese teils-teils abgegolten bzw. bezahlt werden. Entsprechend beschreibt die Anzahl der unbezahlten Überstunden die Anzahl der geleisteten Überstunden, sofern diese gar nicht abgegolten werden.

In den multivariaten Analysen wird der Fokus auf die bezahlten und unbezahlten Überstunden gerichtet. Die Variablen *bezahlte Überstunden* und *unbezahlte Überstunden* sind als Dummyvariablen (0/1) kodiert und berücksichtigen jeweils eine spezifische Abgeltungsform. *Bezahlte Überstunden* erhalten den Wert 1, wenn Überstunden in der Regel bezahlt werden und im letzten Monat vor der Befragung Überstunden geleistet wurden. *Unbezahlte Überstunden* erhalten den Wert 1, wenn Überstunden in der Regel gar nicht abgegolten werden und im letzten Monat vor der Befragung Überstunden geleistet wurden.

Bei der Analyse von Überstunden differenziert nach der Abgeltung ist einschränkend anzumerken, dass lediglich Aussagen über die zwischen Arbeitgebern und -nehmern vereinbarte Abgeltungsform gemacht werden können. So kann es beispielsweise sein, dass Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder individuelle Arbeitsverträge vorsehen, dass mehr geleistete Arbeitsstunden vom Beschäftigten wieder abgefeiert werden. Tatsächlich kann es aber sein, dass Beschäftigte die mehr geleisteten Arbeitsstunden nicht durch Freizeit ausgleichen können. In diesem Fall haben Beschäftigte faktisch unbezahlte Überstunden geleistet. Auch können mehr geleistete Arbeitsstunden, die nicht rechtzeitig abgefeiert werden, zu bezahlten Überstunden werden, wenn der Betrieb diese nicht verfallen lässt, sondern ausbezahlt (vgl. Kapitel 3.1.1). Daher kann angenommen werden, dass die Angaben zu bezahlten und unbezahlten Überstunden tendenziell leicht unterschätzt sein könnten.

Unabhängige Variablen

Als unabhängige Variablen werden zum einen individuelle Faktoren und zum anderen Merkmale herangezogen, die das Beschäftigungsverhältnis bzw. den Arbeitsplatz der befragten Person charakterisieren. Bei der Variable *Geschlecht* wird zwischen Männern und Frauen differenziert. Die Variable *Alter* umfasst die Altersgruppen unter 30 Jahre, 30 bis 49 Jahre sowie 50 Jahre und älter, Referenzkategorie ist die Gruppe unter 30 Jahre (vgl. Tabelle 4).¹³⁹ Die Altersgruppen wurden so gewählt, um mit der ersten Kategorie die Phase des Berufseinstiegs und der ersten

¹³⁹ Bei der Variable Alter wurden für die deskriptiven Analysen zunächst Gruppen gebildet. Da sich auch in den multivariaten Analysen ein nichtlinearer Zusammenhang mit Überstundenarbeit gezeigt hat, wurde hier auf eine metrische Variable verzichtet.

Jahre der Berufserfahrung abzugrenzen. In der zweiten Altersklasse finden zum einen häufig berufliche Aufstiege und zum anderen die Phase der Familiengründung statt. Die dritte Altersgruppe umfasst ältere Beschäftigte ab 50 Jahre. Die Variable *Kinder im Haushalt* differenziert danach, ob im Haushalt der befragten Person Kinder unter 16 Jahren leben oder nicht. Bei der Variable *vertraglicher Arbeitszeitumfang* wird zwischen einer Vollzeit-, einer regulären Teilzeit- und einer geringfügigen Beschäftigung unterschieden, Referenzkategorie ist eine Vollzeittätigkeit. Das Merkmal *befristete Beschäftigung* differenziert zwischen einem befristeten und einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis. Die Variable *Leiharbeit* unterscheidet Arbeitnehmer in einem Leiharbeitsverhältnis von solchen ohne Leiharbeitsverhältnis. Die *Dauer der Betriebszugehörigkeit* ist eine metrische Variable und misst, wie lange Beschäftigte bereits in einem Betrieb/einer Dienststelle tätig sind. Bei der beruflichen Position werden die Merkmale der benötigten Ausbildung und der Autonomie beruflichen Handelns berücksichtigt. Die Variable *benötigte Ausbildung im Beruf* erfasst die Art der Ausbildung, die für die ausgeübte berufliche Tätigkeit in der Regel erforderlich ist. Hier wird danach differenziert, ob kein beruflicher Ausbildungsabschluss (Referenzkategorie), eine abgeschlossene Berufsausbildung oder ein abgeschlossenes Hochschulstudium erforderlich ist. Die letztgenannte Kategorie beinhaltet sowohl ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium als auch ein abgeschlossenes Universitäts- oder Hochschulstudium und wurde aufgrund geringer Fallzahlen zusammengefasst. Die Variable *Autonomie beruflichen Handelns* erfasst, ob und inwieweit Beschäftigte in ihrer Arbeit selbst Entscheidungen treffen können und wie hoch dieser Grad der Entscheidungsfreiheit ist. Die ursprünglich fünfstufige Skala von (1) niedrige bis (5) hohe Autonomie wurde aufgrund der geringen Fallzahlen zu drei Antwortkategorien mit den Abstufungen eher niedrige Autonomie (Referenzkategorie), mittlere Autonomie und eher hohe Autonomie zusammengefasst.

Neben den unabhängigen Variablen werden verschiedene Kontrollvariablen in die Modelle aufgenommen, die mit geleisteten Überstunden und dem Zugang zu einem Arbeitszeitkonto zusammenhängen können und dazu bei den geleisteten Überstunden auch teilweise empirische Befunde vorliegen (vgl. Kapitel 7.3.1.1). Die *berufliche Stellung* unterscheidet zwischen Arbeitern (Referenzkategorie), Angestellten und Beamten. Die Variable *erforderliche Einarbeitung* beschreibt die in der Regel erforderliche Art von Einarbeitung für die ausgeübte berufliche Tätigkeit und gibt damit Hinweise auf die Akquirierung von betriebsspezifischem Humankapital. Dabei wird zwischen einer kurzen Einweisung am Arbeitsplatz (Referenzkategorie), einer längeren Einarbeitung im Betrieb und dem Besuch von Lehrgängen/Kursen unterschieden. Die *Betriebsgröße* erfasst die Anzahl der Beschäftigten des Betriebs oder Unternehmens, in dem die befragte Person tätig ist,

und unterscheidet zwischen Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten (Referenzkategorie), 20 bis 199 Beschäftigten, 200 bis 1.999 Beschäftigten und über 2.000 Beschäftigten. Die Variable *Wirtschaftsbereich* fasst die Ausprägungen der Branche des Betriebs oder Unternehmens, in dem die befragte Person tätig ist, nach der NACE¹⁴⁰ in die Kategorien Produzierendes Gewerbe inklusive Baugewerbe (Referenzkategorie), Handel/Verkehr/Gastgewerbe, Sonstige Dienstleistungen und Öffentliche Dienstleistung/Erziehung/Gesundheit zusammen. Die Variable *Region* differenziert zwischen West- und Ostdeutschland.

In den Modellschätzungen werden zusätzlich verschiedene Interaktionsvariablen berücksichtigt. Interaktionsvariablen ermöglichen es, die Koeffizienten auf Grundlage von mehreren (meist zwei) Einflussfaktoren gleichzeitig schätzen zu können. Dies ist insbesondere dann interessant, wenn aufgrund einer Kombination von verschiedenen Ausprägungen andere Effekte erwartet werden. Bei Männern wird erstens die Interaktion zwischen einer abgeschlossenen Berufsausbildung und mittleren Autonomie beruflichen Handelns aufgenommen. Der multiplikative Term berücksichtigt den eigenständigen Effekt, den die Kombination aus einer abgeschlossenen Berufsausbildung und mittleren Autonomie beruflichen Handelns auf die Wahrscheinlichkeit von bezahlten und unbezahlten Überstunden sowie auf die Wahrscheinlichkeit des Zugangs zu einem Arbeitszeitkonto aufweist. Da es sich um zwei Dummyvariablen handelt, wird die Referenzkategorie aus allen Kombinationsmöglichkeiten gebildet, deren Produkt den Wert null ergibt. Zweitens wird die Interaktion zwischen einem abgeschlossenen Hochschulstudium und einer eher hohen beruflichen Autonomie aufgenommen. Dabei kann ein enger Zusammenhang zwischen der benötigten Berufsausbildung und mittleren Autonomie einerseits und einem abgeschlossenen Hochschulstudium und eher hohen Autonomie andererseits angenommen werden. Bei einem engen Zusammenhang zwischen unabhängigen Variablen können Kollinearitätsprobleme entstehen, die wiederum durch die Aufnahme von Interaktionsvariablen verringert werden können.

Diese Interaktionsvariablen werden auch in den logistischen Regressionsmodellen für Frauen aufgenommen. Darüber hinaus werden in den Schätzmodellen zu den Überstunden bei Frauen die Altersgruppen mit der Angabe zu Kindern interagiert, um mögliche Gruppenunterschiede aufzuzeigen. Ebenso wird der Interaktionseffekt zwischen Kindern und teilzeit- bzw. geringfügig beschäftigten Frauen berücksichtigt, da Frauen mit Kindern meist ihre Arbeitszeit reduzieren und dadurch ein enger Zusammenhang zwischen den Variablen vermutet werden kann. Die Interaktion zwischen der Region und einer Teilzeitbeschäftigung wird

¹⁴⁰ NACE bedeutet Nomenclature Statistique des Activités Économiques dans la Communauté Européenne und beschreibt die statistische Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft.

ebenfalls berücksichtigt. Da teilzeitbeschäftigte Frauen in Ostdeutschland häufiger unfreiwillig in Teilzeit sind, aber auch eine höhere Stundenzahl im Vergleich zu teilzeitbeschäftigten Frauen in Westdeutschland aufweisen, können sich hier unterschiedliche Effekte ergeben.

Tabelle 4 stellt die verwendeten Variablen noch einmal zusammenfassend dar und weist die Referenzkategorien aus.

Tabelle 4: Verwendete Variablen und Ausprägungen im SOEP

Variable	Ausprägungen
<i>Abhängige Variablen</i>	
Bezahlte Überstunden	Metrisch [0; 23,1]; Dummyvariable: Ja = 1
Abgefeierte Überstunden	Metrisch [0; 23,1]; Dummyvariable: Ja = 1
Teils-teils abgegoltene Überstunden	Metrisch [0; 23,1]; Dummyvariable: Ja = 1
Unbezahlte Überstunden	Metrisch [0; 23,1]; Dummyvariable: Ja = 1
Zugang zu einem Arbeitszeitkonto	Dummyvariable: Ja = 1
<i>Unabhängige Variablen</i>	
Geschlecht	Dummyvariable: Weiblich = 1
Alter	Dummyvariablen: Bis unter 30 Jahre (Referenzkategorie) 30 bis 49 Jahre 50 Jahre und älter
Kinder im Haushalt	Dummyvariable: Kinder unter 16 Jahren im Haushalt = 1
Vertragliche Arbeitszeit	Dummyvariablen: Vollzeit (Referenzkategorie) Reguläre Teilzeit Geringfügige Beschäftigung
Befristung	Dummyvariable: Befristet = 1
Leiharbeit	Dummyvariable: Leiharbeit = 1
Dauer der Betriebszugehörigkeit	Metrisch [0; 50,9 Jahre]
Benötigte Ausbildung	Dummyvariablen: Kein beruflicher Ausbildungsabschluss erforderlich (Referenzkategorie) Abgeschlossene Berufsausbildung erforderlich Abgeschlossenes Hochschulstudium erforderlich
Autonomie beruflichen Handelns	Dummyvariablen: Eher niedrige Autonomie (Referenzkategorie) Mittlere Autonomie Eher hohe Autonomie
Berufliche Stellung	Dummyvariablen: Arbeiter (Referenzkategorie) Angestellter Beamter

Fortsetzung Tabelle 4

Variable	Ausprägungen
<i>Unabhängige Variablen</i>	
Erforderliche Einarbeitung	Dummyvariablen: Kurze Einweisung am Arbeitsplatz (Referenzkategorie) Längere Einarbeitung im Betrieb Besuch von Lehrgängen/Kursen
Betriebsgröße	Dummyvariablen: Weniger als 20 Beschäftigte (Referenzkategorie) 20 bis 199 Beschäftigte 200 bis 1.999 Beschäftigte Über 2.000 Beschäftigte
Wirtschaftsbereich	Dummyvariablen: Produzierendes Gewerbe inkl. Baugewerbe (Referenzkategorie) Handel/Verkehr/Gastgewerbe Sonstige Dienstleistungen
Region	Öffentliche Dienstleister/Erziehung/Gesundheit Dummyvariable: Ostdeutschland = 1

6.1.3 Kriterien der Fallauswahl

Die empirischen Analysen zu Überstunden und dem Zugang zu einem Arbeitszeitkonto mit den SOEP-Daten erfolgen auf Basis einer bestimmten, eingeschränkten Grundgesamtheit. Im Folgenden wird die Einschränkung der Grundgesamtheit beschrieben, woraus sich ein spezifischer Selektionseffekt ergibt.

Eine erste Einschränkung bei den befragten Personen erfolgt durch die spezifische Konstruktion des Fragebogens. Nur Personen, die zum Erhebungszeitpunkt einer Erwerbstätigkeit nachgehen, erhalten die Fragen zu Überstunden und Arbeitszeitkonten. Damit beziehen sich die empirischen Analysen und Ergebnisse nur auf Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung im Arbeitsmarkt stehen. Dadurch werden alle Rentner oder Personen, die arbeitslos gemeldet sind, grundsätzlich ausgeschlossen. Zweitens beziehen sich die Analysen nur auf abhängig Beschäftigte in einer Vollzeit, regulären, d. h. sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung oder einer geringfügigen Beschäftigung. Bei Männern spielt eine geringfügige Beschäftigung faktisch keine Rolle, während sie bei Frauen in den letzten Jahren zunehmend bedeutender geworden ist. Damit werden weiterhin alle Personen ausgeschlossen, die bei der Frage nach einer Erwerbstätigkeit eine Ausbildung/Lehre, Altersteilzeit mit einer Arbeitszeit von null Stunden (Freistellungsphase), Wehr-/Zivildienst bzw. freiwilligen Wehrdienst, ein soziales oder ökologisches Jahr bzw. Bundesfreiwilligendienst oder eine Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen angegeben haben. Drittens wird bei den abhängig Beschäftigten zwischen Arbeitern, Angestellten und Beamten differenziert. Dadurch bleiben Erwerbsverhältnisse von Auszubildenden, Volontären/Praktikanten, Selbstständigen,

Freiberuflern oder mithelfenden Familienangehörigen unberücksichtigt. Viertens beziehen sich die Analysen nur auf Personen im Alter zwischen 18 und 65 Jahren.

Bei einer abschließenden Überprüfung der Daten wurden weiterhin alle inkonsistenten Fälle beseitigt, beispielsweise wenn sich Personen zwar als Vollzeitbeschäftigte einordneten, sich aber in Mutterschutz/Elternzeit befanden und damit zum Befragungszeitpunkt faktisch nicht am Arbeitsmarkt standen. Insgesamt beziehen sich die empirischen Analysen zu Überstunden und Arbeitszeitkonten daher nur auf Personen, die zum Erhebungszeitpunkt tatsächlich in einer Vollzeit-, regulären Teilzeitbeschäftigung oder in einer geringfügigen Beschäftigung tätig waren und ihr Arbeitsverhältnis nicht ruhte.

Im vorangegangenen Abschnitt wurde bereits erläutert, dass seit der Erhebung des Jahres 1997 den Fragen zu Überstunden bzw. seit 2002 der Frage zu Arbeitszeitkonten eine Filterfrage vorangestellt wird.

In Hinblick auf die Fragen zu Überstunden erhalten nur Personen, bei denen Überstunden vorkommen, auch die Fragen zu Abgeltungsform und Anzahl. Bei einer rein deskriptiven Betrachtung der Abgeltungsform müssen befragte Personen, bei denen Überstunden nicht vorkommen, aufgrund fehlender Werte zunächst ausgeschlossen werden. Allerdings werden diese Personen bei der Analyse von Verbreitung und Anzahl der geleisteten Überstunden pro Woche mit einer Angabe von keinen geleisteten, also null Überstunden pro Woche adäquat berücksichtigt. Auch bei einer Betrachtung der Anzahl der Überstunden differenziert nach ihrer Abgeltungsform erhalten diese Personen eine Anzahl von jeweils null Überstunden bei den abgefeierten, teils-teils abgegoltenen, bezahlten oder gar nicht abgegoltenen Überstunden. Insgesamt werden somit alle vollzeit-, teilzeit- oder geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer berücksichtigt, die generell keine Überstunden leisten. Ebenfalls werden Personen berücksichtigt, die nur im vergangenen Monat keine Überstunden geleistet haben. Die Verbreitung und der Umfang der Überstunden werden damit nicht überschätzt ausgewiesen.

In Hinblick auf den Zugang zu einem Arbeitszeitkonto können ebenfalls nur Personen die Frage beantworten, bei denen Überstunden vorkommen. Befragte Personen, die generell keine Überstunden leisten, werden bei der Kodierung der Variable jedoch berücksichtigt. Bei diesen Personen wird angenommen, dass sie keinen Zugang zu einem Arbeitszeitkonto haben. Dahinter steht die Annahme, dass Beschäftigten, sofern sie keine Mehrarbeitsstunden leisten, auch von betrieblicher Seite kein Arbeitszeitkonto bereitgestellt wird, mit dem sie die mehr geleisteten Arbeitsstunden verwalten und somit ihre Arbeitszeiten flexibilisieren können. Jedoch kann es auch Beschäftigte geben, die zwar generell keine Überstunden leisten, aber der Betrieb, in dem sie arbeiten, Arbeitszeitkonten für alle beschäftigten Arbeitnehmer eingeführt hat. Das Saldo des Arbeitszeitkontos

würde bei diesen Personen null Stunden betragen und wäre damit ausgeglichen. Daraus folgend könnte der Anteil der beschäftigten Arbeitnehmer mit einem Arbeitszeitkonto in dem ausgewählten Sample tendenziell unterschätzt sein. Insgesamt zeigt ein Vergleich der SOEP-Daten mit denen des IAB-Betriebspanels jedoch ähnliche Ergebnisse hinsichtlich der Verbreitung von Arbeitszeitkonten bei Beschäftigten (vgl. Tabelle 5). Tendenziell fällt der Anteil der Beschäftigten mit einem Arbeitszeitkonto in den SOEP-Daten höher aus als in den Daten des IAB-Betriebspanels, wonach der Anteil eher leicht überschätzt als unterschätzt wird. Bei einem Vergleich der Verbreitungsquoten nach Betriebsgröße und Wirtschaftsbereich fallen die Abweichungen teilweise höher aus, was bei den empirischen Analysen zu berücksichtigen ist.

Tabelle 5: Beschäftigte mit Arbeitszeitkonto nach SOEP und IAB-Betriebspanel
Anteil in Prozent

		2002	2004	2006	2008	2009	2010	2011	2012
Weniger als 20 Beschäftigte	SOEP	31,6	32,0	37,4	38,9	35,9	37,2	36,7	42,1
	IAB-Betriebspanel	18,3	19,6	17,0	20,1	29,7	23,4	31,6	25,3
	Differenz in Prozentpunkten	13,3	12,3	20,4	18,9	6,2	13,8	5,0	16,8
Zwischen 20–199 Beschäftigten	SOEP	38,0	42,1	45,7	42,1	45,9	48,3	47,7	51,9
	IAB-Betriebspanel	38,9	43,0	44,3	45,4	53,2	50,3	55,6	51,3
	Differenz in Prozentpunkten	-1,0	-0,9	1,4	-3,3	-7,3	-2,0	-8,0	0,6
Zwischen 200–1.999 Beschäftigten	SOEP	48,9	48,4	53,5	53,8	57,3	58,9	58,4	58,2
	IAB-Betriebspanel	55,3	58,9	58,9	63,9	67,5	66,0	69,6	65,2
	Differenz in Prozentpunkten	-6,3	-10,6	-5,4	-10,1	-10,2	-7,2	-11,2	-7,1
Über 2.000 Beschäftigte	SOEP	48,2	50,4	53,8	55,7	57,2	55,5	59,7	60,4
	IAB-Betriebspanel	66,9	67,1	64,8	64,4	67,8	77,6	76,9	70,9
	Differenz in Prozentpunkten	-18,8	-16,8	-10,9	-8,7	-10,6	-22,0	-17,3	-10,6
Sekundärer Sektor	SOEP	44,7	48,1	51,0	52,9	51,7	54,7	54,1	55,9
	IAB-Betriebspanel	52,9	56,4	56,2	58,6	62,0	61,1	65,4	59,8
	Differenz in Prozentpunkten	-8,2	-8,3	-5,1	-5,6	-10,2	-6,4	-11,3	-3,8
Tertiärer Sektor	SOEP	39,9	41,0	45,9	44,6	47,6	47,8	49,3	53,1
	IAB-Betriebspanel	32,4	35,3	35,2	38,2	46,7	43,4	48,8	44,2
	Differenz in Prozentpunkten	7,5	5,7	10,7	6,4	0,9	4,4	0,4	8,9
Gesamt	SOEP	41,4	43,2	47,6	47,7	49,0	49,7	50,6	53,3
	IAB-Betriebspanel	38,8	41,5	41,4	44,1	50,9	48,2	53,4	48,4
	Differenz in Prozentpunkten	2,7	1,7	6,2	3,6	-2,0	1,6	-2,8	5,0

Quelle: SOEP und IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Ergebnisse, eigene Berechnungen.

6.2 SOEP-LEE

Die SOEP-LEE-Daten verknüpfen die Informationen aus der SOEP-Personenbefragung mit Angaben aus einer Arbeitgeberbefragung. Die aus der Arbeitgeberbefragung gewonnenen Betriebsdaten erweitern damit entscheidend die Informationen zu Arbeitskontext und Arbeitsbedingungen auf der Personenebene. Die gematchten Personen- und Betriebsdaten liegen bislang nur für einen Zeitpunkt vor, allerdings sind weitere Sondererhebungen geplant. Im Rahmen der SOEP-Erhebung im Jahr 2012 wurden die befragten Personen zusätzlich nach den Kontaktaten ihres Arbeitgebers befragt, bei dem sie im Jahr 2011 tätig waren. Daraufhin wurde der jeweils angegebene Betrieb kontaktiert und insgesamt konnten im Zeitraum von August 2012 bis März 2013 1.731 Interviews realisiert werden. Die Teilnahmequote bei der Betriebsbefragung lag bei 30,6 Prozent. Dabei wurden aber nur Betriebe mit mindestens fünf Mitarbeitern berücksichtigt.

Die Arbeitgeberbefragung umfasst allgemeine Angaben zum Betrieb, die wirtschaftliche Situation und Personalpolitik, Fragen zur Personalstatistik, Karriere und Einkommen und zur Arbeitsorganisation im Betrieb (DIW 2015; Liebig/Schupp 2014).

Bei den Analysen zum Zugang zu einem Arbeitszeitkonto auf Basis der SOEP-LEE-Daten werden zunächst alle Betriebe ausgewählt, in denen es Regelungen zu Arbeitszeitkonten gibt. Die entsprechende Frageformulierung in der Betriebsbefragung lautet: „Gibt es in Ihrem Betrieb Regelungen zu Arbeitszeitkonten, und wenn ja, gelten diese für alle oder für einen Teil der Beschäftigten?“ Diese Frage konnte mit „Ja, für alle Beschäftigten“, „Ja, für einen Teil der Beschäftigten“ und „Nein, gibt es nicht“ beantwortet werden. Daraus wurde eine Dummyvariable (0/1) zu Arbeitszeitkontenregelungen im Betrieb gebildet. Die Variable erhält den Wert 1, wenn Arbeitszeitkontenregelungen für alle oder für einen Teil der Beschäftigten gelten und den Wert 0, wenn es keine Arbeitszeitkontenregelungen gibt. Besonders interessant sind Betriebe, in denen nur für einen Teil der Beschäftigten Arbeitszeitkonten zur Verfügung stehen und es somit Unterschiede beim Zugang zu einem Arbeitszeitkonto von Beschäftigten gibt. In den empirischen Analysen werden die Ergebnisse bedingt durch die relativ geringen Fallzahlen aber nur für die Betriebe insgesamt dargestellt, in denen es Arbeitszeitkontenregelungen gibt.

Nach der Auswahl der Betriebe, die für alle oder einen Teil der Beschäftigten Arbeitszeitkonten führen, wurden die Einflussfaktoren des Zugangs zu einem Arbeitszeitkonto von Beschäftigten mit den SOEP-Variablen durchgeführt, die im Kapitel 6.1.2 bereits aufgelistet sind. Neben den Variablen auf der Beschäftigtenseite wurden auch Variablen mit Betriebsinformationen in das Schätzmodell aufgenommen. Damit kann geprüft werden, ob der Zugang zu einem Arbeitszeitkonto

in einem Arbeitszeitkontenbetrieb von individuellen Merkmalen der Beschäftigten abhängt, oder ob auch spezifische betriebliche Charakteristika einen Einfluss aufweisen. Zu den industriellen Beziehungen zählen die Informationen zu einem Tarifvertrag und einem Betriebs- oder Personalrat im Betrieb. Beide Variablen sind als Dummyvariablen (0/1) kodiert. Die Variable *Tarifbindung* unterscheidet zwischen Betrieben mit Branchen-/Flächentarifvertrag oder einem Haus-/Firmentarifvertrag und Betrieben ohne Tarifvertrag. Die Variable *Betriebs-/Personalrat* unterscheidet zwischen Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat und solchen ohne Betriebs- oder Personalrat. Aufschluss über die betriebliche Beschäftigungsstruktur geben der *Anteil der Teilzeitbeschäftigten*, der *Anteil der geringfügig Beschäftigten*, der *Anteil der befristet Beschäftigten* und die Information zur *Leiharbeit* im Betrieb. Letztere ist als Dummyvariable kodiert und erhält den Wert 1, wenn es Leiharbeiter im Betrieb gibt; sie erhält den Wert 0, wenn es keine Leiharbeiter gibt. Weiterhin werden der *Frauenanteil* und der *Anteil der Beschäftigten mit Hochschulabschluss* berücksichtigt. Ebenfalls wird die logarithmierte *Betriebsgröße*, d. h. der Logarithmus der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer, verwendet. Die Variable *Wirtschaftsbereich* differenziert zwischen Land- und Forstwirtschaft, Handel, Sonstige Dienstleistungen und Öffentliche Dienstleistungen, Referenzkategorie ist die Industrie. Schließlich differenziert die Variable *Region* zwischen Betrieben in West- und Ostdeutschland.

6.3 IAB-Betriebspanel

6.3.1 Datensatzbeschreibung

Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgründen der Arbeitsnachfrage und wird seit 1993 in Westdeutschland und seit 1996 in Ostdeutschland durchgeführt. Dabei werden jährlich rund 16.000 Betriebe aller Wirtschaftszweige und Betriebsgrößen in zumeist persönlich-mündlichen Interviews befragt, die von TNS Infratest Sozialforschung GmbH durchgeführt werden. Die Grundgesamtheit stellen alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland dar.

Die Ziehung der Stichprobe erfolgt auf Basis der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit nach dem Prinzip der optimalen Schichtung. Dadurch sind größere Betriebe, flächenmäßig kleine Bundesländer, wenig besetzte Wirtschaftszweige und das Verarbeitende Gewerbe in Ostdeutschland überrepräsentiert. Die jährliche Stichprobe besteht aus vier Teilstichproben. Die erste Teilstichprobe umfasst alle Betriebe, die im Vorjahr an der Erhebung teilgenommen haben, d. h. alle Betriebe, die bereits seit der ersten Welle befragt werden und damit

den Längsschnittcharakter sicherstellen. Teilstichprobe 2 umfasst alle Betriebe, die im Vorjahr nicht an der Erhebung teilgenommen haben, aber einer erneuten Befragung zustimmen, wodurch die Anzahl der Querschnittsfälle erhöht wird. Die dritte Teilstichprobe umfasst Betriebe mit einer neuen Betriebsnummer. Dazu zählen sowohl neu gegründete als auch bereits existierende Betriebe, die zum ersten Mal mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Teilstichprobe 4 stellt schließlich eine Aufstockungsstichprobe dar, um Betriebsausfälle zu kompensieren und hinreichend große Fallzahlen zu erreichen.

Im IAB-Betriebspanel gibt es inzwischen sechs verschiedene Panelgruppen, die jeweils einen unterschiedlichen Startzeitpunkt aufweisen. Gruppe 1 umfasst den Zeitraum zwischen 1993 und 2006 und bezieht nur westdeutsche Betriebe ein. Gruppe 2 bietet Längsschnittinformationen von 1996 bis 2006, Gruppe 3 umfasst den Zeitraum ab dem Jahr 2000, Gruppe 4 den Zeitraum ab dem Jahr 2004, Gruppe 5 den Zeitraum ab dem Jahr 2007 und Gruppe 6 den Zeitraum ab dem Jahr 2009 bis zum aktuellen Rand.

Der Fragebogen umfasst Informationen zu betrieblichen Kenngrößen, wie beispielsweise Beschäftigung und Investitionen, womit Entwicklungen im Zeitverlauf aufgezeigt werden sollen. Ebenso wird die Qualität der Arbeitsplätze und der betriebliche Qualifikationsbedarf mit Angaben zur Qualifikations- und Personalstruktur, zu Ausbildungsstellen und zur betrieblichen Weiterbildung erfasst. Darüber hinaus gibt es Angaben zur betrieblichen Lohnhöhe, zur übertariflichen Bezahlung und zur Einbindung in das System der industriellen Beziehungen. Zusätzlich werden im mehrjährigen Turnus spezifische Themenblöcke in den Fragebogen integriert. Diese erfassen beispielsweise die Betriebszeiten, Überstunden und Nutzung von Arbeitszeitkonten. Auch werden Sonderfragen zu aktuellen Schwerpunktthemen, wie beispielsweise zum Fachkräftebedarf und der Beschäftigung Älterer in die Erhebung aufgenommen (Bellmann 2002; Fischer et al. 2009).

Mit den Daten des IAB-Betriebspanels stehen bis zum Jahr 2012 bereits 20 Wellen zur Verfügung, auf deren Grundlage die arbeitgeberseitige Perspektive zum Einsatz von Überstunden und Arbeitszeitkonten beleuchtet werden kann. Der Fokus liegt auf der Analyse von betrieblichen Merkmalen, dagegen können Informationen zu individuellen Merkmalen der Beschäftigten nur aggregiert erfasst werden. Weiterhin ist einschränkend anzumerken, dass nicht alle interessierenden Merkmale in jeder Welle zur Verfügung stehen. Dadurch wird die Auswahl der interessierenden Merkmale für die Analysen begrenzt und eine Längsschnittbeachtung ist nicht immer möglich.

6.3.2 Fragestellung und Variablen

Im IAB-Betriebspanel werden Informationen zum Einsatz von Überstunden und deren Abgeltung in den Jahren 1999, 2001, 2002, 2003, 2004, 2006 und von 2008 bis 2012 erhoben, allerdings stehen in den Fragebögen von 2004, 2009 und 2011 keine Informationen zur Abgeltung von Überstunden zur Verfügung. Die Angaben zu Überstunden beziehen sich dabei jeweils auf das Vorjahr der Erhebung. Die Frage zur Verbreitung von Arbeitszeitkonten steht in den Wellen 1999, 2002, 2004, 2006 und von 2008 bis 2012 zur Verfügung.¹⁴¹

Die Fragen im IAB-Betriebspanel lauten in der Befragung von 2012:

- (1) „Wurden bei Ihnen im abgelaufenen Jahr, also im Jahr 2011, Überstunden geleistet?¹⁴²
- (2) „Wurden im Jahr 2011 Überstunden in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle generell ausbezahlt oder gab es ausschließlich Freizeitausgleich? Oder gab es beides?¹⁴³
- (3) „Gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle Regelungen zu Arbeitszeitkonten, also von der Gleitzeit bis hin zu Jahresarbeitszeitvereinbarungen? Oder sind solche Regelungen geplant?¹⁴⁴

Bei der Frage zum Einsatz von Überstunden können Betriebe mit „Ja“ oder „Nein“ antworten und bei der Frage zur Abgeltungsform gibt es die vier Antwortmöglichkeiten „Ausschließlich Vergütung der Überstunden“, „Beides – Vergütung und Freizeitausgleich“, „Ausschließlich Freizeitausgleich für Überstunden“ sowie „Weder die Vergütung noch Freizeitausgleich“.¹⁴⁵ Bei der Frage nach den Regelungen zu Arbeitszeitkonten können die Betriebe die Antworten „Vorhanden“, „Geplant“ und „Weder vorhanden, noch geplant“ geben. Mit dieser Frage wird die betriebliche Verbreitung der Kurzzeitkonten erfasst, Informationen zu Langzeitkonten werden

141 Weitergehende Informationen zu Arbeitszeitkonten, wie beispielsweise zur Länge des Ausgleichszeitraums und zum Verwendungszweck stehen nur in den Wellen 2002, 2006, 2008, 2010 und 2012 zur Verfügung (vgl. Kapitel 8.3).

142 Diese Frageformulierung gilt unverändert seit dem Jahr 2001. In der Erhebung von 1999 lautete die Fragestellung: „Wurden bei Ihnen im abgelaufenen Jahr 1999 Überstunden geleistet?“ Diese marginale Veränderung des Wortlauts dürfte keine Auswirkungen in Hinblick auf eine mögliche Verzerrung der Ergebnisse haben.

143 Diese Frageformulierung gilt seit dem Jahr 2003. Bis zum Jahr 2002 lautete die Fragestellung: „Werden Überstunden in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle generell ausbezahlt oder gibt es ausschließlich Freizeitausgleich? Oder ist beides möglich?“ Daher könnten Betriebe die Frage nach der Abgeltung bis zur Befragung 2002 auf das aktuelle Jahr und nicht auf das Vorjahr bezogen haben. Eine Verzerrung der Ergebnisse ist möglich, sofern ein Wechsel bei der Abgeltung zwischen dem Vorjahr und dem Jahr der Befragung stattgefunden hat und Betriebe die Frage nach der Abgeltung auf das aktuelle Jahr bezogen haben.

144 Seit der Befragung im Jahr 2002 wird anstelle von „Gleitearbeit“ der Begriff „Gleitzeit“ verwendet.

145 Diese Antwortmöglichkeiten werden seit der Erhebung im Jahr 2002 eingesetzt. In den Befragungen von 1999 und 2001 lauteten die Antwortmöglichkeiten „Generell ausbezahlt“, „Beides – sowohl ausbezahlt als auch Freizeitausgleich“, „Ausschließlich Freizeitausgleich“ sowie „Weder noch“. Dies dürfte jedoch keine Auswirkungen in Hinblick auf eine Verzerrung der Ergebnisse haben.

in einer separaten Frage erhoben. Wie in Kapitel 3.1.2 erläutert sind Langzeitkonten eine spezielle Form von Arbeitszeitkonten, die aber nicht im Fokus der hier vorliegenden Arbeit stehen.

Abhängige Variablen

Die Frage zum Einsatz von Überstunden im abgelaufenen Jahr bildet die Grundlage für die binäre abhängige Variable *Überstunden im Betrieb*. Diese Variable wird als Dummyvariable (0/1) kodiert und erhält den Wert 1, wenn in dem befragten Betrieb Überstunden eingesetzt wurden. Die Variable umfasst alle Formen von Überstunden in einem Betrieb. Eine differenzierte Betrachtung der einzelnen Überstundenformen nach verschiedenen betrieblichen Merkmalen ist aufgrund der limitierten Daten und der relativ geringen Fallzahlen nicht möglich. Mit den vorliegenden Daten kann aber analysiert werden, welche Betriebe grundsätzlich Überstunden zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten nutzen. Eine Gesamtbetrachtung in Kapitel 7.3.2.2 zeigt den Anteil der Betriebe mit jeweils bezahlten, teils-teils abgegoltenen, abgefeierten und unbezahlten Überstunden, ohne dabei nach weiteren betrieblichen Merkmalen zu differenzieren.

Die Frage zu den Regelungen zu Arbeitszeitkonten bildet die Grundlage für die binäre abhängige Variable *Arbeitszeitkonten im Betrieb*, die ebenfalls als Dummyvariable (0/1) kodiert wird. Die Dummyvariable nimmt den Wert 1 an, wenn Regelungen zu Arbeitszeitkonten im Betrieb vorhanden sind; sie nimmt den Wert 0 an, wenn Regelungen zu Arbeitszeitkonten geplant oder weder vorhanden noch geplant sind.

Unabhängige Variablen

Die unabhängigen Variablen werden zu vier Hauptfaktoren für den Einsatz von Überstunden und Arbeitszeitkonten gruppiert (vgl. Kapitel 5.2).

Zur ersten Gruppe der industriellen Beziehungen zählen die Informationen zu einem Tarifvertrag und zur Existenz eines Betriebs- oder Personalrates. Die Variable *Tarifbindung* ist als Dummyvariable (0/1) kodiert und erhält den Wert 1, wenn ein Branchentarifvertrag oder ein Haus- oder Firmentarifvertrag im Betrieb existiert; sie erhält den Wert 0, wenn kein Tarifvertrag im Betrieb existiert (vgl. Tabelle 6). Die Variable *Betriebs-/Personalrat* unterscheidet zwischen Betrieben mit einem Betriebs- oder Personalrat und Betrieben ohne Betriebs- oder Personalrat.

Zur zweiten Gruppe der traditionellen Instrumente numerischer Flexibilität zählen die Neueinstellungen und Kündigungen durch den Betrieb im ersten Halbjahr. Die Variable *Neueinstellungen* unterscheidet zwischen Betrieben, die im ersten Halbjahr des Befragungsjahres neue Arbeitskräfte eingestellt haben und

Betrieben, bei denen dies nicht der Fall war. Die Variable *Kündigung durch Betrieb* differenziert zwischen Betrieben, in denen im ersten Halbjahr des Befragungsjahrs Beschäftigte durch eine Kündigung von Seiten des Betriebes/der Dienststelle ausgeschieden sind und Betrieben, bei denen dies nicht der Fall war.

Die dritte Gruppe bezieht sich auf Informationen zum Arbeitsvertrag und charakterisiert damit unterschiedliche Formen bzw. Typen von Beschäftigungsverhältnissen. Dazu zählen der *Anteil der Teilzeitbeschäftigten*, der *Anteil der geringfügig Beschäftigten*, der *Anteil der befristet Beschäftigten* und der *Anteil der Leiharbeiter* im Betrieb. Diese Variablen sind metrische Variablen und beschreiben den jeweiligen Anteil an der Gesamtbelegschaft.

Die vierte Gruppe beschreibt individuelle Merkmale der Beschäftigten und umfasst den *Frauenanteil* und den *Anteil der Facharbeiter und Angestellten/Beamten mit qualifizierter Tätigkeit*. Diese Variablen sind ebenfalls metrische Variablen und beschreiben den Anteil der Frauen bzw. Facharbeiter/Qualifizierten an der Gesamtbelegschaft.

Neben den unabhängigen Variablen werden noch weitere verschiedene Kontrollvariablen in die Modelle aufgenommen, für die jeweils ein Zusammenhang mit Überstunden bzw. einem Arbeitszeitkonteneinsatz in Betrieben vermutet wird. Bei der Variable *Betriebsgröße* wird in den deskriptiven Analysen zwischen Betrieben mit 1–9 Beschäftigten, 10–49 Beschäftigten, 50–249 Beschäftigten und 250 und mehr Beschäftigten differenziert. In den Modellrechnungen wurde aufgrund eines linearen Zusammenhangs die logarithmierte Betriebsgröße, d. h. der Logarithmus der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer, verwendet. Die Variable *Wirtschaftsbereich* differenziert zwischen 14 verschiedenen Branchen, Referenzkategorie ist das Baugewerbe. Bei den Branchen wird weiterhin wie folgt unterschieden: Land- und Forstwirtschaft/Fischerei, Bergbau/Energie- und Wasserversorgung, Verbrauchsgüterindustrie/Nahrungs- und Genussmittel, Produktionsgüterindustrie/Grundstoffverarbeitung, Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie, Handel/Reparatur, Verkehr/Information und Kommunikation, Kredit/Versicherungen, Gastgewerbe, Erziehung und Unterricht, Gesundheits-/Sozial- und Veterinärwesen, Sonstige Dienstleistungen und Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung. Die Variable *Art des Betriebs/der Dienststelle* unterscheidet zwischen eigenständigen Unternehmen oder einer eigenständigen Einrichtung (Referenzkategorie), einer Niederlassung/Dienststelle/Filiale eines größeren Unternehmens oder einer größeren Einrichtung, einer Zentrale/Hauptverwaltung eines Unternehmens oder einer Einrichtung mit Niederlassungen/Dienststellen/Filialen anderswo und einer regionalen oder fachlichen Mittelinstantz eines verzweigten Unternehmens oder einer verzweigten Behörde/Einrichtung. Die *Rechtsform*

differenziert zwischen Einzelunternehmen (Referenzkategorie), einer Personen-gesellschaft, einer GmbH oder GmbH & Co. KG, einer Kapitalgesellschaft, einer Körperschaft des öffentlichen Rechts/Stiftung/Anstalt/Behörde/Amt und einer sonstigen Rechtsform, wie beispielsweise Vereinen und Genossenschaften. Die Variable *technischer Stand der Anlagen* erfasst den technischen Stand der Anlagen und der Betriebs- und Geschäftsausstattung des befragten Betriebs im Vergleich zu anderen Betrieben in der Branche. Die ursprünglich fünfstufige Skala von (1) auf dem neuesten Stand bis (5) völlig veraltet wurde zu den drei Ausprägungen neue Technologie, weder neue noch alte Technologie und alte Technologie zusammengefasst. Als Referenzkategorie wird die Ausprägung weder neue noch alte Technologie verwendet. Die Variable *Investitionen in EDV, Informations- und Kommunikationstechnik* beschreibt, ob im vergangenen Geschäftsjahr Investitionen in diesem Bereich getätigt wurden. Die Variable *Region* differenziert zwischen Betrieben in West- und Ostdeutschland.

In den Modellschätzungen werden zusätzlich drei Interaktionsvariablen berücksichtigt. Die erste Variable beschreibt die Interaktion zwischen der Tarifbindung und der Betriebsgröße. Die zweite Variable beschreibt die Interaktion zwischen einem existierenden Betriebs- oder Personalrat und der Betriebsgröße. Die dritte Variable interagiert die Tarifbindung mit der Existenz eines Betriebs- oder Personalrates. Die drei Merkmale Tarifbindung, Betriebs- oder Personalrat und Betriebsgröße stehen in einem engen Zusammenhang. Die Tarifbindung und Betriebs- oder Personalräte sind in größeren Betrieben weiter verbreitet als in kleineren und auch in tarifgebundenen Betrieben gibt es häufiger Betriebs- oder Personalräte. Um Kollinearitätsprobleme zwischen diesen unabhängigen Variablen zu vermeiden, werden die Interaktionsvariablen aufgenommen.

Darüber hinaus wären Merkmale, die die ökonomische Umwelt eines Betriebs abbilden, wie der Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck und betriebliche Personalprobleme, wie beispielsweise ein zu hoher Personalbestand oder eine hohe Personalfluktuation interessant, da sie in Zusammenhang mit dem Einsatz von Überstunden und Arbeitszeitkonten stehen können. Allerdings werden diese Merkmale nur unregelmäßig abgefragt, wodurch auf eine Aufnahme verzichtet werden muss.

In Tabelle 6 werden die verwendeten Variablen noch einmal zusammenfassend dargestellt und die Referenzkategorien aufgezeigt.

Tabelle 6: Verwendete Variablen und Ausprägungen im IAB-Betriebspanel

Variable	Ausprägungen
<i>Abhängige Variablen</i>	
Überstunden im Betrieb	Dummyvariable: Ja = 1
Arbeitszeitkonten im Betrieb	Dummyvariable: Ja = 1
<i>Unabhängige Variablen</i>	
Tarifbindung	Dummyvariable: Branchentarifvertrag oder Haus- oder Firmentarifvertrag = 1
Betriebs-/Personalrat	Dummyvariable: Betriebs- oder Personalrat = 1
Neueinstellungen	Dummyvariable: Neueinstellungen = 1
Kündigung durch Betrieb	Dummyvariable: Kündigungen durch Betrieb = 1
Anteil der Teilzeitbeschäftigten	Metrisch [0;100 Prozent]
Anteil geringfügig Beschäftigter	Metrisch [0;100 Prozent]
Anteil befristet Beschäftigter	Metrisch [0;100 Prozent]
Anteil der Leiharbeiter	Metrisch [0;100 Prozent]
Frauenanteil	Metrisch [0;100 Prozent]
Anteil der Facharbeiter und Angestellten/ Beamten mit qualifizierter Tätigkeit	Metrisch [0;100 Prozent]
Logarithmierte Betriebsgröße	Metrisch
Wirtschaftsbereich	Dummyvariablen: Baugewerbe (Referenzkategorie) Land- und Forstwirtschaft/Fischerei Bergbau/Energie- und Wasserversorgung Verbrauchsgüterindustrie/Nahrungs- und Genussmittel Produktionsgüterindustrie/Grundstoffverarbeitung Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie Handel/Reparatur Verkehr/Information und Kommunikation Kredit/Versicherungen Gastgewerbe Erziehung und Unterricht Gesundheits-/Sozial- und Veterinärwesen Sonstige Dienstleistungen Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung
Art des Betriebs/der Dienststelle	Dummyvariablen: Eigenständiges Unternehmen/Einrichtung (Referenzkategorie) Niederlassung/Dienststelle/Filiale Zentrale/Hauptverwaltung Regionale/fachliche Mittelinstanz

Variable	Ausprägungen
<i>Unabhängige Variablen</i>	
Rechtsform	Dummyvariablen: Einzelunternehmen (Referenzkategorie) Personengesellschaft GmbH/GmbH & Co. KG Kapitalgesellschaft Körperschaft des öffentlichen Rechts/Stiftung/Anstalt/ Behörde/Amt Sonstige Rechtsform
Technischer Stand der Anlagen	Dummyvariablen: Weder neue noch alte Technologie (Referenzkategorie) Neue Technologie Alte Technologie
Investitionen in EDV, Informations- und Kommunikationstechnik	Dummyvariable: Investitionen in EDV, Informations- und Kommunikationstechnik = 1
Region	Dummyvariable: Ostdeutschland = 1

6.3.3 Zusammensetzung des Samples bei der Überstundenanalyse

Bei der Analyse der betrieblichen Einflussfaktoren des Überstundeneinsatzes mit den IAB-Betriebspaneldaten ist der Zeitbezug in der Überstundenfrage zu berücksichtigen. Die Informationen zu Überstunden beziehen sich jeweils auf das abgelaufene Jahr, d. h. auf das Vorjahr der Erhebung. Daher ist es sinnvoll, die Angaben zu den betrieblichen Merkmalen auch aus dem Vorjahr zu nutzen und somit einen gleichen Zeitbezug bei der abhängigen Variable zum betrieblichen Überstundeneinsatz und den unabhängigen Variablen herzustellen.

Zu diesem Zweck wurde eine neue Variable generiert, die die Information zum Einsatz von Überstunden in die Daten des Jahres vor der tatsächlichen Befragung schreibt. Damit werden beispielsweise die Überstundenangaben aus der Befragung des Jahres 2002, die sich auf das Vorjahr 2001 beziehen, in das Jahr 2001 geschrieben. Bei diesem Vorgehen gehen jedoch Fälle verloren, da nicht alle Betriebe in jedem Jahr an der Erhebung teilgenommen haben. Wird beispielsweise die Information zu Überstunden aus dem Fragebogen 2002 in die Daten des Jahres 2001 geschrieben, ergibt sich bei allen Betrieben ein fehlender Wert, die zwar an der Erhebung im Jahr 2001, aber nicht an der Erhebung im Jahr 2002 teilgenommen haben. Weiterhin gehen alle Betriebe verloren, die zwar an der Erhebung im Jahr 2002, jedoch nicht im Jahr 2001 teilgenommen haben. Tabelle 7 zeigt den Anstieg fehlender Werte für die einzelnen Zeitpunkte seit dem Jahr 2001 bei diesem Vorgehen.

**Tabelle 7: Ursprungs- und generierte Variable zu Überstunden
Verteilung in Prozent**

Überstunden im Betrieb (Ursprungsvariable)					Überstunden im Betrieb (Generierte Variable)				
Jahr der Erhebung	Nein	Ja	Fehlender Wert	Gesamt	Bezug auf Jahr	Nein	Ja	Fehlender Wert	Gesamt
2002	27,7	59,3	13,1	100,0	2001	22,3	46,5	31,2	100,0
2003	33,2	52,6	14,3	100,0	2002	25,6	42,0	32,4	100,0
2004	31,8	51,1	17,1	100,0	2003	27,5	42,5	30,0	100,0
2006	31,6	48,4	20,0	100,0	2005	26,4	40,2	33,4	100,0
2008	29,8	53,3	16,8	100,0	2007	25,0	44,8	30,2	100,0
2009	32,0	49,3	18,8	100,0	2008	27,3	41,1	31,6	100,0
2010	34,8	45,1	20,1	100,0	2009	28,2	38,9	32,9	100,0
2011	30,7	47,0	22,4	100,0	2010	26,1	39,9	34,1	100,0
2012	28,9	48,3	22,8	100,0	2011	24,6	39,5	35,9	100,0
Gesamt	31,2	50,3	18,5	100,0	Gesamt	25,9	41,6	32,5	100,0

Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Berechnungen.

**Tabelle 8: Ursprungs- und generierte Variable zu Überstunden im eingeschränkten Sample
Verteilung in Prozent**

Überstunden im Betrieb (Ursprungsvariable)					Überstunden im Betrieb (Generierte Variable)				
Jahr der Erhebung	Nein	Ja	Fehlender Wert	Gesamt	Bezug auf Jahr	Nein	Ja	Fehlender Wert	Gesamt
2002	31,6	50,4	18,0	100,0	2001	31,6	50,4	18,0	100,0
2003	33,1	42,1	24,8	100,0	2002	33,1	42,1	24,8	100,0
2004	30,5	38,5	31,0	100,0	2003	30,5	38,5	31,0	100,0
2006	27,4	35,1	37,5	100,0	2005	27,4	35,1	37,5	100,0
2008	22,7	35,4	41,9	100,0	2007	22,7	35,4	41,9	100,0
2009	24,4	31,5	44,0	100,0	2008	24,4	31,5	44,0	100,0
2010	24,4	30,0	45,6	100,0	2009	24,4	30,0	45,6	100,0
2011	22,2	30,6	47,2	100,0	2010	22,2	30,6	47,2	100,0
2012	20,6	31,4	48,1	100,0	2011	20,6	31,4	48,1	100,0
Gesamt	26,3	36,1	37,6	100,0	Gesamt	26,3	36,1	37,6	100,0

Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Berechnungen.

Aufgrund der vielen fehlenden Werte und einer nicht genau abgrenzbaren Grundgesamtheit wurde das Sample für die Überstundenanalyse eingeschränkt. Es wurden nur Betriebe einbezogen, die seit dem Jahr 2001 kontinuierlich, d. h. jährlich an der Befragung teilgenommen haben. Bei diesem spezifischen Sample können

die Überstundenangaben in das jeweilige Vorjahr der Erhebung zurückgeschrieben werden, wobei die Anzahl fehlender Werte konstant bleibt und somit keine weiteren Betriebe verloren gehen (vgl. Tabelle 8). Nach dieser Eingrenzung sind in den Wellen von 2001 bis 2012 jeweils 4.703 Betriebe enthalten, die Anzahl der Beobachtungen über alle Wellen hinweg beläuft sich auf 56.436.

Der Vorteil dieses Vorgehens ist, dass sich die abhängige und die unabhängigen Variablen auf das gleiche Jahr beziehen, womit Verzerrungen im Zuge eines unterschiedlichen Zeitbezugs vermieden werden. Von Nachteil ist aber, dass sich die Informationen zu Überstunden und ihre Einflussfaktoren auf ein eingeschränktes Sample beziehen.

Um Hinweise auf eine mögliche Datenverzerrung beim eingeschränkten Sample zu erhalten, wurde dieses nach verschiedenen relevanten Merkmalen für die Analysezeitpunkte 2001, 2007, 2009 und 2011 mit allen Betrieben verglichen, die in den einzelnen Jahren am IAB-Betriebspanel teilgenommen haben.

Bei den Merkmalen der industriellen Beziehungen zeigt sich, dass der Anteil der Betriebe mit einem Tarifvertrag in den Samplebetrieben höher liegt als im Vergleich zu allen Betrieben. Bei den Analysezeitpunkten (2001, 2007, 2009, 2011) zeigt sich der deutlichste Unterschied im Jahr 2011 mit einer Differenz des Anteils der Betriebe mit Tarifvertrag von 10,8 Prozentpunkten. Beim Anteil der Betriebe mit einem Betriebs- oder Personalrat fällt dieser seit dem Jahr 2008 in den Samplebetrieben höher aus. Die größte Abweichung ergibt sich im Jahr 2001 mit 8,3 Prozentpunkten.

Beim Einsatz der traditionellen Instrumente externer Flexibilität unterscheiden sich beide Gruppen insbesondere bei den Neueinstellungen. In den Samplebetrieben ist der Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen gegenüber allen Betrieben durchweg niedriger, im Jahr 2001 war der Unterschied mit 10,1 Prozentpunkten am größten. Beim Anteil der Betriebe mit arbeitgeberseitigen Kündigungen zeigte sich der größte Unterschied im Jahr 2011 mit 3,4 Prozentpunkten.

In Hinblick auf die Merkmale des Arbeitsvertrags fallen die Unterschiede bei den Mittelwerten zwischen den Samplebetrieben und allen Betrieben sehr gering aus. Beim Teilzeitanteil zeigt sich der größte Unterschied im Jahr 2011 mit einer Abweichung von 1,3 Prozentpunkten. Beim Anteil geringfügig Beschäftigter ergibt sich die größte Abweichung im Jahr 2011 mit 2,2 Prozentpunkten. Der Anteil befristet Beschäftigter fällt in den Samplebetrieben durchweg etwas niedriger aus. Im Jahr 2007 war der Unterschied in der Befristungsquote mit 1,1 Prozentpunkten am höchsten. Hinsichtlich des Leiharbeiteranteils gibt es zwischen den Samplebetrieben und allen Betrieben faktisch keinen Unterschied.

Bei den individuellen Merkmalen der Belegschaft fallen die Unterschiede in den Quoten zwischen Samplebetrieben und allen Betrieben ebenfalls gering aus.

Der Frauenanteil ist in den Samplebetrieben durchweg etwas niedriger, die größte Abweichung ergibt sich im Jahr 2001 mit 1,5 Prozentpunkten. Dagegen ist seit dem Jahr 2003 der Facharbeiteranteil in den Samplebetrieben durchweg etwas höher, im Jahr 2011 betrug die Differenz 3,4 Prozentpunkte.

In Hinblick auf die Kontrollvariablen zeigt sich, dass die Samplebetriebe in der Regel kleiner sind. Etwas häufiger verbreitet sind Betriebe aus den Branchen Baugewerbe, Land- und Forstwirtschaft/Fischerei, der Produktionsgüterindustrie und Grundstoffverarbeitung sowie der Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie. Dagegen finden sich in dem eingeschränkten Sample weniger häufig Betriebe des tertiären Sektors, wie der Branche Verkehr/Information und Kommunikation, Kredit und Versicherungen, Gastgewerbe, Gesundheits-/Sozial- und Veterinärwesen sowie der Sonstigen Dienstleistungen. Insgesamt sind aber die Unterschiede bei der Branchenverteilung gering. Bei der Art des Betriebs bzw. der Dienststelle gibt es nur geringe Unterschiede, wobei eigenständige Unternehmen, Niederlassungen/Dienststellen oder Filialen und Zentralen/Hauptverwaltungen in den Samplebetrieben etwas weniger häufig verbreitet sind. In Hinblick auf die Rechtsform sind Betriebe in Form einer GmbH und GmbH & Co. KG sowie Kapitalgesellschaften häufiger unter den Samplebetrieben zu finden. Bei den übrigen Rechtsformen lässt sich keine eindeutige Tendenz erkennen. In Bezug auf den technischen Stand der Anlagen sind die Unterschiede beim Anteil der Betriebe mit neuer Technologie gering. In den Samplebetrieben fällt die Quote durchweg etwas niedriger aus. Beim Anteil der Betriebe mit alter Technologie gibt es faktisch keinen Unterschied, während in den Samplebetrieben etwas häufiger Betriebe mit einem mittleren technischen Stand der Anlagen vorkommen. Weiterhin wurde in den Samplebetrieben in der Regel weniger häufig in den Bereich EDV, Informations- und Kommunikationstechnik investiert. Schließlich sind in den Samplebetrieben häufiger Betriebe aus Ostdeutschland als aus Westdeutschland zu finden.

Insgesamt ist zu berücksichtigen, dass die empirischen Befunde zum betrieblichen Überstundeneinsatz auf Grundlage eines spezifischen Samples, und zwar allen Betrieben, die seit dem Jahr 2001 jährlich an der Befragung teilgenommen haben, erfolgen. Daher könnten die Ergebnisse für alle Betriebe in Deutschland auch anders ausfallen. Eine mögliche Datenverzerrung wird aber als gering eingeschätzt, da die Abweichungen bei den interessierenden Merkmalen zwischen den Samplebetrieben und allen Betrieben insgesamt als recht gering eingestuft werden. Größere Abweichungen zeigen sich lediglich bei den Merkmalen der industriellen Beziehungen, wonach der Einfluss dieser Merkmale tendenziell überschätzt sein könnte.

6.4 Methode

Nachfolgend wird ein kurzer Überblick über die in den empirischen Analysen verwendete Methode gegeben, womit der Einfluss der arbeitsangebotsseitigen und arbeitsnachfrageseitigen Merkmale auf Überstunden und Arbeitszeitkonten bestimmt werden kann. Dabei handelt es sich um logistische Regressionsmodelle, mit denen eine Analyse von binären abhängigen Variablen möglich ist.

Logistische Regression

Im Rahmen der Analyse von Überstunden und Arbeitszeitkonten wurden die abhängigen Variablen jeweils als dichotome, d. h. binäre Variablen spezifiziert, so dass jeweils zwischen zwei Zuständen unterschieden wird. Bei den zugrunde liegenden SOEP-Daten wird zwischen den Zuständen 1) bezahlte vs. keine bezahlten Überstunden geleistet, 2) unbezahlte vs. keine unbezahlten Überstunden geleistet und 3) Zugang zu einem Arbeitszeitkonto vs. kein Zugang zu einem Arbeitszeitkonto unterschieden. Bei den IAB-Betriebspaneldaten wird zwischen den Zuständen 1) Überstunden vs. keine Überstunden im Betrieb und 2) Arbeitszeitkonten vs. keine Arbeitszeitkonten im Betrieb unterschieden. Die dichotome Struktur der abhängigen Variablen legt die Verwendung eines Logit- oder eines Probit-Modells nahe, die Modelle unterscheiden sich vor allem darin, dass andere Annahmen über die Verteilung der Residuen getroffen werden. Logit- und Probit-Modelle führen aber häufig zu nahezu identischen Schätzergebnissen, da sich die Verteilungsfunktion der Standardnormalverteilung bei Probit-Modellen in ihrem Verlauf nur geringfügig von der Verteilungsfunktion der logistischen Regression unterscheidet.

In den empirischen Analysen wurde das Verfahren der logistischen Regression verwendet. Die Basisgleichung für die Modellierung von Wahrscheinlichkeiten in der logistischen Regression lautet:

$$P(y=1) = \frac{\exp(\beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_k x_k)}{1 + \exp(\beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_k x_k)}$$

wobei $P(y=1)$ die Wahrscheinlichkeit bedeutet, dass ein bestimmtes Ereignis, wie z. B. das Leisten von bezahlten Überstunden eintritt und zwar unter dem Einfluss der unabhängigen Variablen (vgl. z. B. Greene 2008; Wooldridge 2013).

Die β -Koeffizienten sind in der logistischen Regression im Vergleich zur OLS-Regression inhaltlich kaum sinnvoll zu interpretieren, jedoch ist eine Angabe der Richtung des Zusammenhangs möglich. So steht ein negativer β -Koeffizient für einen negativen Zusammenhang zwischen der unabhängigen und der abhängigen Variable und ein positiver β -Koeffizient entsprechend für einen positiven Zusam-

menhang. Deshalb wird auch vorgeschlagen, anstelle der β -Koeffizienten die entlogarithmierte Variante e^β , die sogenannten Odds Ratios, zu verwenden. Jedoch können auch die Odds Ratios zu Fehlinterpretationen führen (Best/Wolf 2010), weshalb auf eine weitere Darstellung verzichtet wird.

In Kapitel 7 und Kapitel 8 werden in den multivariaten Analysen die Schätzungen getrennt für einzelne Zeitpunkte durchgeführt und diese miteinander verglichen. Bei getrennten Schätzungen für einzelne Zeitpunkte wird der zeitliche Trend berücksichtigt und Veränderungen im Zeitverlauf werden sichtbar. Ein Vergleich der einzelnen Zeitpunkte gibt Aufschluss darüber, ob es Unterschiede in der Wirkung von Merkmalen über die Zeit gibt, d. h. ob Merkmale an Bedeutung gewinnen oder verlieren. Dies zeigt sich daran, ob Effekte signifikant oder insignifikant werden. Gibt es deutliche Unterschiede bei den Einflussfaktoren deutet dies auf eine nichtzeitkonstante unbeobachtete Heterogenität hin. In einzelnen Jahren gibt es also Faktoren, die auf Überstunden und Arbeitszeitkonten wirken, die aber nicht beobachtet werden können. Das können z. B. Makroschocks, wie die Wirtschafts- und Finanzkrise, oder gesetzliche Änderungen sein. Bei getrennten Modellschätzungen für einzelne Zeitpunkte kann somit geprüft werden, ob es unbeobachtete Faktoren in den einzelnen Jahren gibt. Mit diesem Vorgehen lassen sich zeitliche Entwicklungen bei den verschiedenen Determinanten adäquat darstellen, die im Rahmen von Panelanalysen nicht geleistet werden können. Ein Vergleich verschiedener Querschnittsmodelle bietet damit einen zentralen Vorteil gegenüber Panelmodellen.¹⁴⁶

Da die Adressstichproben des SOEP in einem zweistufigen Verfahren von regionalen Sampling Points und danach Haushalten gezogen werden, ist eine Berücksichtigung der Clusterung in den Daten sinnvoll, insbesondere wenn das zu untersuchende Phänomen regional sehr unterschiedlich auftritt. Deshalb wurden die SOEP-Daten in den Analysen geclustert. Dies führte bei den logistischen Regressionsmodellen dazu, dass das Pseudo-R² nach McFadden nicht berechnet werden kann. Deshalb wird in den Modellschätzungen das Pseudo-R² nach McKelvey und Zavaoina's ausgegeben. Zum Vergleich wurden die logistischen Regressionen aber auch ohne Berücksichtigung der Clusterung durchgeführt und hier das Pseudo-R² nach McFadden ausgegeben.¹⁴⁷ Zwischen den Modellschätzungen mit bzw. ohne Berücksichtigung der Clusterung zeigten sich nur sehr geringe Abweichungen, wodurch das Pseudo-R² nach McFadden zur Messung der Güte der logistischen Regressionsmodelle herangezogen werden kann.

¹⁴⁶ Demgegenüber kann durch die Nutzung der Panelstruktur in den Daten für die unbeobachtete zeitkonstante Heterogenität zwischen Individuen kontrolliert werden.

¹⁴⁷ Die logistischen Regressionsmodelle ohne Berücksichtigung der Clusterung werden im weiteren Verlauf der Arbeit nicht gesondert ausgewiesen.

7 Verbreitung, Umfang und Bestimmungsfaktoren von Überstunden

In den beiden vorangegangenen Kapiteln wurden auf Grundlage der arbeitsangebots- und arbeitsnachfrageseitigen Erklärungsgründe für Überstunden empirisch überprüfbare Hypothesen formuliert und die für die Analysen verwendeten Daten, Variablen und die Methode aufgezeigt. Bevor die Hypothesen zu Angebot und Nachfrage von Überstunden in den multivariaten Analysen überprüft werden, ist es zunächst sinnvoll, empirisch näher die Verbreitung, Abgeltungsformen und den Umfang der geleisteten Überstunden zu beschreiben. Dies erfolgt auf Basis der SOEP-Daten. Nach einem kurzen Überblick über bisherige empirische Ergebnisse wird bei den deskriptiven Befunden die Verbreitung und der Umfang der geleisteten Überstunden nach den Merkmalen dargestellt, für die in den Hypothesen ein Zusammenhang mit dem Überstundenangebot vermutet wurde. Entsprechend den Hypothesen wird der Fokus auf die bezahlten und unbezahlten Überstunden gerichtet.

In dem darauf folgenden Abschnitt werden die Ergebnisse der Arbeitsangebotsseite um die der Arbeitsnachfrageseite erweitert. Mit den Daten des IAB-Betriebspansels werden nach einer kurzen Zusammenfassung bisheriger Ergebnisse zunächst der Überstundeneinsatz und die Bedeutung der einzelnen Abgeltungsformen auf der betrieblichen Ebene dargestellt. Weiterhin wird der Überstundeneinsatz anhand verschiedener betrieblicher Merkmale aufgezeigt und in den multivariaten Analysen überprüft, ob sich der in den Hypothesen vermutete Zusammenhang empirisch nachweisen lässt.

Abschließend werden die Ergebnisse der Arbeitsangebots- und der Arbeitsnachfrageseite gemeinsam diskutiert.

7.1 Verbreitungsquoten und Abgeltung

Einen ersten Überblick über die Verbreitung und möglichen Entwicklungstrends von Überstundenarbeit bietet Abbildung 9, die den Anteil der beschäftigten Arbeitnehmer mit Überstunden differenziert nach Geschlecht darstellt. Wie in Kapitel 6.1.3 ausführlicher beschrieben, werden im Folgenden alle abhängig sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Vollzeit oder regulärer Teilzeit und Personen in einer geringfügigen Beschäftigung berücksichtigt. Die Analysen konzentrieren sich dabei nur auf Arbeiter, Angestellte oder Beamte im Arbeitsmarkt. Selbstständige und mithelfende Familienangehörige werden nicht berücksichtigt und alle anderen Personen außerhalb des Arbeitsmarktes ausgeschlossen, was insgesamt zu einer Selektion der untersuchten Personengruppen führt.¹⁴⁸

148 Hierbei sei noch einmal darauf hingewiesen, dass zur Vereinfachung des Textes und zur besseren Lesbarkeit lediglich die männliche Form verwendet wird, sofern die Ergebnisse für Männer und Frauen gemeinsam diskutiert werden.

In Abbildung 9 werden auch die seit 1991 aufgetretenen konjunkturellen Abschwungphasen kenntlich gemacht, um die wirtschaftliche Situation bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen. Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (SVR) definiert als konjunkturelle Abschwungphasen im Beobachtungszeitraum 1991 bis 2012 die Zeitspanne zwischen dem 1. Quartal 1991 bis zum 3. Quartal 1993, dem 1. Quartal 2001 bis zum 2. Quartal 2005 und zwischen dem 1. Quartal 2008 bis zum 2. Quartal 2009.¹⁴⁹

Bei der Analyse des Anteils der Beschäftigten mit Überstunden sind insbesondere drei Ergebnisse festzuhalten: Erstens steigt im Beobachtungszeitraum¹⁵⁰ der Anteil der Überstundenleistenden signifikant von rund 45 auf 55 Prozent an.¹⁵¹ Dabei zeigt sich sowohl bei Männern als auch bei Frauen ein positiver Trend. Im Jahr 1991 lag der Anteil der Männer mit Überstunden bei rund 52 Prozent, dieser ist bis zum Jahr 2012 signifikant auf rund 59 Prozent angestiegen. Bei den Frauen hat sich der Anteil von rund 35 auf 51 Prozent signifikant erhöht. Damit zeigt sich bei den Frauen eine deutlich stärkere Entwicklung des Anteils der Überstundenleistenden als bei den Männern (+16,5 bzw. +7,0 Prozentpunkten). Insgesamt kann der steigende Anteil der Überstundenleistenden unter anderem auf den allgemeinen Trend zur Höherqualifizierung zurückgeführt werden, da Überstunden häufiger von höher qualifizierten Beschäftigten geleistet werden (vgl. z. B. Anger 2006a; Pannenberg/Wagner 2001).

Zweitens zeigt sich in den konjunkturellen Abschwungphasen jeweils ein Rückgang des Anteils der Beschäftigten mit Überstunden. Dabei sank der Anteil zwischen 1992 und 1993 um insgesamt 2,4 Prozentpunkte (Männer: -2,9 Prozentpunkte; Frauen: -1,7 Prozentpunkte) und zwischen 2001 und 2002 signifikant um insgesamt 2,7 Prozentpunkte (Männer: -2,6 Prozentpunkte; Frauen: -2,4 Prozentpunkte). Während der Wirtschafts- und Finanzkrise ist der Anteil der Überstundenleistenden signifikant um insgesamt 3,4 Prozentpunkte geschrumpft (Männer: -4,0 Prozentpunkte; Frauen: -2,5 Prozentpunkte) und auch während der einsetzenden wirtschaftlichen Erholungsphase im Jahr 2010 zeigt sich noch ein weiterer Rückgang. In vielen Betrieben wurden während dieser Phase Überstunden zurück-

149 Die Abschwungphasen lassen sich mit dem Instrument der relativen Output-Lücken, d. h. der prozentualen Abweichung des Bruttoinlandsprodukts von seinem langfristigen Trend, bestimmen. Dabei lässt sich der Startzeitpunkt eines Abschwungs als jenes Quartal definieren, „in dem der Wert der Output-Lücken einen Höhepunkt erreicht hat, in dessen Folge sich die Output-Lücke schließt und vier Quartale lang negativ bleibt.“ (Herzog-Stein/Seifert 2010b: 552).

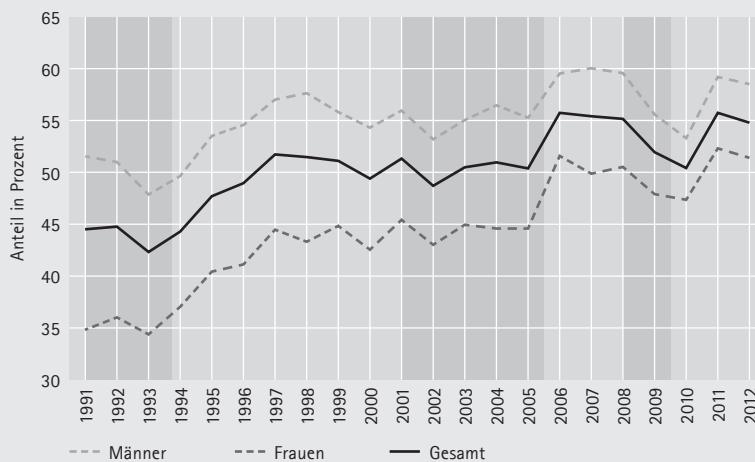
150 In diesem Kapitel wurden in den vorliegenden Analysen mit den SOEP-Daten für das Jahr 1991 nur westdeutsche Daten herangezogen.

151 Bei den deskriptiven Ergebnissen wurden jeweils die Standardfehler und Konfidenzintervalle überprüft. Diese geben Aufschluss darüber, ob sich die Ergebnisse statistisch signifikant voneinander unterscheiden. Im weiteren Verlauf der Arbeit wird von signifikanten bzw. nicht signifikanten Ergebnissen gesprochen, diese beziehen sich immer auf die statistische Signifikanz.

gefährten oder abgebaut, um Arbeitskräfte zu horten und somit Beschäftigungsverluste weitgehend zu vermeiden (vgl. Kapitel 2.3.3). In der darauf folgenden Aufschwungphase wurde dann zunächst die tarifliche oder betriebsübliche Wochenarbeitszeit wieder auf das normale Niveau gebracht und erst danach wieder Überstunden geleistet. In den Jahren 2011 und 2012 ist der Anteil der Überstundenleistenden in etwa wieder auf das Vorkrisenniveau gestiegen.

Drittens leisten Männer immer noch häufiger Überstunden als Frauen. Der Geschlechterunterschied ist aber langfristig rückläufig und insbesondere in den letzten Jahren sind die Anteilsunterschiede relativ klein geworden. Im Jahr 1991 betrug der Geschlechterunterschied noch rund 17 Prozentpunkte, dieser ist bis zum Jahr 2012 auf rund 7 Prozentpunkte gesunken. Allerdings ist der Unterschied zwischen Männern und Frauen immer noch signifikant.

Abbildung 9: Beschäftigte mit Überstunden nach Geschlecht zwischen 1991 und 2012



Sample: Alle beschäftigten Arbeitnehmer in Vollzeit, regulärer Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung zwischen 18 und 65 Jahren. Hierbei sind auch Personen berücksichtigt, die generell keine Überstunden leisten.

Quelle: SOEP, hochgerechnete Ergebnisse, eigene Berechnungen.

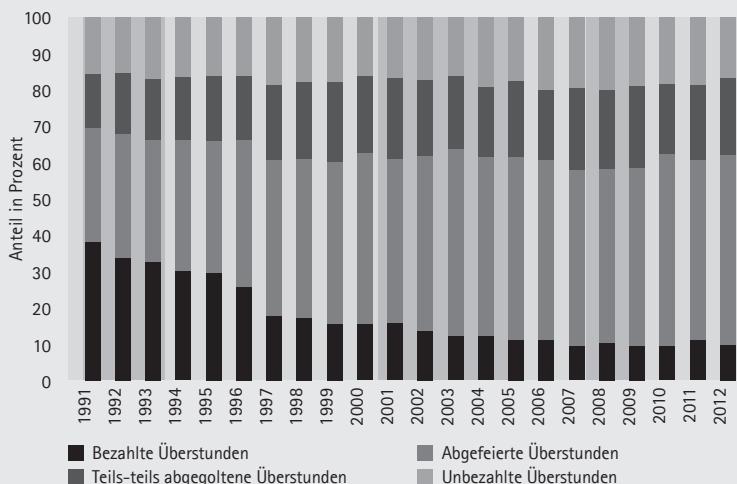
Abbildung 10 zeigt die Anteile der jeweiligen Abgeltungsformen von Überstunden bei beschäftigten Arbeitnehmern, die generell Überstunden leisten. Dabei kann grundsätzlich zwischen Überstunden unterschieden werden, die bezahlt, abgefeiert, teils-teils abgegolten oder gar nicht abgegolten werden und daher unbezahlt sind.¹⁵² Wie in Kapitel 6.1.2 bereits ausführlicher beschrieben, geben die Daten

¹⁵² Hier sei noch einmal darauf hingewiesen, dass bei den teils-teils abgegoltenen Überstunden angenommen werden kann, dass diese teilweise bezahlt und teilweise abgefeiert werden (vgl. Kapitel 6.1.2).

aber lediglich Aufschluss darüber, welche Abgeltungsform prinzipiell zwischen Arbeitgebern und -nehmern vereinbart wurde. Faktisch kann die tatsächliche von der vereinbarten Abgeltungsform abweichen. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn mehr geleistete Arbeitsstunden zwar abgefeiert werden sollen, aber nicht rechtzeitig ausgeglichen werden und verfallen. Beschäftigte haben dann unbezahlte Überstunden geleistet (vgl. Kapitel 3.1.1).

Im Zeitraum von 1991 bis 2012 hat die monetäre Abgeltung der Überstunden in hohem Maße an Bedeutung verloren. Im Jahr 1991 wurden noch bei rund 38 Prozent der Beschäftigten mit Überstunden diese in der Regel bezahlt, bis zum Jahr 2012 hat sich der Anteil signifikant auf rund 10 Prozent verringert. Gleichzeitig haben die abgefeierten oder transitorischen Überstunden, d. h. die mehr geleisteten Arbeitsstunden, die zu einem späteren Zeitpunkt wieder durch Freizeit ausgeglichen werden, erheblich an Bedeutung gewonnen. Der Anteil der Überstundenleistenden mit abgefeierten Überstunden ist signifikant von rund 32 auf 53 Prozent gestiegen. Ein signifikanter Zuwachs zeigt sich auch bei den teils-teils abgegoltenen Überstunden (+6,4 Prozentpunkte). Dagegen haben unbezahlte Überstunden nur leicht an Bedeutung gewonnen (+0,5 Prozentpunkte).

Abbildung 10: Abgeltung von Überstunden zwischen 1991 und 2012



Sample: Alle beschäftigten Arbeitnehmer in Vollzeit, regulärer Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung zwischen 18 und 65 Jahren, die Überstunden leisten.

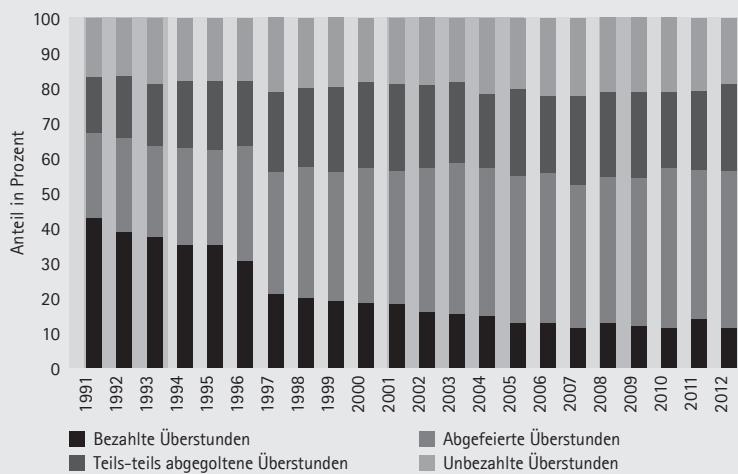
Quelle: SOEP, hochgerechnete Ergebnisse, eigene Berechnungen.

Abbildung 11 und Abbildung 12 weisen die einzelnen Abgeltungsformen getrennt für Männer und Frauen aus. Sowohl bei Männern als auch bei Frauen zeigt sich der bereits erwähnte Bedeutungsverlust der bezahlten Überstunden und die Zunah-

me der abgefeierten Überstunden, allerdings gibt es auch geschlechtsspezifische Besonderheiten.

So ist der Anteil der bezahlten Überstunden bei überstundenleistenden Männern von rund 43 auf 12 Prozent signifikant zurückgegangen. Allerdings ist dieser immer noch höher als bei Frauen, da bei ihnen der Anteil von rund 30 auf 9 Prozent signifikant gesunken ist. Ein umgekehrtes Verhältnis zeigt sich bei den abgefeierten Überstunden. Bei Männern ist der Anteil von rund 25 auf 45 Prozent signifikant gestiegen, bei Frauen zeigt sich eine signifikante Zunahme von rund 44 auf 61 Prozent. Bei beschäftigten Arbeitnehmerinnen wurde also schon zu Beginn der 1990er Jahre die mehr geleistete Arbeitszeit überwiegend zu einem späteren Zeitpunkt wieder abgefeiert, während bei Männern die Bezahlung von Überstunden die wichtigste Abgeltungsform darstellte. In der zweiten Hälfte der 1990er Jahre haben dann aber auch die abgefeierten Überstunden bei Männern eine höhere Bedeutung erlangt. Geschlechterunterschiede gibt es auch bei den unbezahlten Überstunden. Bei Männern ist der Anteil von rund 17 auf 19 Prozent gestiegen, allerdings ist die Zunahme nicht signifikant. Bei Frauen ist der Anteil der unbezahlten Überstunden in etwa gleich geblieben und lag im Jahr 2012 bei rund 13 Prozent.

Abbildung 11: Abgeltung von Überstunden bei Männern zwischen 1991 und 2012



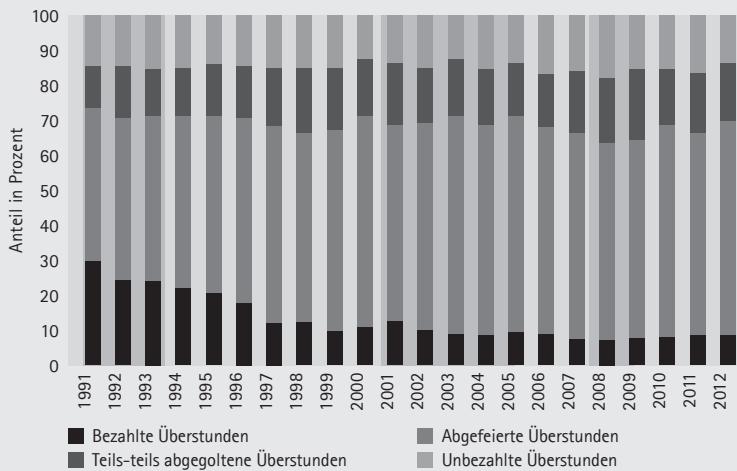
Sample: Alle beschäftigten Männer in Vollzeit, regulärer Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung zwischen 18 und 65 Jahren, die Überstunden leisten.

Quelle: SOEP, hochgerechnete Ergebnisse, eigene Berechnungen.

Zusammenfassend lässt sich zunächst festhalten, dass es geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Abgeltungsformen der Überstundenarbeit gibt. Bei Männern werden Überstunden häufiger bezahlt oder bleiben unbezahlt, während bei Frauen die abgefeierten Überstunden noch bedeutender als bei Männern sind. Ein Grund

für die weitere Verbreitung von bezahlten Überstunden bei Männern liegt darin, dass sie häufiger im sekundären Sektor als Frauen arbeiten und hier die bezahlten Überstunden noch traditionell eine höhere Bedeutung haben. Dagegen sind Frauen überwiegend im tertiären Sektor tätig, wo mehr geleistete Überstunden häufig abgefeiert werden können. Der Geschlechterunterschied bei den unbezahlten Überstunden kann unter anderem darauf zurückgeführt werden, dass mehr Männer in Führungspositionen vertreten sind und diese Führungskräfte vor allem unbezahlte Überstunden leisten (vgl. z. B. Brautzsch et al. 2012).

Abbildung 12: Abgeltung von Überstunden bei Frauen zwischen 1991 und 2012



Sample: Alle beschäftigten Frauen in Vollzeit, regulärer Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung zwischen 18 und 65 Jahren, die Überstunden leisten.

Quelle: SOEP, hochgerechnete Ergebnisse, eigene Berechnungen.

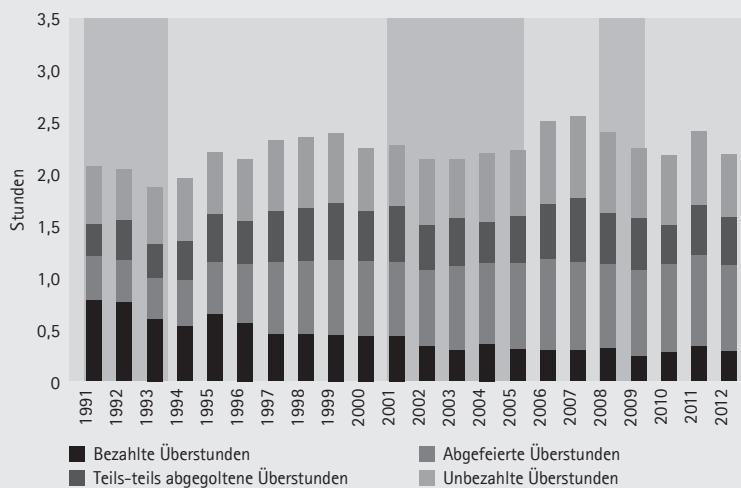
7.2 Überstundenumfang nach Abgeltung

Abbildung 13 zeigt für alle beschäftigten Arbeitnehmer den Umfang geleisteter Überstunden differenziert nach der vereinbarten Abgeltungsform.¹⁵³ Hierbei werden auch Beschäftigte berücksichtigt, die generell keine Überstunden leisten und daher eine Anzahl von null Überstunden aufweisen. Die Anzahl der geleisteten Überstunden pro Woche bezieht sich somit auf alle beschäftigten Arbeitnehmer im Arbeitsmarkt und der Überstundenumfang wird nicht überschätzt ausgewiesen (vgl. Kapitel 6.1.3).

¹⁵³ Hier sei noch einmal darauf hingewiesen, dass lediglich die prinzipiell vereinbarte, nicht aber die faktische Abgeltungsform analysiert werden kann.

Bei der Anzahl der geleisteten Überstunden differenziert nach ihrer Abgeltung lassen sich insbesondere zwei Ergebnisse festhalten: Erstens ist der Umfang der durchschnittlich geleisteten Überstunden pro Woche nur marginal und nicht signifikant von 2,1 auf 2,2 Stunden im Beobachtungszeitraum gestiegen. Dabei ist aber die Überstundenzahl in allen drei Rezessionsphasen gesunken. In der ersten Rezessionsphase zeigt sich zwischen 1992 und 1993 ein nicht signifikanter Rückgang von 2,0 auf 1,9 Überstunden. In der zweiten Rezessionsphase liegt der Tiefpunkt in den Jahren 2002/2003 mit jeweils 2,1 Überstunden pro Beschäftigtem und Woche. Auffällig ist, dass während der schweren Wirtschafts- und Finanzkrise der Umfang der geleisteten Überstunden mit durchschnittlich 2,4 bzw. 2,3 Stunden nur relativ leicht zurückgegangen ist. Die meisten Überstunden wurden in den Jahren 2006/2007 und damit unmittelbar vor der Wirtschafts- und Finanzkrise geleistet (2,5 bzw. 2,6 Überstunden). Dieses Niveau wurde im Jahr 2011 fast wieder erreicht.

Abbildung 13: Überstunden pro Woche nach Abgeltung zwischen 1991 und 2012



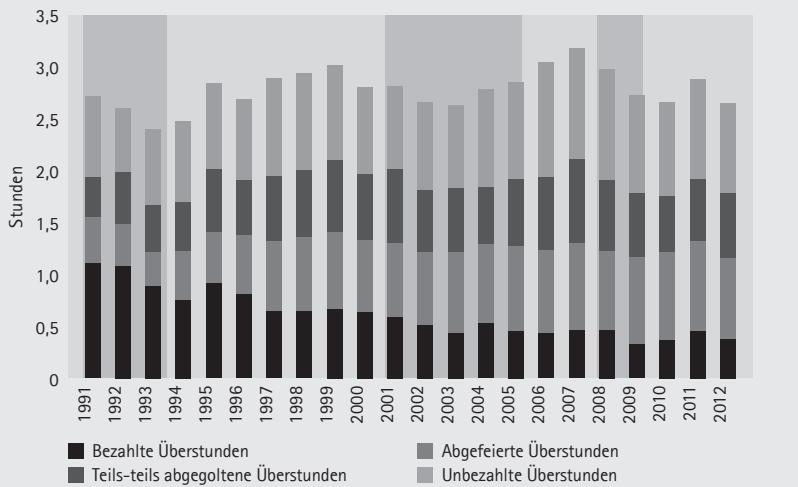
Sample: Alle beschäftigten Arbeitnehmer in Vollzeit, regulärer Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung zwischen 18 und 65 Jahren. Hierbei sind auch Personen berücksichtigt, die generell keine Überstunden leisten.

Quelle: SOEP, hochgerechnete Ergebnisse, eigene Berechnungen.

Zweitens lässt sich auch beim Umfang der Überstunden differenziert nach ihrer Abgeltung der Bedeutungsverlust der bezahlten Überstunden erkennen. Zu Beginn der 1990er Jahre wurden im Durchschnitt rund 0,8 bezahlte Überstunden pro Woche geleistet, bis zum Jahr 2012 hat sich dieser Wert signifikant auf 0,3 Überstunden verringert. Dagegen hat sich die Anzahl der abgefeierten Überstunden von 0,4 auf 0,8 Überstunden signifikant verdoppelt, wobei der Umfang bereits seit Mitte der 2000er Jahre auf diesem hohen Niveau liegt. Die Anzahl der unbezahlten Überstunden

ist mit jeweils 0,6 Stunden in etwa gleich geblieben, ein moderater Anstieg zeigt sich aber in den Jahren 2006 und 2007 mit jeweils 0,8 unbezahlten Überstunden. Auch in den Krisenjahren 2008/2009 wurden durchschnittlich noch 0,8 bzw. 0,7 unbezahlte Überstunden pro Woche geleistet. Hier dürfte es sich vor allem um Beschäftigte mit Überstunden handeln, deren Tätigkeit keinen oder nur geringen konjunkturellen Schwankungen unterliegt. Überstunden, die teils-teils abgegolten werden, haben über den Beobachtungszeitraum hinweg leicht an Bedeutung gewonnen und sind signifikant von durchschnittlich 0,3 auf 0,5 Überstunden pro Woche angestiegen.

Abbildung 14: Überstunden pro Woche nach Abgeltung bei Männern zwischen 1991 und 2012



Sample: Alle beschäftigten Männer in Vollzeit, regulärer Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung zwischen 18 und 65 Jahren. Hierbei sind auch Personen berücksichtigt, die generell keine Überstunden leisten.

Quelle: SOEP, hochgerechnete Ergebnisse, eigene Berechnungen.

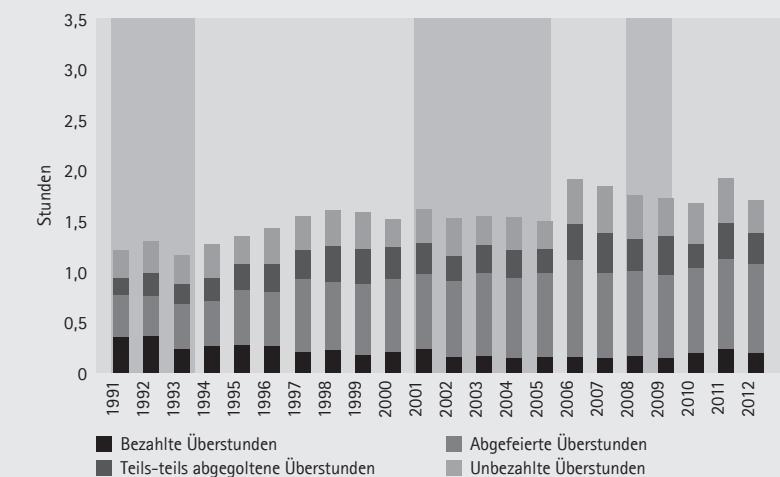
Bei der Anzahl der geleisteten Überstunden je Beschäftigtem und Woche zeigt ein Geschlechtervergleich (vgl. Abbildung 14 und Abbildung 15) zunächst, dass Männer insgesamt mehr Überstunden leisten als Frauen. Bei Männern ist die Anzahl der Überstunden pro Woche mit jeweils 2,7 Stunden in den Jahren 1991 und 2012 insgesamt betrachtet gleich geblieben, in der wirtschaftlichen Aufschwungphase 2006/2007 wurden aber die meisten Überstunden pro Woche geleistet (3,0 bzw. 3,2 Stunden). Infolge der Wirtschafts- und Finanzkrise ist die Anzahl zwischen 2008 und 2010 signifikant gesunken (von 3,0 auf 2,7 Überstunden pro Woche). Bei Frauen zeigt sich im Beobachtungszeitraum eine signifikante Zunahme von insgesamt 1,2 auf 1,7 Überstunden pro Woche. Auch Frauen leisteten die meisten Überstunden in den Jahren 2006/2007 (1,9 bzw. 1,8 Stunden). Im Vergleich zu den Männern ist die Anzahl der geleisteten Überstunden zwischen 2008 und 2010 aber

nutzt marginal gesunken (von 1,8 auf 1,7 Stunden). Dies dürfte insbesondere darauf zurückzuführen sein, dass Frauen häufiger im öffentlichen Dienst tätig sind, der im geringeren Maße von der Wirtschafts- und Finanzkrise betroffen war.

Beim Umfang der geleisteten Überstunden differenziert nach der Abgeltungsform ergeben sich ebenfalls Unterschiede zwischen den Geschlechtern, wobei die Befunde mit denen bei der Verbreitung der einzelnen Abgeltungsformen übereinstimmen. So leisteten männliche Beschäftigte zu Beginn der 1990er Jahre vor allem bezahlte oder unbezahlte Überstunden, während der Umfang von abgefeierten und teils-teils abgegoltenen Überstunden deutlich geringer war. Im Verlauf der Jahre ist aber der Umfang der bezahlten Überstunden von 1,1 auf 0,4 Stunden signifikant zurückgegangen, während alle anderen Überstundenarten an Bedeutung gewonnen haben. So ist insbesondere die Anzahl der abgefeierten Überstunden signifikant gestiegen (von 0,4 auf 0,8 Stunden). Dagegen hat sich der Umfang der unbezahlten Überstunden von 0,8 auf 0,9 Stunden insgesamt betrachtet nur leicht erhöht.

Bei Frauen sind die Unterschiede zu Beginn der 1990er Jahre weniger stark ausgeprägt. Bezahlte Überstunden hatten bei Frauen eine weit geringere Bedeutung als bei Männern und die Anzahl ist bis zum Jahr 2012 auf 0,2 bezahlte Überstunden gesunken. Dagegen haben die abgefeierten Überstunden signifikant an Bedeutung gewonnen (0,4 bzw. 0,9 Stunden). Die Anzahl der unbezahlten Überstunden ist relativ konstant geblieben, im Jahr 2012 war der Umfang mit 0,3 unbezahlten Überstunden aber nicht einmal halb so hoch wie bei den Männern.

Abbildung 15: Überstunden pro Woche nach Abgeltung bei Frauen zwischen 1991 und 2012



Sample: Alle beschäftigten Frauen in Vollzeit, regulärer Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung zwischen 18 und 65 Jahren. Hierbei sind auch Personen berücksichtigt, die generell keine Überstunden leisten.

Quelle: SOEP, hochgerechnete Ergebnisse, eigene Berechnungen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass anteilig immer noch mehr Männer als Frauen Überstunden leisten und auch die Anzahl der geleisteten Überstunden fällt bei Männern höher als bei Frauen aus. Frauen haben im Beobachtungszeitraum jedoch gegenüber Männern aufgeholt. Der Anteil der beschäftigten Frauen mit Überstunden ist deutlich gestiegen und auch der Umfang der geleisteten Überstunden hat stärker zugenommen. Damit wird die Schere zwischen Männern und Frauen nicht nur bei der Häufigkeit, sondern auch beim Umfang der geleisteten Überstunden zunehmend geringer. Geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich bei der Überstundenabgeltung. Bei Männern spielen die bezahlten und unbezahlten Überstunden noch eine größere Rolle als bei den Frauen. Demgegenüber nehmen die abgefeierten Überstunden bei Frauen einen größeren Stellenwert als bei Männern ein.

Insgesamt werfen die bisherigen Befunde zu Verbreitung, Abgeltung und Umfang der geleisteten Überstunden die Frage auf, warum es die dargestellten geschlechtsspezifischen Unterschiede gibt. Empirische Befunde weisen beispielsweise darauf hin, dass Männer und Frauen in unterschiedlichen Branchen arbeiten und Führungspositionen häufiger von Männern besetzt werden. Darüber hinaus sind aber weitere Merkmale wichtig, um die geschlechtsspezifischen Unterschiede erklären zu können. Die folgenden Analysen der individuellen und das Beschäftigungsverhältnis bzw. den Arbeitsplatz charakterisierenden Merkmale sollen dazu beitragen, die Frage nach den Gründen für die geschlechtsspezifischen Unterschiede zu beantworten.

7.3 Bestimmungsfaktoren

In diesem Kapitelteil werden in einem ersten Schritt die arbeitsangebotsseitigen Determinanten von Überstunden analysiert, für die in den Hypothesen ein theoretischer Zusammenhang unterstellt wurde. Es werden zunächst deskriptive Befunde aufgezeigt, die im weiteren Verlauf anhand multivariater Analysen überprüft werden. Um geschlechtsspezifische Zusammenhänge der verschiedenen Merkmale mit dem Überstundenangebot zu überprüfen, werden die deskriptiven Befunde und Ergebnisse der logistischen Regressionsmodelle getrennt für Männer und Frauen dargestellt. Dabei liegt der Fokus auf den bezahlten und unbezahlten Überstunden. Zwar zeigte sich in den vorangegangenen Ausführungen, dass die abgefeierten Überstunden inzwischen die bedeutendste Gruppe darstellt, allerdings ist hier ein Ausgleich der mehr geleisteten Arbeitsstunden zu einem späteren Zeitpunkt vorgesehen. Damit wird lediglich die Lage oder Verteilung, aber nicht die Dauer der Arbeitszeit verändert. Im Gegensatz dazu führen bezahlte und unbezahlte Überstunden zu einer tatsächlichen Arbeitszeit-

verlängerung (vgl. Kapitel 3.1.1), die Beschäftigte aus verschiedenen Motiven leisten können und diese Motive können für bestimmte Beschäftigengruppen auch unterschiedlich ausfallen.

In einem zweiten Schritt werden die arbeitsnachfrageseitigen Determinanten des Einsatzes von Überstunden analysiert. Aufgrund der Datenlimitation können die Befunde nur für einen allgemeinen betrieblichen Überstundeneinsatz dargestellt werden.

7.3.1 Arbeitsangebotsseitige Determinanten

7.3.1.1 Bisherige Ergebnisse

Bevor die deskriptiven Befunde und Ergebnisse aus den multivariaten Analysen vorgestellt werden, werden vorangegangene Studien mit ihren zentralen Ergebnissen zu den Einflussfaktoren von Überstundenarbeit in Deutschland kurz aufgeführt.

In der empirischen Forschung gibt es zum Thema bezahlte und unbezahlte Überstunden inzwischen verschiedene Untersuchungen, die die Strukturmerkmale von Überstundenarbeit auf der Arbeitsangebotsseite mit den SOEP-Daten analysieren. Dabei weisen einige Studien ganz allgemein auf geschlechtsspezifische Unterschiede einerseits und auf den Bedeutungsverlust der bezahlten Überstunden andererseits hin, womit die Ergebnisse in Einklang mit den Befunden in Kapitel 7.1 und Kapitel 7.2 stehen. Meist konzentrieren sich die Studien aber auf bestimmte Teilgruppen am Arbeitsmarkt. Dadurch fehlt eine ganzheitliche Be trachtung und infolgedessen kommen auch die Analysen zu den Determinanten von Überstunden bei Frauen sowie den geschlechtsspezifischen Einflussfaktoren bislang zu kurz. Diese Forschungslücken werden im weiteren Verlauf der Arbeit geschlossen.

Gerlach/Hübner (1987) zeigen bereits in einer frühen Arbeit, dass Männer eine stärkere Präferenz haben, bezahlte Überstunden zu leisten, als Frauen. In den multivariaten Analysen kommen die Autoren zu dem Ergebnis, dass der Umfang an bezahlten und unbezahlten Überstunden zunächst mit dem Alter ansteigt und dann wieder abfällt. Bauer/Zimmermann (1999) zeigen für vollzeitbeschäftigte Männer in einem Arbeiter- oder Angestelltenverhältnis in Westdeutschland, dass abgefeierte und unbezahlte Überstunden an Bedeutung gewinnen, während immer weniger bezahlte Überstunden geleistet werden. Dabei leisten qualifizierte Beschäftigte häufiger unbezahlte Überstunden als unqualifizierte Beschäftigte. In Bezug auf die Inzidenz von Überstunden findet sich in den multivariaten Analysen ein signifikant negativer Zusammenhang beim Alter, ein positiver Zusammenhang zeigt sich unter anderem bei verheirateten Personen, der Betriebsgröße,

der Beschäftigungsdauer und der Qualifikation. Bei getrennten Schätzungen für die einzelnen Abgeltungsformen zeigt sich, dass mit zunehmenden Alter weniger häufig bezahlte und unbezahlte Überstunden geleistet werden, während ein positiver Zusammenhang mit der Beschäftigungsdauer und der Betriebsgröße besteht. Mit steigendem Qualifikationsniveau nimmt die Wahrscheinlichkeit für bezahlte Überstunden ab, während sie für unbezahlte Überstunden steigt.

Bell et al. (2000) weisen in ihrer Studie darauf hin, dass Männer häufiger und in einem größeren Umfang bezahlte und unbezahlte Überstunden leisten als Frauen. Mit ihren Analysen können sie die Annahmen der Theorie des Geschenkeaustauschs bestätigen, wonach sowohl Männer als auch Frauen auf höhere Löhne mit einer längeren Arbeitszeit reagieren und unbezahlte Überstunden anbieten. Auch fallen bei Beschäftigten mit einer geringeren Produktivität mehr bezahlte und unbezahlte Überstunden an. Pannenberg/Wagner (2000, 2001) zeigen für vollzeitbeschäftigte Männer in Westdeutschland, dass Überstunden bei Arbeitern am häufigsten ausbezahlt werden, während bei Angestellten unbezahlte Überstunden am weitesten verbreitet sind. In den multivariaten Analysen kommen die Autoren zu dem Ergebnis, dass mit steigender beruflicher Stellung und mit steigendem Bildungsgrad sowohl die Inzidenz als auch der Umfang der Überstunden zunehmen, ein negativer Zusammenhang ergibt sich dagegen bei Beschäftigten in Betrieben mit mehr als 2.000 Mitarbeitern. In Hinblick auf bezahlte Überstunden ergeben sich bei Angestellten und Beschäftigten in Betrieben mit mehr als 2.000 Mitarbeitern negative Effekte, bei Sondervergütungen wie beispielsweise ein 13. Monatsgehalt oder Urlaubsgeld zeigt sich aber ein positiver Effekt. Dagegen fällt mit steigender beruflicher Stellung und variablen Lohnbestandteilen, wie Gewinnbeteiligungen, die Wahrscheinlichkeit für unbezahlte Überstunden höher aus, während sie in Betrieben mit mehr als 2.000 Mitarbeitern, bei einer Nebenerwerbstätigkeit und Sondervergütungen geringer ausfällt.

Anger (2005b) weist in ihrer Untersuchung auf regionale Unterschiede hin und zeigt, dass Arbeiter und Angestellte in Ostdeutschland häufiger und mehr unbezahlte Überstunden leisten als in Westdeutschland. In den multivariaten Modellen ergibt sich ein positiver Effekt von Lohn, Bildungsniveau, gewünschter Arbeitszeit, einem befristeten Arbeitsvertrag und steigender Berufserfahrung auf die Wahrscheinlichkeit und Höhe von unbezahlten Überstunden bei Männern. Weiterhin zeigt sich ein positiver Zusammenhang zwischen der regionalen Arbeitslosenquote und unbezahlten Überstunden, allerdings nur für Männer in Westdeutschland. In einer weiteren Studie zeigt Anger (2006a), dass eine Gewerkschaftsvertretung keinen Effekt auf bezahlte oder unbezahlte Überstunden zu haben scheint. Unter Berücksichtigung der subjektiven Wahrscheinlichkeit einer Entlassung kann die

These nicht gestützt werden, dass ein höheres wahrgenommenes Arbeitslosigkeitsrisiko mit unbezahlten Überstunden in Verbindung steht. Auch zeigt sich kein Zusammenhang zwischen dem wahrgenommenen Risiko einer Betriebsschließung und unbezahlten Überstunden.¹⁵⁴

7.3.1.2 Deskriptive Befunde

Bei den folgenden Analysen zu den arbeitsangebotsseitigen Determinanten von bezahlten und unbezahlten Überstunden werden verschiedene Merkmale berücksichtigt, die auf unterschiedlichen Ebenen liegen. Dabei handelt es sich um individuelle Merkmale und Merkmale, die das Beschäftigungsverhältnis und den Arbeitsplatz charakterisieren. Zu den individuellen Merkmalen zählen das Alter und Kinder im Haushalt; das Beschäftigungsverhältnis wird durch den vertraglichen Arbeitszeitumfang, einen befristeten Arbeitsvertrag, Leiharbeit und die Dauer der Betriebszugehörigkeit charakterisiert. Die Arbeitsplatzmerkmale umfassen die berufliche Position und den Zugang zu einem Arbeitszeitkonto. Für diese Merkmale wurde unter anderem aufgrund der humankapitaltheoretischen Überlegungen, der Theorie der Anreizregelung, der Theorie der verzögerten Kompensation und der Signaltheorie ein Zusammenhang mit dem Angebot von bezahlten und unbezahlten Überstunden vermutet.

Neben dem Verbreitungsgrad von Überstunden wird die Anzahl der geleisteten Überstunden differenziert nach ihrer Abgeltung ausgewiesen, im Mittelpunkt der Betrachtung stehen die bezahlten und unbezahlten Überstunden. Die Tabellen geben aber ebenfalls Aufschluss über den Umfang der abgefeierten und teils-teils abgegoltenen Überstunden. Die Darstellung erfolgt für ausgewählte Zeitpunkte (1991, 1996, 2001, 2006, 2009, 2012) und wurde zum einen so gewählt, um einen möglichst langen Zeitraum zwischen Anfangs- und Endbeobachtung zu erhalten und damit zeitliche Entwicklungstrends aufzuzeigen. Zum anderen sollte ein möglichst gleichmäßiger Abstand zwischen den ausgewählten Zeitpunkten erzeugt werden. Mit dem Jahr 2009 wird die Wirtschafts- und Finanzkrise als Sonderfall berücksichtigt. Betriebe nutzten neben der Verkürzung der regulären Wochenarbeitszeit und der Kurzarbeit auch einen Abbau von Überstunden, um die negativen Effekte auf die Beschäftigung abzufangen bzw. zu mildern (vgl. Kapitel 2.3.3). Bei den ausgewählten Zeitpunkten handelt es sich jeweils um drei

¹⁵⁴ Ergänzend dazu ist auf die verschiedenen Studien des Instituts zur Erforschung sozialer Chancen (ISO) bzw. der Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs) hinzuweisen. Anhand von wechselnden Betriebs- und Beschäftigtenbefragungen werden Häufigkeit, Umfang und Abgeltung der Überstunden für verschiedene Jahre ausgewiesen. Dabei fallen die Ergebnisse von Betriebs- und Beschäftigtenbefragungen jedoch recht unterschiedlich aus, was insbesondere auf die unterschiedlichen Perspektiven von Arbeitgebern und -nehmern zurückzuführen sein dürfte (vgl. Bauer et al. 2002, 2004; Bundesmann-Jansen et al. 2000; Groß/Schwarz 2006, 2008, 2010 und Groß 2009).

Nicht-Abschwungphasen (1996, 2006, 2012) und drei Abschwungphasen (1991, 2001, 2009), die sich jeweils miteinander vergleichen lassen.¹⁵⁵

Die deskriptiven Befunde geben erste Hinweise, ob die Ergebnisse eher in Einklang mit oder entgegen den Hypothesen stehen und damit auch, ob es tatsächlich geschlechtsspezifische Unterschiede gibt.

Alter

Bei Männern steigt der Anteil der Überstundenleistenden zunächst signifikant mit dem Alter an und fällt dann wieder ab (vgl. Tabelle 9).¹⁵⁶ So leisten Männer zwischen 30 und 49 Jahren am häufigsten Überstunden und auch die Überstundenzahl ist in dieser Altersgruppe signifikant am höchsten. Die bezahlten Überstunden nehmen über die Altersgruppen hinweg tendenziell ab, gegen Ende des Beobachtungszeitraums gibt es aber kaum noch Unterschiede zwischen den Gruppen. Dagegen zeigt sich bei den unbezahlten Überstunden meistens der vermutete umgekehrt u-förmige Verlauf.

Bei Frauen zeigt sich ein anderes Muster bei der Überstundenquote: Mit zunehmendem Alter fällt der Anteil der beschäftigten Frauen mit Überstunden signifikant geringer aus.¹⁵⁷ Eine weniger klare Verteilung ergibt sich bei der Überstundenzahl, in der Tendenz leisten aber über 50-jährige Frauen die wenigsten Überstunden. Bei den bezahlten Überstunden ist die Anzahl über alle Altersgruppen hinweg gering. Auch bei den unbezahlten Überstunden ergibt sich kein einheitliches Bild, tendenziell nimmt der Umfang aber mit zunehmendem Alter ab.

Insgesamt weisen die deskriptiven Befunde nur bei den unbezahlten Überstunden in die vermutete Richtung. Bei Männern ergibt sich bei den unbezahlten Überstunden der vermutete umgekehrt u-förmige Verlauf, während die bezahlten Überstunden über die Altersgruppen hinweg tendenziell abnehmen. Bei Frauen nehmen die unbezahlten Überstunden tendenziell mit zunehmendem Alter ab, bei den bezahlten Überstunden sind die Gruppenunterschiede gering. In den multivariaten Analysen ist der Zusammenhang unter Kontrolle weiterer Merkmale zu prüfen.

155 Hierbei wurde auch geprüft, ob sich die Ergebnisse des Jahres vor und nach dem ausgewählten Zeitpunkt gravierend voneinander unterscheiden.

156 Vergleichend wurden die Überstundenanalysen auch für die Altersgruppen 18–25 Jahre, 26–49 Jahre und 50 Jahre und älter durchgeführt. Hierbei zeigen die Ergebnisse aber keine signifikanten Unterschiede zur hier dargestellten Altersgruppierung. Jedoch ist die Zellenbesetzung in der Gruppe der 18- bis 25-Jährigen deutlich geringer, wodurch auf eine weitere Darstellung verzichtet wird.

157 Nur im Jahr 2009 gibt es keinen signifikanten Unterschied zwischen den unter 30-jährigen und den 30- bis 49-jährigen Frauen.

Tabelle 9: Verbreitung und Umfang der Überstunden nach Geschlecht und Alter

	Männer						Frauen					
	1991	1996	2001	2006	2009	2012	1991	1996	2001	2006	2009	2012
<i>Unter 30 Jahre</i>												
Verbreitungsgrad in Prozent	49,9	50,8	51,7	53,0	52,7	54,8	45,2	49,6	49,8	61,6	51,5	61,4
Bezahlte Überstunden	1,3	0,8	0,7	0,5	0,3	0,4	0,3	0,2	0,3	0,2	0,1	0,2
Abgefeierte Überstunden	0,5	0,5	0,6	0,7	0,8	0,9	0,5	0,6	0,8	1,0	0,9	1,0
Teils-teils abgegoltene Überstunden	0,4	0,5	0,8	0,9	0,5	0,7	0,2	0,3	0,3	0,4	0,4	0,3
Unbezahlte Überstunden	0,2	0,4	0,4	0,6	0,7	0,3	0,3	0,3	0,2	0,6	0,4	0,3
Überstunden Gesamt	2,4	2,2	2,5	2,7	2,3	2,2	1,2	1,4	1,6	2,2	1,8	1,8
<i>30 bis 49 Jahre</i>												
Verbreitungsgrad in Prozent	55,3	58,6	59,5	63,4	59,1	62,6	33,5	40,2	48,6	52,6	51,3	54,3
Bezahlte Überstunden	1,2	0,9	0,6	0,4	0,3	0,4	0,4	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2
Abgefeierte Überstunden	0,5	0,6	0,8	0,9	0,9	0,8	0,5	0,6	0,8	1,0	0,8	0,9
Teils-teils abgegoltene Überstunden	0,5	0,6	0,8	0,8	0,7	0,7	0,2	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4
Unbezahlte Überstunden	0,9	0,8	0,9	1,3	1,0	1,1	0,3	0,3	0,4	0,5	0,4	0,4
Überstunden Gesamt	3,1	2,9	3,0	3,3	3,0	2,9	1,3	1,4	1,8	2,1	1,8	1,9
<i>50 Jahre und älter</i>												
Verbreitungsgrad in Prozent	45,8	47,7	49,5	54,2	49,4	53,2	26,2	36,4	35,5	43,6	39,9	43,7
Bezahlte Überstunden	0,8	0,6	0,5	0,4	0,3	0,4	0,4	0,2	0,2	0,1	0,2	0,2
Abgefeierte Überstunden	0,2	0,5	0,7	0,8	0,8	0,7	0,3	0,5	0,6	0,8	0,8	0,8
Teils-teils abgegoltene Überstunden	0,3	0,3	0,5	0,5	0,5	0,5	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Unbezahlte Überstunden	0,8	1,0	0,8	1,0	0,9	0,7	0,2	0,5	0,3	0,3	0,3	0,2
Überstunden Gesamt	2,1	2,4	2,4	2,6	2,5	2,3	0,9	1,4	1,2	1,4	1,5	1,4

Quelle: SOEP, hochgerechnete Ergebnisse, eigene Berechnungen.

Kinder im Haushalt

Beschäftigte Arbeitnehmer mit Kindern stehen häufig Nutzungskonflikten bei der verfügbaren Zeit für Beruf und Familie gegenüber, wobei das Geschlecht eine zentrale Rolle spielen dürfte. Die Ergebnisse zeigen, dass Männer mit Kindern tendenziell etwas häufiger Überstunden leisten als Männer ohne Kinder (vgl. Tabelle 10). Dieses Muster zeigt sich auch bei der Überstundenzahl und beschäftigte Männer mit Kindern leisten in der Regel etwas mehr bezahlte und unbezahlte Überstunden als Beschäftigte ohne Kinder.

Ein grundlegend anderes Bild ergibt sich bei den Frauen, denn Frauen mit Kindern leisten signifikant weniger häufig Überstunden als Frauen ohne Kinder und auch der Überstundenumfang fällt signifikant geringer aus.¹⁵⁸ So leisten Frauen mit Kindern weniger unbezahlte Überstunden, wohingegen die Anzahl der bezahlten Überstunden in beiden Gruppen gering ist.

158 Nur im Jahr 2012 ist der Unterschied jeweils nicht signifikant.

Insgesamt geben die Ergebnisse erste Hinweise darauf, dass sie in Übereinstimmung mit der Hypothese stehen. Insbesondere Frauen mit Kindern scheinen mehr Zeit für familiäre Verpflichtungen aufzubringen, wodurch sie weniger häufig und im geringeren Umfang (unbezahlte) Überstunden als Frauen ohne Kinder, aber auch als Männer mit Kindern, leisten. Dagegen treten bei Männern mit Kindern sogar etwas mehr bezahlte und unbezahlte Überstunden als bei Männern ohne Kinder auf. In den multivariaten Analysen ist zu überprüfen, ob die Befunde auch bei einer Kontrolle weiterer Merkmale robust bleiben.

Tabelle 10: Verbreitung und Umfang der Überstunden nach Geschlecht und Kindern im Haushalt

	Männer						Frauen					
	1991	1996	2001	2006	2009	2012	1991	1996	2001	2006	2009	2012
<i>Keine Kinder im Haushalt</i>												
Verbreitungsgrad in Prozent	50,8	53,1	53,9	58,9	54,3	58,7	39,0	44,3	47,3	54,6	50,3	51,6
Bezahlte Überstunden	1,0	0,7	0,6	0,4	0,3	0,4	0,4	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2
Abgefeierte Überstunden	0,4	0,6	0,7	0,8	0,8	0,8	0,5	0,5	0,8	1,1	0,9	0,9
Teils-teils abgegoltene Überstunden	0,4	0,6	0,7	0,7	0,6	0,6	0,2	0,3	0,3	0,3	0,4	0,3
Unbezahlte Überstunden	0,8	0,7	0,7	1,1	0,9	0,8	0,4	0,5	0,3	0,5	0,4	0,4
Überstunden Gesamt	2,7	2,5	2,6	3,0	2,6	2,6	1,4	1,6	1,7	2,0	1,9	1,8
<i>Kinder im Haushalt</i>												
Verbreitungsgrad in Prozent	52,7	56,7	58,5	60,6	58,0	58,0	26,0	35,3	41,7	45,2	42,0	50,7
Bezahlte Überstunden	1,2	0,9	0,6	0,5	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,1	0,2
Abgefeierte Überstunden	0,4	0,6	0,8	0,8	1,0	0,8	0,4	0,5	0,7	0,7	0,6	0,8
Teils-teils abgegoltene Überstunden	0,4	0,5	0,7	0,7	0,6	0,6	0,1	0,2	0,2	0,4	0,3	0,4
Unbezahlte Überstunden	0,7	0,9	0,9	1,2	1,1	1,0	0,1	0,2	0,3	0,3	0,3	0,2
Überstunden Gesamt	2,8	2,8	3,1	3,2	3,0	2,7	0,9	1,2	1,4	1,6	1,3	1,6

Quelle: SOEP, hochgerechnete Ergebnisse, eigene Berechnungen.

Vertraglicher Arbeitszeitumfang

Eine differenzierte Analyse der Überstundenarbeit nach Geschlecht und dem vertraglich vereinbarten Arbeitszeitumfang ist ab dem Jahr 2001 möglich. Zu diesem Zeitpunkt liegen für teilzeitbeschäftigte Männer ausreichend große Fallzahlen vor.¹⁵⁹ Ergänzend dazu werden die Ergebnisse für geringfügig beschäftigte Frauen ab dem Jahr 2001 ausgewiesen. Diese Gruppe hat zunehmend an Bedeutung gewonnen, wodurch eine differenzierte Betrachtung hier sinnvoll ist. Hingegen gibt

¹⁵⁹ Allerdings ist in der Gruppe der teilzeitbeschäftigen Männer auch zu berücksichtigen, dass aufgrund der vergleichsweise geringen Fallzahlen die Konfidenzintervalle relativ groß sind und deshalb die Schätzungen auch fehlerbehaftet sein können. Deshalb wird auf eine tiefergehende Analyse von signifikanten Unterschieden bei Männern verzichtet.

es kaum geringfügig beschäftigte Männer (in ihrer Haupttätigkeit), weshalb auf eine Darstellung verzichtet wird.

Männer in Vollzeit leisten immer noch häufiger und mehr Überstunden als Männer in Teilzeit (vgl. Tabelle 11). Entsprechend ist auch die Anzahl der bezahlten und unbezahlten Überstunden bei Vollzeitbeschäftigte höher.

Vollzeitbeschäftigte Frauen leisten ebenfalls signifikant häufiger und in einem größeren Umfang Überstunden als teilzeitbeschäftigte Frauen. Tendenziell gibt es zwischen vollzeit- und teilzeitbeschäftigte Frauen aber kaum Unterschiede bei den bezahlten Überstunden, während unbezahlte Überstunden bei Vollzeitbeschäftigte signifikant höher ausfallen. Dagegen gibt es nur wenige geringfügig beschäftigte Frauen mit Überstunden und auch die Überstundenzahl ist gering.

Tabelle 11: Verbreitung und Umfang der Überstunden nach Geschlecht und Arbeitszeitumfang

	Männer						Frauen					
	1991	1996	2001	2006	2009	2012	1991	1996	2001	2006	2009	2012
<i>Vollzeit</i>												
Verbreitungsgrad in Prozent	51,8	55,2	56,6	60,6	56,0	59,1	43,3	48,3	50,6	59,5	54,7	59,5
Bezahlte Überstunden	1,1	0,8	0,6	0,4	0,3	0,4	0,4	0,2	0,2	0,1	0,1	0,2
Abgefeierte Überstunden	0,4	0,6	0,7	0,8	0,8	0,8	0,6	0,6	0,9	1,2	1,0	1,1
Teils-teils abgegoltene Überstunden	0,4	0,5	0,7	0,7	0,6	0,6	0,2	0,3	0,4	0,4	0,4	0,3
Unbezahlte Überstunden	0,8	0,8	0,8	1,1	1,0	0,9	0,4	0,5	0,5	0,6	0,6	0,5
Überstunden Gesamt	2,7	2,7	2,9	3,1	2,8	2,7	1,6	1,8	1,9	2,3	2,1	2,1
<i>Teilzeit</i>												
Verbreitungsgrad in Prozent	33,8	35,6	46,1	52,3	24,2	33,6	39,4	45,9	43,7	47,1		
Bezahlte Überstunden	0,0	0,2	0,1	0,2	0,3	0,4	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	
Abgefeierte Überstunden	0,7	0,9	0,9	0,7	0,2	0,4	0,6	0,8	0,7	0,7	0,7	
Teils-teils abgegoltene Überstunden	0,1	0,2	0,3	0,9	0,1	0,2	0,2	0,3	0,4	0,4	0,3	
Unbezahlte Überstunden	0,2	0,6	0,2	0,5	0,1	0,1	0,1	0,3	0,1	0,1	0,1	
Überstunden Gesamt	1,0	1,8	1,5	2,3	0,7	1,1	1,2	1,6	1,4	1,4		
<i>Geringfügige Beschäftigung</i>												
Verbreitungsgrad in Prozent							16,7	12,9	16,1	15,7		
Bezahlte Überstunden							0,0	0,0	0,1	0,1		
Abgefeierte Überstunden							0,2	0,1	0,2	0,1		
Teils-teils abgegoltene Überstunden							0,0	0,1	0,0	0,1		
Unbezahlte Überstunden							0,1	0,1	0,1	0,1		
Überstunden Gesamt							0,4	0,3	0,4	0,3		

Quelle: SOEP, hochgerechnete Ergebnisse, eigene Berechnungen.

Insgesamt weisen die deskriptiven Befunde bei Männern tendenziell auf einen negativen Zusammenhang zwischen dem vertraglich vereinbarten Arbeitszeitumfang und Überstunden hin, der für die humankapitaltheoretischen Überlegungen

spricht. Allerdings ist in den multivariaten Analysen eine Kontrolle weiterer Merkmale, insbesondere des Alters, notwendig. Bei Frauen stehen die deskriptiven Befunde zu den unbezahlten Überstunden in Einklang mit der Hypothese, während sich bei den bezahlten Überstunden kein eindeutiges Muster zeigt.

Befristete Beschäftigung

Beim Zusammenhang zwischen befristeter Beschäftigung und Überstunden wurden keine geschlechtsspezifischen Unterschiede vermutet, allerdings weisen die deskriptiven Befunde darauf hin. So zeigt sich, dass befristet beschäftigte Männer weniger häufig und tendenziell in einem geringeren Umfang Überstunden leisten als unbefristet Beschäftigte (vgl. Tabelle 12). Bei den bezahlten Überstunden gibt es kaum Unterschiede, jedoch leisten befristet beschäftigte Männer tendenziell weniger unbezahlte Überstunden.

Auch befristet beschäftigte Frauen leisten in der Regel weniger häufig Überstunden im Vergleich zu Beschäftigten mit einem dauerhaften Arbeitsvertrag, Ausnahme ist hier das Krisenjahr 2009. Bei der Anzahl der bezahlten Überstunden ergeben sich kaum Unterschiede zwischen beiden Gruppen, tendenziell leisten befristet beschäftigte Frauen aber etwas mehr unbezahlte Überstunden als unbefristet Beschäftigte.

Tabelle 12: Verbreitung und Umfang der Überstunden nach Geschlecht und Befristung

	Männer						Frauen					
	1991	1996	2001	2006	2009	2012	1991	1996	2001	2006	2009	2012
<i>Unbefristete Beschäftigung</i>												
Verbreitungsgrad in Prozent	53,7	55,4	56,9	60,2	55,7	58,7	41,2	41,6	45,5	51,6	47,6	51,7
Bezahlte Überstunden	1,0	0,8	0,6	0,4	0,3	0,4	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2
Abgefeierte Überstunden	0,3	0,6	0,7	0,8	0,8	0,8	0,5	0,6	0,7	1,0	0,8	0,9
Teils-teils abgegoltene Überstunden	0,6	0,5	0,7	0,7	0,6	0,6	0,4	0,3	0,3	0,3	0,4	0,3
Unbezahlte Überstunden	1,2	0,8	0,8	1,1	0,9	0,9	0,3	0,3	0,3	0,4	0,4	0,3
Überstunden Gesamt	3,1	2,7	2,8	3,0	2,8	2,6	1,5	1,5	1,6	1,9	1,7	1,7
<i>Befristete Beschäftigung</i>												
Verbreitungsgrad in Prozent	49,9	42,5	40,0	49,9	52,7	56,6	35,0	37,3	44,9	51,2	51,0	48,4
Bezahlte Überstunden	1,1	0,6	0,5	0,4	0,2	0,6	0,4	0,1	0,1	0,2	0,1	0,3
Abgefeierte Überstunden	1,6	0,2	0,5	0,4	0,7	0,8	0,2	0,4	0,8	1,0	0,9	0,8
Teils-teils abgegoltene Überstunden	0,0	0,8	0,7	0,9	0,4	0,5	0,0	0,3	0,2	0,3	0,5	0,3
Unbezahlte Überstunden	0,3	0,7	0,5	1,4	0,8	0,8	0,9	0,5	0,5	0,5	0,3	0,3
Überstunden Gesamt	3,1	2,4	2,3	3,0	2,2	2,7	1,5	1,3	1,7	2,0	1,8	1,6

Quelle: SOEP, hochgerechnete Ergebnisse, eigene Berechnungen.

In Kapitel 5.1 wurden aufgrund gegenläufiger Erklärungsansätze zwei alternative Hypothesen formuliert. Bei Männern stehen die deskriptiven Befunde eher in Einklang mit den humankapitaltheoretischen Überlegungen, wonach sich unbezahlte Überstunden für befristet Beschäftigte weniger lohnen. Dagegen sind die Befunde bei Frauen tendenziell in Einklang mit der Signaltheorie, wonach befristet beschäftigte Frauen eine hohe Arbeits- und Leistungsbereitschaft durch unbezahlte Überstunden signalisieren. Insgesamt zeigen sich hier deutlich die Grenzen der Interpretation von deskriptiven Befunden. In den multivariaten Analysen ist unter Kontrolle weiterer Merkmale zu prüfen, ob ein positiver oder negativer Zusammenhang zwischen befristeter Beschäftigung und Überstunden besteht und ob sich weiterhin geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen.

Leiharbeit

Eine differenzierte Analyse der Überstundenarbeit nach Geschlecht und Leiharbeit ist seit der Erfassung im Jahr 2001 möglich. Bei Männern in Leiharbeit sind Überstunden weniger häufig verbreitet als bei Nicht-Leiharbeitnehmern (vgl. Tabelle 13). Allerdings leisten Leiharbeitnehmer in der Regel mehr bezahlte Überstunden, aber weniger unbezahlte Überstunden.

Tabelle 13: Verbreitung und Umfang der Überstunden nach Geschlecht und Leiharbeit

	Männer				Frauen			
	2001	2006	2009	2012	2001	2006	2009	2012
<i>Keine Leiharbeit</i>								
Verbreitungsgrad in Prozent	56,1	59,6	55,8	58,7	45,6	51,5	48,2	51,7
Bezahlte Überstunden	0,6	0,4	0,3	0,4	0,2	0,2	0,1	0,2
Abgefeierte Überstunden	0,7	0,8	0,9	0,8	0,7	1,0	0,8	0,9
Teils-teils abgegoltene Überstunden	0,7	0,7	0,6	0,6	0,3	0,3	0,4	0,3
Unbezahlte Überstunden	0,8	1,1	1,0	0,9	0,3	0,4	0,4	0,3
Überstunden Gesamt	2,8	3,0	2,8	2,6	1,6	1,9	1,7	1,7
<i>Leiharbeit</i>								
Verbreitungsgrad in Prozent	49,4	55,0	40,2	53,9	41,3	56,8	40,1	31,7
Bezahlte Überstunden	0,9	0,7	0,2	0,9	0,3	0,3	0,3	0,7
Abgefeierte Überstunden	0,7	0,4	0,2	0,8	0,7	0,7	0,6	0,3
Teils-teils abgegoltene Überstunden	0,8	1,2	1,0	0,9	0,1	0,7	0,2	0,5
Unbezahlte Überstunden	0,3	0,7	0,1	0,1	0,3	0,1	0,0	0,3
Überstunden Gesamt	2,6	3,1	1,4	2,7	1,4	1,7	1,1	1,8

Quelle: SOEP, hochgerechnete Ergebnisse, eigene Berechnungen.

Auch Frauen in Leiharbeit leisten in der Regel weniger häufig Überstunden als Nicht-Leiharbeitnehmerinnen. Hinsichtlich der bezahlten und unbezahlten Überstunden zeigt ein Gruppenvergleich in die gleiche Richtung wie bei Männern.

Insgesamt weisen die deskriptiven Befunde tendenziell auf einen positiven Zusammenhang zwischen Leiharbeit und bezahlten Überstunden, aber auf einen negativen Zusammenhang mit unbezahlten Überstunden hin. In den multivariaten Analysen ist zu prüfen, ob dieser Zusammenhang insbesondere bei einer Kontrolle der Branchen robust bleibt, da Leiharbeit vor allem in der Industrie stärker verbreitet ist als im Dienstleistungsbereich.

Dauer der Betriebszugehörigkeit

Ein Mittelwertvergleich der durchschnittlichen Dauer der Betriebszugehörigkeit zwischen Überstundenleistenden und Beschäftigten, die keine Überstunden leisten, gibt zunächst Aufschluss, ob die Betriebszugehörigkeitsdauer mit einem Angebot von Überstunden zusammenhängen könnte.¹⁶⁰

Männer und Frauen, die keine Überstunden leisten, sind jeweils im Durchschnitt länger in einem Betrieb beschäftigt als Überstundenleistende. Dieses Muster zeigt sich auch bei den bezahlten Überstunden.¹⁶¹ Bei den unbezahlten Überstunden sind die Befunde nicht eindeutig. Männer ohne unbezahlte Überstunden sind in der Tendenz länger in einem Betrieb beschäftigt als Männer mit unbezahlten Überstunden, bei Frauen gibt es in keinem Jahr signifikante Unterschiede.

Insgesamt stehen die deskriptiven Befunde jedoch tendenziell in Einklang mit der Hypothese, dass mit zunehmender Betriebszugehörigkeit die Wahrscheinlichkeit von bezahlten und unbezahlten Überstunden geringer ausfällt. Dies ist in den multivariaten Analysen unter Kontrolle weiterer Merkmale zu prüfen.

Berufliche Position

Die berufliche Position umfasst die Merkmale der benötigten Ausbildung im Beruf¹⁶² und die Autonomie beruflichen Handelns. Mit Ausnahme der erwarteten Niveauunterschiede zwischen Männern und Frauen zeigen sich keine geschlechts-spezifischen Unterschiede.

¹⁶⁰ Zur Signifikanzprüfung wurde ein zweiseitiger T-Test auf dem 5-Prozent-Niveau durchgeführt. Der zweiseitige wird gegenüber dem einseitigen T-Test bevorzugt, da lediglich eine theoretische Annahme darüber besteht, wie sich die Dauer der Betriebszugehörigkeit in den jeweiligen Gruppen voneinander unterscheidet. Die Ergebnisse können aber auch entgegen der vermuteten Richtung ausfallen. Die Mittelwertvergleiche mit dem zweiseitigen T-Test wurden für die einzelnen Zeitpunkte 1991, 1996, 2001, 2006, 2009 und 2012 durchgeführt.

¹⁶¹ Die Unterschiede sind mit Ausnahme bei den Frauen im Jahr 1991 jeweils signifikant.

¹⁶² Zur benötigten Ausbildung im Beruf stehen die Daten ab dem Jahr 2001 zur Verfügung.

Tabelle 14: Verbreitung und Umfang der Überstunden nach Geschlecht und beruflicher Position

	Männer						Frauen					
	1991	1996	2001	2006	2009	2012	1991	1996	2001	2006	2009	2012
<i>Keine besondere Ausbildung</i>												
Verbreitungsgrad in Prozent	33,1	42,3	42,8	47,2	42,9	46,6	14,2	20,8	29,4	32,0	25,2	32,6
Bezahlte Überstunden	1,1	1,4	0,8	0,7	0,5	0,7	0,3	0,4	0,4	0,2	0,2	0,4
Abgefeierte Überstunden	0,0	0,6	0,5	0,7	0,6	0,4	0,0	0,2	0,5	0,5	0,5	0,5
Teils-teils abgegoltene Überstunden	0,1	0,3	0,6	0,5	0,5	0,6	0,0	0,3	0,2	0,3	0,1	0,1
Unbezahlte Überstunden	0,0	0,3	0,3	0,6	0,4	0,3	0,1	0,0	0,1	0,2	0,2	0,2
Überstunden Gesamt	1,3	2,6	2,1	2,6	2,0	2,1	0,5	0,8	1,2	1,1	1,0	1,2
<i>Abgeschlossene Berufsausbildung</i>												
Verbreitungsgrad in Prozent	52,7	54,0	56,9	59,4	53,4	56,5	43,9	48,2	51,0	56,3	53,2	56,4
Bezahlte Überstunden	1,1	0,7	0,6	0,5	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2
Abgefeierte Überstunden	0,5	0,6	0,8	0,9	0,9	0,8	0,6	0,7	0,9	1,0	0,9	0,9
Teils-teils abgegoltene Überstunden	0,5	0,6	0,7	0,8	0,6	0,6	0,3	0,3	0,4	0,4	0,5	0,4
Unbezahlte Überstunden	0,7	0,6	0,5	0,6	0,6	0,6	0,3	0,3	0,2	0,4	0,3	0,3
Überstunden Gesamt	2,7	2,4	2,6	2,7	2,4	2,4	1,5	1,6	1,7	1,9	1,8	1,8
<i>Abgeschlossenes Hochschulstudium</i>												
Verbreitungsgrad in Prozent	67,1	70,3	69,4	73,1	70,9	71,8	33,6	41,0	58,6	65,2	58,1	59,6
Bezahlte Überstunden	0,4	0,3	0,3	0,1	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0
Abgefeierte Überstunden	0,7	0,7	0,8	0,9	0,9	0,9	0,6	0,3	0,8	1,3	0,9	1,2
Teils-teils abgegoltene Überstunden	0,3	0,7	1,0	0,6	0,7	0,6	0,1	0,1	0,3	0,3	0,5	0,3
Unbezahlte Überstunden	2,8	2,4	2,1	2,8	2,3	1,9	0,9	1,7	1,1	1,3	0,9	0,7
Überstunden Gesamt	4,2	4,1	4,1	4,4	4,2	3,7	1,6	2,3	2,3	3,0	2,3	2,2
<i>Eher niedrige Autonomie</i>												
Verbreitungsgrad in Prozent	41,0	43,4	44,9	50,1	45,1	48,4	23,8	31,1	33,9	38,1	34,8	35,2
Bezahlte Überstunden	1,4	1,0	0,8	0,6	0,4	0,5	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,3
Abgefeierte Überstunden	0,2	0,4	0,5	0,7	0,7	0,6	0,3	0,4	0,5	0,7	0,7	0,5
Teils-teils abgegoltene Überstunden	0,2	0,4	0,6	0,7	0,6	0,6	0,1	0,2	0,2	0,3	0,3	0,2
Unbezahlte Überstunden	0,1	0,1	0,2	0,3	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Überstunden Gesamt	2,0	1,9	2,0	2,3	1,9	2,0	0,7	1,0	1,2	1,3	1,3	1,1
<i>Mittlere Autonomie</i>												
Verbreitungsgrad in Prozent	56,8	55,8	61,9	59,3	56,7	57,6	46,5	49,6	52,5	58,9	58,1	60,8
Bezahlte Überstunden	1,0	0,8	0,5	0,3	0,2	0,2	0,5	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1
Abgefeierte Überstunden	0,7	0,8	1,1	1,0	1,2	0,8	0,6	0,7	0,9	1,1	0,9	1,1
Teils-teils abgegoltene Überstunden	0,7	0,5	0,8	0,6	0,4	0,5	0,2	0,3	0,4	0,4	0,4	0,3
Unbezahlte Überstunden	0,5	0,4	0,5	0,5	0,6	0,5	0,3	0,3	0,2	0,4	0,3	0,3
Überstunden Gesamt	2,9	2,5	2,9	2,5	2,4	2,1	1,5	1,5	1,7	1,9	1,7	1,8
<i>Eher hohe Autonomie</i>												
Verbreitungsgrad in Prozent	65,1	71,3	69,5	74,4	69,3	73,2	46,6	50,3	60,0	69,8	58,4	63,9
Bezahlte Überstunden	0,7	0,4	0,3	0,2	0,3	0,3	0,4	0,3	0,1	0,1	0,1	0,1
Abgefeierte Überstunden	0,6	0,7	0,8	0,8	0,8	1,0	0,6	0,6	1,0	1,3	1,0	1,3
Teils-teils abgegoltene Überstunden	0,5	0,9	0,9	0,7	0,9	0,7	0,6	0,3	0,3	0,4	0,6	0,5
Unbezahlte Überstunden	2,1	2,1	2,1	2,9	2,2	2,0	1,3	1,4	1,4	1,5	1,0	0,9
Überstunden Gesamt	3,8	4,1	4,1	4,7	4,2	4,0	2,9	2,7	2,7	3,4	2,7	2,8

Quelle: SOEP, hochgerechnete Ergebnisse, eigene Berechnungen.

Bei Männern und überwiegend auch bei Frauen steigt der Anteil der Überstundenleistenden und die Überstundenzahl mit zunehmenden Grad der benötigten Ausbildung an (vgl. Tabelle 14).¹⁶³ Allerdings nehmen die bezahlten Überstunden tendenziell ab, während unbezahlte Überstunden an Bedeutung gewinnen. Beschäftigte mit einem abgeschlossenen Hochschulstudium leisten signifikant die meisten unbezahlten Überstunden, während die Anzahl bezahlter Überstunden am geringsten ausfällt.

Ebenfalls steigen mit zunehmender beruflicher Autonomie der Anteil der Überstundenleistenden und die Überstundenzahl.¹⁶⁴ Dabei nehmen in der Regel die bezahlten Überstunden ab, während bei steigender Autonomie mehr unbezahlte Überstunden geleistet werden.

Insgesamt zeigen die deskriptiven Befunde damit in die vermutete Richtung. Mit steigendem benötigten Ausbildungsgrad und zunehmender beruflicher Autonomie verlieren die bezahlten Überstunden immer mehr an Bedeutung, während unbezahlte Überstunden zunehmend wichtiger werden.

Zugang zu einem Arbeitszeitkonto

Die Informationen zum Zugang zu einem Arbeitszeitkonto liegen ab dem Jahr 2002 vor. Von besonderem Interesse sind die Gruppenunterschiede bei den bezahlten und unbezahlten Überstunden, während kein eindeutiger Zusammenhang mit dem Anteil der Überstundenleistenden und der Überstundenzahl formuliert werden kann.¹⁶⁵ Auffallend ist, dass beschäftigte Männer und Frauen mit Zugang zu einem Arbeitszeitkonto signifikant weniger bezahlte und unbezahlte Überstunden leisten als Beschäftigte ohne Zugang zu einem Arbeitszeitkonto (vgl. Tabelle 15). Besonders deutlich ist der Unterschied bei den unbezahlten Überstunden, während die Gruppenunterschiede bei den bezahlten Überstunden bei Frauen zwar gering, aber ebenfalls signifikant sind.

Insgesamt geben die Ergebnisse erste Hinweise auf einen substitutiven Einsatz von Arbeitszeitkonten gegenüber bezahlten und unbezahlten Überstunden, womit die Befunde in Einklang mit der Hypothese stehen. Dies ist in den multivariaten Analysen unter Kontrolle weiterer Merkmale zu prüfen.

163 Nur bei Männern sind die Unterschiede bei den Überstundenleistenden zu allen Zeitpunkten auch signifikant.

164 Hier sind ebenfalls die Unterschiede bei den überstundenleistenden Männern zu allen Zeitpunkten auch signifikant.

165 Dies liegt daran, dass beim Anteil der Überstundenleistenden und der Überstundenzahl keine differenzierte Darstellung nach der Abgeltungsform erfolgt und es daher zu einer Vermischung des vermuteten negativen Zusammenhangs zwischen bezahlten und unbezahlten Überstunden und dem Zugang zu einem Arbeitszeitkonto und des vermuteten positiven Zusammenhangs zwischen transitorischen Überstunden und dem Zugang zu einem Arbeitszeitkonto kommen kann. Der vermutete positive Zusammenhang kann damit begründet werden, dass transitorische Überstunden auf Arbeitszeitkonten dokumentiert und verwaltet werden können (vgl. Kapitel 3.1.1).

Tabelle 15: Verbreitung und Umfang der Überstunden nach Geschlecht und Arbeitszeitkonto

	Männer				Frauen			
	2002	2006	2009	2012	2002	2006	2009	2012
<i>Kein Zugang zu einem Arbeitszeitkonto</i>								
Verbreitungsgrad in Prozent	43,0	49,9	42,7	44,6	27,6	33,2	29,1	31,4
Bezahlte Überstunden	0,7	0,6	0,5	0,5	0,2	0,3	0,2	0,3
Abgefeierte Überstunden	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Teils-teils abgegoltene Überstunden	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,1	0,2
Unbezahlte Überstunden	1,4	2,0	1,8	1,7	0,6	0,8	0,7	0,7
Überstunden Gesamt	2,6	3,2	2,7	2,7	1,2	1,4	1,2	1,4
<i>Zugang zu einem Arbeitszeitkonto</i>								
Verbreitungsgrad in Prozent	66,3	69,5	68,4	70,1	67,1	72,9	67,7	69,6
Bezahlte Überstunden	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1
Abgefeierte Überstunden	1,3	1,4	1,5	1,3	1,6	1,8	1,5	1,5
Teils-teils abgegoltene Überstunden	1,0	1,1	1,0	1,0	0,4	0,5	0,6	0,5
Unbezahlte Überstunden	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0
Überstunden Gesamt	2,7	2,9	2,7	2,6	2,1	2,5	2,3	2,0

Quelle: SOEP, hochgerechnete Ergebnisse, eigene Berechnungen.

Insgesamt haben die deskriptiven Befunde bereits erste Hinweise darauf gegeben, ob die Ergebnisse eher in Einklang mit oder entgegen den formulierten Hypothesen stehen. Meist weisen die Befunde auf die vermuteten Zusammenhänge hin, bei Merkmalen wie das Alter oder die befristete Beschäftigung sind die Ergebnisse jedoch weniger eindeutig und machen eine weiterführende Analyse notwendig. Deshalb werden im weiteren Verlauf multivariate Analysen durchgeführt, anhand denen überprüft werden kann, ob die interessierenden Merkmale unter Kontrolle weiterer Merkmale tatsächlich einen Zusammenhang mit Überstunden aufweisen, oder ob die gefundenen Assoziationen auf Drittvariablen zurückzuführen sind, für die bisher nicht kontrolliert wurde.

7.3.1.3 Ergebnisse aus multivariaten Analysen

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Modellschätzungen für bezahlte und unbezahlte Überstunden präsentiert. Die Berechnungen wurden getrennt durchgeführt, da bezahlte und unbezahlte Überstunden aus unterschiedlichen Motiven geleistet werden können und verschiedene theoretische Erklärungsansätze eine Rolle spielen.

In den Modellschätzungen wird neben den interessierenden Merkmalen des Alters, Kindern, dem vertraglichen Arbeitszeitumfang, einem befristeten Arbeitsvertrag, Leiharbeit, der Dauer der Betriebszugehörigkeit, der beruflichen Position und dem Zugang zu einem Arbeitszeitkonto für weitere wichtige Merkmale kon-

trolliert, für die ein Zusammenhang mit Überstunden wahrscheinlich ist. Bei den Kontrollvariablen handelt es sich um die berufliche Stellung, bei der zwischen Arbeitern, Angestellten und Beamten differenziert wird und die Quantität und Qualität der Einarbeitung in die berufliche Tätigkeit. Weiterhin wird die Betriebsgröße und Branche des Unternehmens berücksichtigt, in dem die Beschäftigten tätig sind, und die Region.

Die Schätzungen wurden für die Zeitpunkte 2001, 2007, 2009 und 2011 durchgeführt, womit jeweils zwei Abschwungphasen (2001, 2009) und zwei Nicht-Abschwungphasen (2007, 2011) zur Verfügung stehen. Diese Zeitpunkte sind mit denen der später folgenden Analysen auf Basis der IAB-Betriebspanel-daten vergleichbar. Weiterhin ist eine Darstellung der zeitlichen Entwicklung der Determinanten durch einen möglichst großen Abstand zwischen Anfangs- und Endbeobachtung gewährleistet. Durch getrennte Schätzungen zu einzelnen Zeitpunkten wird geprüft, wann und unter welchen Bedingungen die Koeffizienten unterschiedlich ausfallen. Ein Vergleich zeigt, ob es Unterschiede in der Wirkung von Merkmalen über die Zeit in der Weise gibt, dass Koeffizienten stärker oder schwächer ausfallen bzw. signifikant oder insignifikant werden. Dabei deuten starke Unterschiede auf eine nicht zeitkonstante unbeobachtete Heterogenität hin. Vor dem Hintergrund der großen Wucht der Wirtschafts- und Finanzkrise und dem damit verbundenen drastischen Rückgang der Arbeitszeit und dem Abbau von Überstunden wird anhand des Jahres 2009 überprüft, ob hier verschiedene Merkmale (vorübergehend) an Bedeutung verloren haben. Bei den Analysen ist zu berücksichtigen, dass im Jahr 2001 noch keine Angaben zum Zugang zu einem Arbeitszeitkonto bei den befragten Personen vorliegen.¹⁶⁶

Bezahlte Überstunden

In Tabelle 16 und Tabelle 17 sind die Effekte der verschiedenen unabhängigen Variablen auf die Wahrscheinlichkeit, bezahlte Überstunden zu leisten, für Männer und Frauen dargestellt.¹⁶⁷ Dabei wird zunächst deutlich, dass sowohl bei Männern als auch bei Frauen nur wenige Merkmale einen Zusammenhang mit bezahlten Überstunden aufweisen. Als drei wesentliche Erklärungsgründe können aber die Dauer der Betriebszugehörigkeit, ein abgeschlossenes Hochschulstudium und der Zugang zu einem Arbeitszeitkonto herangezogen werden. Erstens haben

¹⁶⁶ Deshalb wurden für die Jahre 2007, 2009 und 2011 zusätzliche Analysen durchgeführt, bei denen der Zugang zu einem Arbeitszeitkonto in den Modellen nicht berücksichtigt wurde. Dabei zeigen sich bei den Modellen für Männer und Frauen zu den bezahlten und unbezahlten Überstunden nur geringe Veränderungen bei den interessierenden Merkmalen, weshalb auf eine weitere Darstellung verzichtet wird.

¹⁶⁷ Neben den logistischen Regressionsmodellen zur Inzidenz von bezahlten Überstunden wurden zum Vergleich auch lineare Regressionen und Tobit-Modelle mit der Anzahl der bezahlten Überstunden geschätzt. Hier zeigen sich nur geringe Abweichungen zu den Schätzergebnissen der logistischen Regression, weshalb auf eine weiterführende Darstellung der Ergebnisse verzichtet wird.

beschäftigte Männer und Frauen, die bereits länger in einem Betrieb tätig sind, eine geringere Wahrscheinlichkeit, bezahlte Überstunden zu leisten. Nach den humankapitaltheoretischen Überlegungen und den Theorien der Anreizregelung und der verzögerten Kompensation lohnen sich bezahlte Überstunden vor allem zu Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses, und zwar unabhängig vom Alter des Beschäftigten, wenn betriebsspezifische Fähigkeiten erst erworben werden müssen. In diesem Sinne stellt eine Arbeitszeitverlängerung durch bezahlte Überstunden eine zusätzliche Investition in betriebsspezifisches Humankapital dar. In dieser Phase ist auch die Leistungsbereitschaft höher, da Beschäftigte einen Anreiz haben, im Betrieb zu verbleiben, um von der Senioritätsentlohnung zu profitieren. Bei einer längeren Betriebszugehörigkeit können dann die damit einhergehenden positiven Erträge im Sinne einer Bezahlung über dem Grenzertragsprodukt zunehmend eingesammelt werden, wodurch der Anreiz zur Leistungssteigerung in Form von Überstunden immer geringer wird. Weiterhin können Beschäftigte zu Beginn ihres Arbeitsverhältnisses an bezahlten Überstunden interessiert sein, um ihr Entgelt, das unter ihrem Grenzertragsprodukt liegt, zumindest vorübergehend zu erhöhen.

Zweitens haben Beschäftigte mit einem abgeschlossenen Hochschulstudium eine geringere Wahrscheinlichkeit, bezahlte Überstunden zu leisten, als Beschäftigte, die keine besondere Ausbildung für ihre berufliche Tätigkeit benötigen. Dies gilt insbesondere für Männer; bei Frauen sind die Koeffizienten nur in den Jahren 2007 und 2011 signifikant, weisen aber in allen Jahren in die vermutete Richtung. Bei diesen Beschäftigten werden aufgrund von häufiger vorkommenden leistungsorientierten Bezahlungen und über dem Markträumungsniveau liegenden Löhnen anstelle von bezahlten insbesondere unbezahlte Überstunden vermutet, was in den weiteren Schätzungen noch überprüft wird.

Drittens fällt bei Beschäftigten mit Zugang zu einem Arbeitszeitkonto die Wahrscheinlichkeit für bezahlte Überstunden geringer aus. Arbeitszeitkonten ermöglichen es den Beschäftigten, ihre Arbeitszeiten durch den Auf- oder Abbau von Zeitguthaben bzw. -schulden zu variieren. Bei einem vorübergehend höheren Arbeitsaufkommen verlängern Beschäftigte ihre Arbeitszeit und die mehr geleisteten Arbeitsstunden werden als transitorische Überstunden auf einem Arbeitszeitkonto dokumentiert, die zu einem späteren Zeitpunkt wieder in Freizeit ausgeglichen werden können. Diese transitorischen Überstunden können eine Substitution zu den bezahlten Überstunden darstellen, weshalb in geringerem Maße bezahlte Überstunden anfallen.

Tabelle 16: Determinanten bezahlter Überstunden bei Männern

	2001	2007	2009	2011
	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	Std.-fehler
<i>Alter (Ref.: Unter 30 Jahre)</i>				
30 bis 49 Jahre	-0,011	0,151	0,057	0,040
50 Jahre und älter	-0,138	0,188	0,210	0,230
<i>Kinder (Ref.: Keine Kinder)</i>				
Kind im Haushalt	0,138	0,104	0,249*	0,140
<i>Vertragliche Arbeitszeit (Ref.: Vollzeit)</i>				
Teilzeit	-2,021 **	1,008	-0,377	0,493
<i>Geringsfügige Beschäftigung</i>				
<i>Befristung (Ref.: Unbefristet)</i>				
Befristet	-0,410*	0,245	-0,524**	0,266
<i>Leiharbeit (Ref.: Keine Leiharbeit)</i>				
Leiharbeit	0,316	0,316	0,451	0,344
Dauer der Betriebszugehörigkeit	-0,015**	0,006	-0,032***	0,008
<i>Ausbildung (Ref.: Keine besondere Ausbildung)</i>				
Abgeschlossene Berufsausbildung	-0,030	0,123	-0,159	0,164
Abgeschlossenes Hochschulstudium	-0,540**	0,257	-1,015***	0,337
<i>Autonomie (Ref.: Eher niedrige Autonomie)</i>				
Mittlere Autonomie	0,195	0,180	0,320	0,227
Eher hohe Autonomie	0,301	0,217	-0,114	0,277
<i>Arbeitszeitkonto (Ref.: Kein Zugang)</i>				
Zugang zu einem Arbeitszeitkonto				
<i>Berufliche Stellung (Ref.: Arbeitet)</i>				
Angestellter	-0,895***	0,185	-0,823***	0,237
Beamter	-2,831***	1,036	-2,486**	1,002

	2001	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	2007	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	2009	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	2011
<i>Einarbeitung (Ref.: Kurze Einweisung)</i>													
Längere Einarbeitung	-0,067	0,125	-0,143	0,164	0,352*	0,198	0,081	0,151	0,169	0,155	0,155	0,152	
Lehrgänge/Kurse	0,147	0,152	0,083	0,191	0,486**	0,212	0,454**	0,228	0,106	0,108	0,108	0,190	
<i>Betriebsgröße (Ref.: <20 Beschäftigte)</i>													
20 bis 199 Beschäftigte	0,318**	0,147	0,383**	0,170	0,020	0,185	0,151	0,169	0,178	0,178	0,178	0,178	
200 bis 1.999 Beschäftigte	0,114	0,167	-0,316	0,213	-0,242	0,219	-0,101	0,210	0,234	0,234	0,234	0,234	
Über 2.000 Beschäftigte	-0,324*	0,179	0,012	0,218	-0,059	0,228	-0,106	0,209	0,266	0,266	0,266	0,266	
<i>Wirtschaftsbereich (Ref.: Produzierendes Gewerbe inkl. Bau)</i>													
Handel/Verkehr/Gastgewerbe	-0,124	0,142	-0,091	0,181	0,073	0,182	-0,168	0,178	0,178	0,178	0,178	0,178	
Sonstige Dienstleistungen	-0,349*	0,185	-0,384*	0,234	-0,502**	0,232	-0,673***	0,234	0,234	0,234	0,234	0,234	
Öffentliche Dienstleister/Erziehung/Gesundheit	-1,144***	0,285	-0,881***	0,321	0,040	0,243	-0,668**	0,276	0,276	0,276	0,276	0,276	
<i>Region (Ref.: Westdeutschland)</i>													
Ostdeutschland	-0,190	0,144	-0,451**	0,190	-0,189	0,186	-0,155	0,152	0,152	0,152	0,152	0,152	
Konstante	-1,484***	0,196	-1,259***	0,246	-1,606***	0,306	-1,500***	0,266	0,266	0,266	0,266	0,266	
Fallzahl	4392		4164		4038		3954		3954		3954		
Pseudo-R ² (McKelvey and Zavoina's)	0,24		0,22		0,13		0,15		0,15		0,15		
Pseudo-R ² (McFadden)	0,08		0,13		0,08		0,10		0,10		0,10		

*p<0,1, **p<0,05, ***p<0,01
Quelle: SOEP, eigene Berechnungen.

Tabelle 17: Determinanten bezahlter Überstunden bei Frauen

		2001	2007	2009	2011				
		Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	Std.-fehler
<i>Alter (Ref.: Unter 30 Jahre)</i>									
30 bis 49 Jahre	0,444*	0,244	0,221	0,311	0,206	0,288	-0,157	0,273	
50 Jahre und älter	-0,124	0,332	0,031	0,370	0,045	0,336	-0,215	0,309	
<i>Kinder (Ref.: Keine Kinder)</i>									
Kinder im Haushalt	-0,609 ***	0,197	-0,821 ***	0,252	-0,295	0,238	-0,117	0,218	
<i>Vertragliche Arbeitszeit (Ref.: Vollzeit)</i>									
Teilzeit	0,222	0,177	0,897 ***	0,261	0,464 **	0,215	0,161	0,206	
Gerinigföge Beschäftigung	-0,486	0,530	0,342	0,550	0,028	0,368	-0,865 **	0,410	
<i>Befristung (Ref.: Unbefristet)</i>									
Befristet	-0,006	0,274	-0,004	0,331	-0,188	0,322	0,545 **	0,241	
<i>Leiharbeit (Ref.: Keine Leiharbeit)</i>									
Leiharbeit	1,020 **	0,434			0,052	0,600	0,061	0,434	
Dauer der Betriebszugehörigkeit	-0,045 ***	0,015	-0,052 ***	0,016	-0,033 ***	0,012	-0,035 ***	0,013	
<i>Ausbildung (Ref.: Keine besondere Ausbildung)</i>									
Abgeschlossene Berufsausbildung	-0,254	0,226	-0,069	0,266	0,036	0,251	-0,322	0,226	
Abgeschlossenes Hochschulstudium	-0,123	0,439	-1,083 *	0,588	-0,331	0,403	-0,831 *	0,438	
<i>Autonomie (Ref.: Eher niedrige Autonomie)</i>									
Mittlere Autonomie	-0,146	0,250	-0,001	0,284	-0,385	0,242	-0,691 ***	0,247	
Eher hohe Autonomie	-0,613	0,454	0,330	0,470	-0,239	0,370	-0,690 *	0,411	
<i>Arbeitszeitkonto (Ref.: Kein Zugang)</i>									
Zugang zu einem Arbeitszeitkonto									
<i>Berufliche Stellung (Ref.: Arbeitet)</i>									
Angestellter	-0,562 **	0,240	-0,383	0,281	-0,135	0,246	0,031	0,237	
Beamter	-1,242	1,056	-0,762	0,755	-0,014	0,557	-0,454	0,776	

		2001	Koeff.	Std.-fehler	2007	Koeff.	Std.-fehler	2009	Koeff.	Std.-fehler	2011	Koeff.	Std.-fehler
<i>Einarbeitung (Ref.: Kurze Einweisung)</i>													
Längere Einarbeitung		-0,024	0,215	0,108	0,265	-0,422*	0,225	-0,066	0,221				
Lehrgänge/Kurse		0,290	0,262	0,122	0,328	0,320	0,261	-0,116	0,298				
<i>Betriebsgröße (Ref.: < 20 Beschäftigte)</i>													
20 bis 199 Beschäftigte		0,260	0,210	0,359	0,267	0,250	0,258	0,315	0,239				
200 bis 1.999 Beschäftigte		0,208	0,246	-0,009	0,352	0,423	0,263	0,452	0,284				
Über 2.000 Beschäftigte		0,265	0,254	0,675**	0,278	0,491*	0,273	0,745***	0,258				
<i>Wirtschaftsbereich (Ref.: Produzierendes Gewerbe inkl. Bau)</i>													
Handel/Verkehr/Gastgewerbe		0,460**	0,219	0,779***	0,281	0,634**	0,276	0,459*	0,250				
Sonstige Dienstleistungen		0,023	0,240	-0,420	0,384	-0,165	0,313	-0,223	0,301				
Öffentliche Dienstleister/Erziehung/Gesundheit		-0,737***	0,259	-0,115	0,309	-0,310	0,317	-0,203	0,283				
<i>Region (Ref.: Westdeutschland)</i>													
Ostdeutschland		0,026	0,188	0,239	0,238	0,141	0,203	0,171	0,208				
Konstante		-2,293***	0,349	-3,088***	0,498	-2,867***	0,397	-2,265***	0,392				
Fallzahl		3445		3637		3821		3932					
Pseudo-R ² (McKelvey and Zavoina's)		0,13		0,17		0,09		0,14					
Pseudo-R ² (McFadden)		0,08		0,12		0,07		0,11					

*p<0,1, **p<0,05, ***p<0,01

Quelle: SOEP, eigene Berechnungen.

Darüber hinaus weisen einige weitere Variablen einen Zusammenhang mit bezahlten Überstunden auf, wobei es geschlechtsspezifische Unterschiede gibt. Bei Männern scheinen tendenziell befristet Beschäftigte eine geringere Wahrscheinlichkeit für bezahlte Überstunden zu haben als Beschäftigte mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag. Dieser Befund spricht zum einen für die Annahme, dass die Chancen einer Entfristung im Betrieb als gering eingeschätzt werden und sich deshalb bezahlte Überstunden im Sinne einer Investition in betriebsspezifisches Humankapital bzw. als Signal für Motivation, Engagement und Leistungsbereitschaft weniger lohnen, um auf eine unbefristete Stelle zu gelangen. Dies ist insbesondere dann plausibel, wenn die Befristung durch eine Projekttätigkeit oder eine Vertretung von anderen Mitarbeitern begründet wird. Zum anderen können befristet Beschäftigte insbesondere dem sekundären Segment bzw. externen Arbeitsmärkten zugeordnet werden, in denen bezahlte Überstunden als internes Flexibilitätsinstrument weniger häufig eingesetzt werden. Zu berücksichtigen ist aber, dass die Koeffizienten nur in den Jahren 2001 und 2007 signifikant sind. Im Vergleich zu Arbeitern fällt bei Männern in einem Angestellten- oder Beamtenverhältnis die Wahrscheinlichkeit geringer aus, bezahlte Überstunden zu leisten. Bezahlte Überstunden werden traditionell immer noch häufiger von Arbeitern geleistet und bieten für diese Gruppe einen Zusatzverdienst. Der Befund steht in Einklang mit verschiedenen empirischen Studien, die darauf bereits hingewiesen haben. Weiterhin scheinen beschäftigte Männer im Dienstleistungsbereich (Sonstige Dienstleistungen, Öffentliche Dienstleistungen) ebenfalls weniger häufig bezahlte Überstunden zu leisten als Männer im Produzierenden Gewerbe.

Bei Frauen scheint, wie vermutet, der familiäre Kontext eine Rolle zu spielen. Frauen mit Kindern leisten im Vergleich zu Frauen ohne Kinder unterdurchschnittlich häufig bezahlte Überstunden. Aufgrund der familiären Verpflichtungen ist es für sie meist schwieriger, ihre Arbeitszeit durch bezahlte Überstunden zu verlängern. Die Koeffizienten sind jedoch nur in den Jahren 2001 und 2007 auch signifikant. Weiterhin besteht ein enger Zusammenhang zwischen dem vertraglichen Arbeitszeitumfang und bezahlten Überstunden. Entgegen der Vermutung scheinen aber tendenziell teilzeitbeschäftigte Frauen überdurchschnittlich häufig bezahlte Überstunden zu leisten im Vergleich zu vollzeitbeschäftigte Frauen. Teilzeitbeschäftigte können durch ihre vertraglich vereinbarte kürzere Arbeitszeit diese einfacher verlängern als Vollzeitbeschäftigte. Teilzeitbeschäftigte Frauen haben durch bezahlte Überstunden eine Möglichkeit, ihr Einkommen zu erhöhen und in Paarhaushalten einen größeren Beitrag zum Haushaltseinkommen zu leisten. Zu berücksichtigen ist aber, dass die Koeffizienten nur in den Jahren 2007 und 2009 signifikant sind, jedoch in allen Jahren ein positives Vorzeichen aufweisen. Auch leisten Frauen bezahlte Überstunden

überdurchschnittlich häufig in Großbetrieben und im Bereich des Handels, Gastgewerbes und Verkehr.

Krisenjahr 2009 und zeitlicher Trend

Bei einer gesonderten Betrachtung des Krisenjahres 2009 zeigen sich im Vergleich zu den vorherigen Beobachtungszeitpunkten für Männer und Frauen im Wesentlichen die gleichen Bestimmungsfaktoren für bezahlte Überstunden. Zum Zeitpunkt der Wirtschafts- und Finanzkrise scheint es lediglich bei Männern keinen Unterschied mehr zwischen befristet und unbefristet Beschäftigten zu geben, allerdings ist der Effekt auch im Jahr 2011 nicht signifikant. Bei Frauen verliert im Krisenjahr der familiäre Kontext seine Bedeutung und auch im Jahr 2011 gibt es keinen signifikanten Zusammenhang zwischen Frauen mit Kindern und bezahlten Überstunden. Insgesamt ist es plausibel, die insignifikanten Ergebnisse also nicht auf die Wirtschafts- und Finanzkrise, sondern auf die zeitliche Entwicklung bei den Bestimmungsfaktoren zurückzuführen, wobei ein befristeter Arbeitsvertrag und der familiäre Kontext an Bedeutung verloren haben.

Eine Analyse des zeitlichen Trends weist bei den Bestimmungsfaktoren von bezahlten Überstunden auf zwei Entwicklungsmuster hin: Erstens gibt es Merkmale, die in allen Modellschätzungen einen signifikanten Zusammenhang und damit eine hohe zeitliche Konstanz aufweisen. Dazu zählen bei Männern und Frauen die Dauer der Betriebszugehörigkeit und der Zugang zu einem Arbeitszeitkonto mit einem negativen Zusammenhang. Darüber hinaus weisen bei Männern ein abgeschlossenes Hochschulstudium, die berufliche Stellung und eine Tätigkeit in den Branchen Sonstige und Öffentliche Dienstleistungen eine hohe zeitliche Konstanz mit jeweils einem negativen Zusammenhang auf. Bei Frauen sind weiterhin konstante Bestimmungsfaktoren eine Beschäftigung in Betrieben mit mindestens 2.000 Mitarbeitern und eine Tätigkeit in der Branche Handel, Verkehr und Gastgewerbe mit jeweils einem positiven Zusammenhang. Zweitens gibt es Bestimmungsfaktoren, die im Zeitverlauf an Bedeutung verloren haben. So besteht, wie bereits erläutert, bei einer befristeten Beschäftigung bei Männern und bei Frauen mit Kindern nur zu Beginn des Beobachtungszeitraums ein signifikanter Zusammenhang mit bezahlten Überstunden.

Insgesamt betrachtet ist aber die Erklärungskraft der Modelle gering. Viele Merkmale weisen keinen Zusammenhang mit bezahlten Überstunden auf oder variieren im Zeitverlauf und tragen somit nur zu bestimmten Zeitpunkten zur Erklärung von bezahlten Überstunden bei. Dies kann jedoch auch darauf zurückzuführen sein, dass bezahlte Überstunden von der konjunkturellen Lage und vom jeweiligen Umfeld eines Betriebs abhängen. Daher können zu verschiedenen Zeitpunkten auch andere Einflussfaktoren gelten.

Interaktionsvariablen

Vor dem Hintergrund der theoretischen Ausführungen wurden in einem weiteren Modell verschiedene Interaktionsvariablen aufgenommen und dabei geschlechts-spezifische Besonderheiten berücksichtigt (vgl. Kapitel 6.1.2).¹⁶⁸ Bei Männern wurde die benötigte Ausbildung und die Autonomie beruflichen Handelns interagiert (vgl. Tabelle 18). Die Ergebnisse zeigen, dass die Interaktionsvariablen keinen Beitrag zur Erklärung von bezahlten Überstunden leisten. Mit der Aufnahme der Variablen wird die unabhängige Variable benötigte Ausbildung mit Ausnahme des Jahres 2007 insignifikant, bei allen anderen interessierenden Merkmalen sind die Ergebnisse robust. Eine Interaktion zwischen einer Teilzeitbeschäftigung und den Altersgruppen wäre aufgrund der theoretischen Überlegungen (vgl. Kapitel 5.1) zwar wünschenswert gewesen, konnte jedoch nicht berücksichtigt werden, da es nur wenige teilzeitbeschäftigte Männer in den beiden jüngeren Altersgruppen gibt. Bei Männern in Teilzeit handelt es sich somit überwiegend um Beschäftigte in einem höheren Alter, was auf Beschäftigte in der Altersteilzeit hindeutet.

Bei Frauen wurden zum einen die Altersgruppen mit Kindern im Haushalt interagiert, um einen möglichen Einfluss der Familienphase gesondert aufzuzeigen (vgl. Tabelle 19). Zum anderen wurde geprüft, ob es einen Zusammenhang von teilzeit- oder geringfügig beschäftigten Frauen mit Kindern und bezahlten Überstunden gibt. Weiterhin wurde für teilzeitbeschäftigte Frauen in Ostdeutschland kontrolliert, da diese häufiger unfreiwillig in Teilzeit tätig sind und deshalb ein positiver Zusammenhang mit bezahlten Überstunden vermutet werden kann. Auch bei den Frauen leisten die zusätzlich aufgenommenen Variablen keinen Beitrag zur Erklärung von bezahlten Überstunden, weshalb auf eine tiefergehende Analyse verzichtet wird.

¹⁶⁸ Durch die Aufnahme von Interaktionsvariablen wird meist das Kollinearitätsproblem verringert (vgl. Kapitel 6.1.2). Bei den vorherigen Modellrechnungen zu bezahlten und unbezahlten Überstunden bei Männern und Frauen gab es dieses Problem nicht, wodurch die Variablen nur aus theoretisch relevanten Gründen aufgenommen werden.

Tabelle 18: Determinanten bezahlter Überstunden mit Interaktionen bei Männern

	2001	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	Std.-fehler
<i>Alter (Ref.: Unter 30 Jahre)</i>									
30 bis 49 Jahre	-0,011	0,151	0,058	0,195	0,041	0,228	0,160	0,212	
50 Jahre und älter	-0,138	0,188	0,212	0,231	-0,075	0,241	-0,186	0,240	
<i>Kinder (Ref.: Keine Kinder)</i>									
Kinder im Haushalt	0,137	0,104	0,252 *	0,140	-0,067	0,152	-0,156	0,156	
<i>Vertragliche Arbeitszeit (Ref.: Vollzeit)</i>									
Teilzeit	-2,020 **	1,008	-0,368	0,495	-0,795	0,516	0,133	0,357	
<i>Geringfügige Beschäftigung</i>									
<i>Befristung (Ref.: Unbefristet)</i>									
Befristet	-0,411 *	0,245	-0,519 *	0,266	-0,131	0,301	0,261	0,222	
<i>Leiharbeit (Ref.: Keine Leiharbeit)</i>									
Leiharbeit	0,321	0,316	0,450	0,344	-0,226	0,438	0,346	0,293	
Dauer der Betriebszugehörigkeit	-0,015 **	0,006	-0,032 ***	0,008	-0,020 **	0,009	-0,007	0,008	
<i>Ausbildung (Ref.: Keine besondere Ausbildung)</i>									
Abgeschlossene Berufsausbildung	-0,023	0,131	-0,163	0,171	-0,072	0,193	-0,124	0,180	
Abgeschlossenes Hochschulstudium	-0,115	0,446	-0,783 **	0,380	-0,654	0,519	-1,225	0,763	
<i>Autonomie (Ref.: Eher niedrige Autonomie)</i>									
Mittlere Autonomie	0,230	0,288	0,321	0,451	0,679 *	0,388	-0,348	0,450	
Eher hohe Autonomie	0,361 *	0,219	-0,221	0,303	0,052	0,280	-0,321	0,262	
<i>Arbeitszeitkonto (Ref.: Kein Zugang)</i>									
Zugang zu einem Arbeitszeitkonto									
<i>Berufliche Stellung (Ref.: Arbeiter)</i>									
Angestellter	-0,893 ***	0,185	-0,825 ***	0,239	-0,573 **	0,242	-0,374 *	0,198	
Beamter	-2,793 ***	1,036	-2,539 **	0,996	-2,129 ***	0,593	-1,951 ***	0,756	

Fortsetzung Tabelle 18

		2001	Std.-fehler	Koeff.	2007	Std.-fehler	Koeff.	2009	Std.-fehler	Koeff.	2011	Std.-fehler
<i>Einarbeitung (Ref.: Kurze Einweisung)</i>												
Längere Einarbeitung		-0,068	0,125	-0,140	0,165	0,191	0,339*	0,197	0,085	0,169		
Lehrgänge/Kurse		0,141	0,152	0,093	0,191		0,469**	0,211	0,463**	0,191		
<i>Betriebsgröße (Ref.: < 20 Beschäftigte)</i>												
20 bis 199 Beschäftigte		0,318**	0,147	0,379**	0,170		0,016	0,186	0,148	0,169		
200 bis 1.999 Beschäftigte		0,115	0,167	-0,322	0,214		-0,229	0,219	-0,106	0,211		
Über 2.000 Beschäftigte		-0,319*	0,179	0,004	0,218		-0,054	0,228	-0,110	0,210		
<i>Wirtschaftsbereich (Ref.: Produzierendes Gewerbe inkl. Bau)</i>												
Handel/Verkehr/Gastgewerbe		-0,128	0,143	-0,089	0,180		0,076	0,182	-0,164	0,178		
Sonstige Dienstleistungen		-0,336*	0,186	-0,379	0,235		-0,509**	0,233	-0,676***	0,233		
Öffentliche Dienstleister/Erziehung/Gesundheit		-1,151***	0,283	-0,875***	0,321		0,041	0,243	-0,672**	0,276		
<i>Region (Ref.: Westdeutschland)</i>												
Ostdeutschland		-0,192	0,144	-0,446**	0,190		-0,199	0,185	-0,156	0,152		
Interaktion Abg. Berufsausb.*Mittlere Autonomie		-0,085	0,309	0,045	0,470		-0,731*	0,414	0,219	0,473		
Interaktion Abg. Hochschulst.*Eher hohe Autonomie		-0,561	0,536				0,005	0,582	0,509	0,827		
Konstante		-1,485***	0,196	-1,262***	0,244		-1,682***	0,313	-1,487***	0,268		
Fallzahl		4392		4050			4038		3954			
Pseudo-R ² (McKelvey and Zavoina's)		0,24		0,22			0,13		0,16			
Pseudo-R ² (McFadden)		0,08		0,12			0,09		0,10			

*p<0,1, **p<0,05, ***p<0,01
Quelle: SOEP, eigene Berechnungen.

Tabelle 19: Determinanten bezahlter Überstunden mit Interaktionen bei Frauen

	2001	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	Std.-fehler
<i>Alter (Ref.: Unter 30 Jahre)</i>									
30 bis 49 Jahre	0,439	0,269	0,153	0,343	0,177	0,326	0,102	0,333	
50 Jahre und älter	-0,238	0,363	-0,050	0,373	-0,144	0,367	-0,063	0,368	
<i>Kinder (Ref.: Keine Kinder)</i>									
Kinder im Haushalt	-0,770	0,675	-0,518	0,882	-0,080	0,680	0,775*	0,450	
<i>Vertragliche Arbeitszeit (Ref.: Vollzeit)</i>									
Teilzeit	0,129	0,253	0,854***	0,308	0,684***	0,264	0,367	0,266	
Geringfügige Beschäftigung	0,007	0,635	0,463	0,587	0,147	0,500	-0,749	0,520	
<i>Befristung (Ref.: Unbefristet)</i>									
Befristet	0,009	0,272	-0,008	0,326	-0,186	0,316	0,522**	0,241	
<i>Leharbeit (Ref.: Keine Leharbeit)</i>									
Leharbeit	1,014**	0,432				0,065	0,592	0,033	0,438
Dauer der Betriebszugehörigkeit	-0,045***	0,015	-0,051***	0,016	-0,032***	0,012	-0,036***	0,013	
<i>Ausbildung (Ref.: Keine besondere Ausbildung)</i>									
Abgeschlossene Berufsausbildung	-0,377	0,259	-0,040	0,302	0,011	0,266	-0,389	0,248	
Abgeschlossenes Hochschulstudium	0,457	0,617	-1,205	0,770	-0,244	0,729	-0,557	0,626	
<i>Autonomie (Ref.: Eher niedrige Autonomie)</i>									
Mittlere Autonomie	-0,737	0,571	0,212	0,641	-0,722	0,664	-1,323**	0,538	
Eher hohe Autonomie	-0,343	0,488	0,347	0,502	-0,431	0,555	-0,940	0,618	
<i>Arbeitszeitkonto (Ref.: Kein Zugang)</i>									
Zugang zu einem Arbeitszeitkonto									
<i>Berufliche Stellung (Ref.:Arbeiter)</i>									
Angestellter	-0,531**	0,244	-0,367	0,288	-0,111	0,248	0,082	0,239	
Beamter	-1,089	1,052	-0,735	0,802	-0,015	0,566	-0,490	0,771	

Fortsetzung Tabelle 19

		2001	Std.-fehler	Koeff.	2007	Std.-fehler	Koeff.	2009	Std.-fehler	Koeff.	2011	Std.-fehler
<i>Einarbeitung (Ref.: Kurze Einweisung)</i>												
Längere Einarbeitung	-0,010 0,311	0,217 0,267	0,058 0,062	0,265 0,329	-0,418* 0,345	0,227 0,264	-0,035 -0,061	0,299 0,299	0,258 0,263	-0,035 0,437	0,223 0,302	
Lehrgänge/Kurse												
<i>Betriebsgröße (Ref.: < 20 Beschäftigte)</i>												
20 bis 199 Beschäftigte	0,261 0,191	0,210 0,249	0,343 -0,039	0,268 0,357	0,256 0,431	0,258 0,263	0,299 0,437	0,299 0,437	0,299 0,437	0,299 0,437	0,240 0,283	
200 bis 1.999 Beschäftigte												
Über 2.000 Beschäftigte	0,253	0,255	0,634**	0,280	0,484*	0,271	0,744***	0,271	0,744***	0,271	0,259	
<i>Wirtschaftsbereich (Ref.: Produzierendes Gewerbe inkl. Bau)</i>												
Handel/Verkehr/Gastgewerbe	0,473** 0,040	0,222 0,245	0,745*** -0,438	0,289 0,389	0,621** -0,180	0,276 0,313	0,448* -0,246	0,276 0,313	0,448* -0,246	0,276 0,313	0,250 0,303	
Sonstige Dienstleistungen												
Öffentliche Dienstleister/Erziehung/Gesundheit	-0,759** 0,263	-0,130	0,313	-0,333	0,317	-0,333	0,317	-0,333	0,317	-0,227	0,284	
<i>Region (Ref.: Westdeutschland)</i>												
Ostdeutschland	-0,127	0,254	-0,357	0,407	0,107	0,293	0,177	0,293	0,177	0,293	0,276	
Interaktion 30 bis 49 Jahre*Kinder	0,192	0,672	0,415	0,860	0,154	0,696	-0,697	0,696	-0,697	0,696	0,516	
Interaktion 50 Jahre und älter*Kinder	1,266	0,963	0,683	1,271	1,042	0,820	-0,571	0,820	-0,571	0,820	0,789	
Interaktion Teilzeit*Kinder	-0,063	0,360	-0,908*	0,498	-0,763*	0,426	-0,616	0,426	-0,616	0,426	0,392	
Interaktion Geringfügige Beschäftigung*Kinder	-1,336	1,199	-0,921	0,797	-0,421	0,646	-0,366	0,646	-0,366	0,646	0,739	
Interaktion Abg. Berufsausb.*Mittlere Autonomie	0,702	0,576	-0,219	0,664	0,398	0,688	0,743	0,688	0,743	0,688	0,568	
Interaktion Abg. Hochschulst.*Eher hohe Autonomie	-1,113	0,894	0,114	1,034	0,190	0,946	0,089	0,946	0,089	0,946	0,916	
Interaktion Teilzeit*Ost	0,458	0,394	0,985**	0,484	0,070	0,414	-0,030	0,414	-0,030	0,414	0,400	
Konstante	-2,227*** 3445	0,372 3445	-2,967*** 3637	0,493 3637	-2,887*** 3821	0,418 0,09	-2,515*** 0,14	0,418 0,08	-2,515*** 0,12	0,418 0,08	0,427	
Fallzahl												
Pseudo-R ² (McKelvey and Zavoina's)	0,13		0,16		0,09		0,09		0,09		0,14	
Pseudo-R ² (McFadden)	0,09		0,13		0,08		0,08		0,08		0,12	

*p<0,1, **p<0,05, ***p<0,01
Quelle: SOEP, eigene Berechnungen.

Unbezahlte Überstunden

Tabelle 20 und Tabelle 21 zeigen die Effekte der verschiedenen unabhängigen Variablen auf die Wahrscheinlichkeit, unbezahlte Überstunden zu leisten.¹⁶⁹ Dabei fällt auf, dass die Erklärungskraft der Modelle deutlich besser ist als bei den bezahlten Überstunden. Viele Merkmale weisen einen engen Zusammenhang mit unbezahlten Überstunden auf und bei Betrachtung der Koeffizienten ergeben sich folgende Determinanten: Erstens scheinen unbezahlte Überstunden unterdurchschnittlich häufig von teilzeitbeschäftigte Männer und Frauen, aber überdurchschnittlich häufig von Vollzeitbeschäftigte geleistet zu werden. Bei Männern sprechen die Ergebnisse gegen die These, dass Teilzeitbeschäftigte ein größeres Engagement und eine höhere Leistungsbereitschaft durch unbezahlte Überstunden signalisieren, um als Belohnung in der Zukunft auf eine Vollzeitstelle zu gelangen. Der Befund steht bei Männern zum einen in Einklang mit der Annahme, dass insbesondere jüngere Männer unfreiwillig teilzeitbeschäftigt sind, sich Investitionen in Humankapital im Zuge einer fehlenden Bereitstellung von Vollzeitstellen aber nicht lohnen und daher die Arbeitszeit nicht durch unbezahlte Überstunden verlängert wird. Zum anderen hat sich gezeigt, dass die Mehrheit der teilzeitbeschäftigte Männer über 50 Jahre ist und es sich daher vor allem um Männer in der Altersteilzeitphase handeln dürfte. In dieser Phase sind Teilzeitbeschäftigte aufgrund des absehbaren Endes der Erwerbstätigkeit weniger bereit, unbezahlte Überstunden anzubieten.¹⁷⁰ Bei Frauen kann angenommen werden, dass sie in Teilzeit sind, um familiären Aufgaben nachzukommen und daher bereits nutzenmaximierende Arbeitszeiten haben. Folglich sind sie auch weniger geneigt, unbezahlte Überstunden anzubieten, um daraus positive zukünftige Erträge im Sinne einer Vollzeitstelle zu erfahren.¹⁷¹ Auch bei geringfügig beschäftigten Frauen fällt tendenziell die Wahrscheinlichkeit geringer aus, unbezahlte Überstunden zu leisten. Eine geringfügige Beschäftigung bietet für Frauen eine Möglichkeit des Zusatzverdiensts, um zum Haushaltseinkommen beizutragen. Vor dem Hintergrund der humankapitaltheoretischen Überlegungen und der Signaltheorie bestehen bei einer geringfügigen Beschäftigung aber kaum Anreize, die Arbeitszeit durch unbezahlte Überstunden zu verlängern, um auf eine reguläre Teilzeit- oder Vollzeitstelle zu gelangen.

¹⁶⁹ Neben den logistischen Regressionsmodellen zur Inzidenz von unbezahlten Überstunden wurden zum Vergleich auch lineare Regressionen und Tobit-Modelle mit der Anzahl der unbezahlten Überstunden durchgeführt. Hier zeigen sich nur geringe Abweichungen zu den Schätzergebnissen der logistischen Regression, weshalb auf eine weiterführende Darstellung verzichtet wird.

¹⁷⁰ Eine abschließende Klärung der Befunde ist nicht möglich, da eine Interaktion zwischen den Altersgruppen und der Teilzeit bei Männern aufgrund der Fallzahlen nicht durchgeführt werden konnte.

¹⁷¹ Weiteren Aufschluss über den Zusammenhang von unbezahlten Überstunden und dem Arbeitszeitumfang geben die Modellschätzungen mit der Berücksichtigung von Interaktionen zwischen dem Alter und dem vertraglichen Arbeitszeitumfang.

Tabelle 20: Determinanten unbezahlter Überstunden bei Männern

	2001	2007	2009	2011				
	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	Std.-fehler
<i>Alter (Ref.: Unter 30 Jahre)</i>								
30 bis 49 Jahre	0,293	0,216	-0,032	0,201	0,048	0,215	0,015	0,230
50 Jahre und älter	0,622 ***	0,237	0,050	0,221	0,282	0,235	0,257	0,256
<i>Kinder (Ref.: Keine Kinder)</i>								
Kind im Haushalt	0,165	0,117	0,107	0,123	0,159	0,119	0,123	0,122
<i>Vertragliche Arbeitszeit (Ref.: Vollzeit)</i>								
Teilzeit	-1,147 *	0,596	-1,346 ***	0,454	-1,157 ***	0,400	-1,787 ***	0,556
<i>Geringsfügige Beschäftigung</i>								
<i>Befristung (Ref.: Unbefristet)</i>	-0,006	0,270	0,090	0,193	0,351	0,220	0,080	0,212
<i>Leiharbeit (Ref.: Keine Leiharbeit)</i>								
Leiharbeit	-0,652	0,583	-0,386	0,437	-1,373 **	0,635	-1,144 **	0,485
Dauer der Betriebszugehörigkeit	-0,022 ***	0,006	-0,015 **	0,007	-0,023 ***	0,006	-0,017 ***	0,006
<i>Ausbildung (Ref.: Keine besondere Ausbildung)</i>								
Abgeschlossene Berufsausbildung	0,225	0,198	-0,161	0,182	0,152	0,201	0,085	0,207
Abgeschlossenes Hochschulstudium	0,700 ***	0,222	0,520 **	0,205	0,880 ***	0,229	0,509 **	0,243
<i>Autonomie (Ref.: Eher niedrige Autonomie)</i>								
Mittlere Autonomie	0,736 ***	0,224	0,674 ***	0,203	0,701 ***	0,218	0,570 ***	0,216
Eher hohe Autonomie	1,770 ***	0,231	1,644 ***	0,210	1,559 ***	0,218	1,585 ***	0,237
<i>Arbeitszeitkonto (Ref.: Kein Zugang)</i>								
Zugang zu einem Arbeitszeitkonto								
<i>Berufliche Stellung (Ref.: Arbeitet)</i>								
Angestellter	1,133 ***	0,217	1,068 ***	0,193	0,843 ***	0,205	1,354 ***	0,208
Beamter	1,020 ***	0,320	0,868 ***	0,293	0,823 ***	0,309	1,156 ***	0,294

		2001	Std.-fehler	Koeff.	2007	Std.-fehler	Koeff.	2009	Std.-fehler	Koeff.	2011	Std.-fehler
<i>Einarbeitung (Ref.: Kurze Einweisung)</i>												
Längere Einarbeitung	-0,209	0,173	0,269*	0,157	-0,090	0,193	0,103	0,186	0,172	0,172	0,204	
Lehrgänge/Kurse	-0,128	0,178	0,237	0,168	0,089	0,183	0,172	0,172	0,172	0,172	0,191	
<i>Betriebsgröße (Ref.: < 20 Beschäftigte)</i>												
20 bis 199 Beschäftigte	0,083	0,164	-0,073	0,155	0,271	0,168	0,373**	0,165				
200 bis 1.999 Beschäftigte	-0,330*	0,178	-0,286*	0,168	0,120	0,178	-0,020	0,183				
Über 2.000 Beschäftigte	-0,608***	0,177	-0,247	0,178	0,021	0,168	-0,196	0,191				
<i>Wirtschaftsbereich (Ref.: Produzierendes Gewerbe inkl. Bau)</i>												
Handel/Verkehr/Gastgewerbe	0,794***	0,152	0,810***	0,156	0,736***	0,162	0,707***	0,163				
Sonstige Dienstleistungen	-0,064	0,149	0,095	0,136	0,333**	0,144	0,075	0,147				
Öffentliche Dienstleister/Erziehung/Gesundheit	-0,623***	0,179	-0,506***	0,172	-0,908***	0,195	-0,903***	0,177				
<i>Region (Ref.: Westdeutschland)</i>												
Ostdeutschland	-0,013	0,130	0,000	0,125	0,040	0,132	0,060	0,140				
Konstante	-3,988***	0,337	-2,623***	0,269	-2,927***	0,301	-3,128***	0,332				
Fallzahl	4392		4164		4038			3954				
Pseudo-R ² (McKelvey and Zavoina's)	0,21		0,36		0,39		0,43					
Pseudo-R ² (McFadden)	0,22		0,35		0,35		0,37					

*p<0,1, **p<0,05, ***p<0,01
Quelle: SOEP, eigene Berechnungen.

Tabelle 21: Determinanten unbezahlter Überstunden bei Frauen

		2001	2007	2009	2011				
		Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	Std.-fehler
<i>Alter (Ref.: Unter 30 Jahre)</i>									
30 bis 49 Jahre	0,207	0,225	-0,266	0,226	-0,155	0,238	-0,292	0,229	0,229
50 Jahre und älter	0,406	0,269	-0,295	0,250	-0,450*	0,247	-0,300	0,223	0,223
<i>Kinder (Ref.: Keine Kinder)</i>									
Kind im Haushalt	-0,062	0,184	-0,203	0,174	-0,183	0,174	-0,097	0,165	0,165
<i>Vertragliche Arbeitszeit (Ref.: Vollzeit)</i>									
Teilzeit	-0,710***	0,189	-0,744***	0,148	-1,024***	0,163	-0,470***	0,141	0,141
Geringfügige Beschäftigung	-0,115	0,567	-0,731*	0,413	-0,991***	0,345	-0,162	0,299	0,299
<i>Befristung (Ref.: Unbefristet)</i>									
Befristet	0,262	0,258	-0,042	0,247	-0,304	0,286	-0,076	0,235	0,235
<i>Leiharbeit (Ref.: Keine Leiharbeit)</i>									
Leiharbeit	-1,301	0,994	-0,800	0,670	-1,630	1,070	-0,168	0,520	0,520
Dauer der Betriebszugehörigkeit	-0,026**	0,011	-0,020*	0,010	-0,014*	0,008	-0,005	0,007	0,007
<i>Ausbildung (Ref.: Keine besondere Ausbildung)</i>									
Abgeschlossene Berufsausbildung	-0,081	0,253	0,163	0,267	-0,692***	0,253	0,055	0,233	0,233
Abgeschlossenes Hochschulstudium	0,882***	0,316	0,772**	0,303	-0,029	0,322	0,528*	0,290	0,290
<i>Autonomie (Ref.: Eher niedrige Autonomie)</i>									
Mittlere Autonomie	0,269	0,236	0,931***	0,247	0,957***	0,236	0,907***	0,222	0,222
Eher hohe Autonomie	1,373***	0,273	1,655***	0,275	1,747***	0,288	1,741***	0,277	0,277
<i>Arbeitszeitkonto (Ref.: Kein Zugang)</i>									
Zugang zu einem Arbeitszeitkonto									
<i>Berufliche Stellung (Ref.: Arbeiter)</i>									
Angestellter	1,215***	0,339	0,291	0,312	0,763**	0,336	0,777**	0,321	0,321
Beamter	1,823***	0,448	0,285	0,390	0,870**	0,409	0,518	0,396	0,396

		2001	Std.-fehler	Koeff.	2007	Std.-fehler	Koeff.	2009	Std.-fehler	Koeff.	2011	Std.-fehler
<i>Einarbeitung (Ref.: Kurze Einweisung)</i>												
Längere Einarbeitung	0,342*	0,187	0,380*	0,198	0,171	0,180	0,175	0,136	0,136	0,180	0,180	
Lehrgänge/Kurse	0,204	0,235	0,301	0,196	0,449**	0,193					0,204	
<i>Betriebsgröße (Ref.: <20 Beschäftigte)</i>												
20 bis 199 Beschäftigte	-0,314	0,192	-0,319*	0,187	0,101	0,205	0,179				0,171	
200 bis 1.999 Beschäftigte	-0,806***	0,227	-0,288	0,227	-0,160	0,205	-0,181				0,195	
Über 2.000 Beschäftigte	-0,743***	0,220	-0,135	0,211	-0,058	0,198	-0,038				0,178	
<i>Wirtschaftsbereich (Ref.: Produzierendes Gewerbe inkl. Bau)</i>												
Handel/Verkehr/Gastgewerbe	0,231	0,228	0,227	0,215	0,259	0,225	-0,124				0,213	
Sonstige Dienstleistungen	-0,126	0,229	0,496**	0,201	0,152	0,213	0,158				0,194	
Öffentliche Dienstleister/Erziehung/Gesundheit	-0,915***	0,228	-0,215	0,215	-0,534**	0,220	-0,637***				0,205	
<i>Region (Ref.: Westdeutschland)</i>												
Ostdeutschland	0,194	0,162	0,475***	0,153	0,325**	0,156	0,290				0,152	
Konstante	-3,781***	0,397	-2,527***	0,353	-2,213***	0,335	-2,682***				0,341	
Fallzahl	3445		3717		3821		3932					
Pseudo-R ² (McKelvey and Zavoina's)	0,22		0,37		0,38		0,39					
Pseudo-R ² (McFadden)	0,16		0,27		0,28		0,27					

*p<0,1, **p<0,05, ***p<0,01
 Quelle: SOEP, eigene Berechnungen.

Zweitens verringert sich wie bei den bezahlten Überstunden mit zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit und unabhängig vom Alter eines Beschäftigten die Wahrscheinlichkeit, unbezahlte Überstunden anzubieten. Beschäftigte, die bereits lange im Betrieb etabliert sind, haben häufig einen eingespielten Arbeitsablauf und verfügen über betriebsspezifische Kenntnisse und Fähigkeiten. Daher scheint es plausibel, dass sie die vorgesehenen Aufgaben im Rahmen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit bewältigen können, ohne ihre Arbeitszeit verlängern zu müssen. Auch sind im Kontext der Theorie der Anreizregelung und der Theorie der verzögerten Kompensation die Anreize zu einer freiwilligen Arbeitszeitverlängerung bedingt durch die Senioritätsentlohnung geringer. Unbezahlte Überstunden leisten eher Beschäftigte, die noch relativ neu im Betrieb sind. Sie haben ein Interesse, länger im Betrieb zu verbleiben und somit positive zukünftige Erträge, wie eine höhere Entlohnung über dem Grenzertragsprodukt, bei einer längeren Betriebszugehörigkeit zu erzielen.

Drittens fällt bei Beschäftigten mit einem Arbeitszeitkonto, wie bei den bezahlten Überstunden, die Wahrscheinlichkeit von unbezahlten Überstunden geringer aus. Beschäftigte mit einem Arbeitszeitkonto können die vorübergehend angesammelten Mehrarbeitsstunden zu einem späteren Zeitpunkt wieder ausgleichen, wodurch die Wahrscheinlichkeit von unbezahlten Überstunden geringer ausfällt. Dies spricht für ein substitutives Verhältnis von einem Arbeitszeitkonteneinsatz und unbezahlten Überstunden.

Viertens scheinen Beschäftigte in einer hohen beruflichen Position überdurchschnittlich häufig unbezahlte Überstunden anzubieten, was auf mehrere Gründe zurückgeführt werden kann. Beschäftigte haben nach den Überlegungen der Signaltheorie einen Anreiz, unbezahlte Überstunden zu leisten, um berufliche Aufstiege zu realisieren. Ebenfalls dürfte die intrinsische Motivation höher sein, unbezahlte Überstunden anzubieten. Zudem bieten bei diesen Beschäftigten häufig auftretende leistungsorientierte Bezahlungen einen Anreiz, die Arbeitszeit durch unbezahlte Überstunden zu verlängern, um Zielvereinbarungen zu erfüllen oder zu übersteigen und damit ein höheres Entgelt zu erhalten. In diesem Kontext ist ein weiterer Erklärungsgrund, dass Beschäftigte bereits einen höheren Grundlohn haben und im Gegenzug bereit sind, ihre Arbeitszeit durch unbezahlte Überstunden zu verlängern. Auch können nach der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie unbezahlte Überstunden bei dieser Beschäftigtengruppe auf die hohe Aufgabenkomplexität zurückgeführt werden, wodurch die Aufgaben nicht während der regulären Arbeitszeit bewältigt werden können und eine Arbeitszeitverlängerung erforderlich ist.

Bei den Kontrollvariablen fällt bei Angestellten und Beamten im Vergleich zu Arbeitern die Wahrscheinlichkeit von unbezahlten Überstunden höher aus. Dies gilt insbesondere für Männer, während bei Frauen die Koeffizienten nur teilweise signifikant sind. Im Bereich der Öffentlichen Dienstleistungen werden im Vergleich zum Produzierenden Gewerbe unterdurchschnittlich häufig unbezahlte Überstunden geleistet.

Geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich bei den Bestimmungsfaktoren für unbezahlte Überstunden nur wenig. So haben Männer in einem Leiharbeitsverhältnis tendenziell eine geringere Wahrscheinlichkeit, unbezahlte Überstunden zu leisten als Nicht-Leiharbeitnehmer. Dies spricht für die Annahme, dass Leiharbeitskräfte ihre Chance gering einschätzen, in ein reguläres Arbeitsverhältnis übernommen zu werden, und daher auch die Bereitschaft zu unbezahlten Überstunden fehlt. Bei Frauen gibt es dagegen keine signifikanten Unterschiede zwischen Leiharbeitnehmern und Nicht-Leiharbeitnehmern. Bei Männern, die in der Branche Handel, Verkehr und Gastgewerbe tätig sind, fällt die Wahrscheinlichkeit von unbezahlten Überstunden höher aus, auch hier ergibt sich bei Frauen kein signifikanter Zusammenhang. Dagegen besteht bei Männern kein Zusammenhang zwischen der Region und unbezahlten Überstunden, während tendenziell Frauen in Ostdeutschland überdurchschnittlich häufig unbezahlte Überstunden anbieten.

Krisenjahr 2009 und zeitlicher Trend

Bei einer gesonderten Betrachtung der Bestimmungsfaktoren von unbezahlten Überstunden im Krisenjahr 2009 ergeben sich bei Männern wie bei Frauen kaum Unterschiede zu den vorherigen Beobachtungszeitpunkten. Bei Männern weist ein Leiharbeitsverhältnis im Jahr 2009 einen signifikant negativen Zusammenhang auf, während bei einer Tätigkeit in Betrieben mit 200 bis 1.999 Mitarbeitern kein signifikanter Zusammenhang mehr besteht. Allerdings dürften diese Veränderungen kaum auf die Wirtschafts- und Finanzkrise zurückzuführen sein, da die Befunde auch für das Jahr 2011 gelten. Für Frauen ergibt sich im Krisenjahr 2009 ein vorübergehend schwach negativer Zusammenhang für die Gruppe der über 50-Jährigen, wohingegen der Koeffizient bei einem abgeschlossenen Hochschulstudium vorübergehend insignifikant wird.

Bei einer Analyse des zeitlichen Trends zeigen sich bei den Bestimmungsfaktoren von unbezahlten Überstunden zwei Entwicklungsmuster: Erstens gibt es auch hier Merkmale, die eine hohe zeitliche Konstanz aufweisen, d. h. in allen Modellschätzungen besteht ein signifikanter Zusammenhang mit unbezahlten Überstunden. Dazu zählen bei Männern (und Frauen) ein abgeschlossenes Hochschulstudium und eine hohe berufliche Autonomie, womit die Wahrscheinlichkeit

von unbezahlten Überstunden höher ausfällt.¹⁷² Ebenfalls weisen die Merkmale der regulären Teilzeitbeschäftigung, der Dauer der Betriebszugehörigkeit und der Zugang zu einem Arbeitszeitkonto eine hohe zeitliche Konstanz mit einem negativen Zusammenhang auf.¹⁷³ Darüber hinaus sind auch für Männer die berufliche Stellung und die Branche Handel, Verkehr und Gastgewerbe sowie die Branche Öffentliche Dienstleistungen für die Erklärung von unbezahlten Überstunden bedeutend. Bei Frauen zeigt sich mit Ausnahme des Jahres 2007 ein negativer Zusammenhang bei den Öffentlichen Dienstleistungen und unbezahlten Überstunden.

Zweitens gibt es Merkmale, die nur zu Beginn oder zu Ende des Beobachtungszeitraums von Bedeutung sind. Während bei Männern die Betriebsgröße mit 200 bis 1.999 Mitarbeitern und bei Frauen die Quantität und Qualität der erforderlichen Einarbeitung zu Beginn einen Erklärungsbeitrag zu unbezahlten Überstunden leisten, scheint bei Männern ein Leiharbeitsvertrag gegen Ende des Beobachtungszeitraums an Bedeutung zu gewinnen.

Insgesamt ist die Erklärungskraft der Modelle bei den unbezahlten Überstunden besser als bei den bezahlten Überstunden. Viele Merkmale weisen eine hohe zeitliche Konstanz auf und tragen zur Erklärung von unbezahlten Überstunden bei. Diese hohe zeitliche Konstanz ist bei Männern noch stärker ausgeprägt als bei Frauen.

Interaktionsvariablen

Wie bei den Modellschätzungen für bezahlte Überstunden wurden auch bei den Schätzungen für unbezahlte Überstunden zusätzlich verschiedene Merkmale interagiert. Die Ergebnisse zeigen sowohl für Männer als auch für Frauen keinen zusätzlichen Erklärungsbeitrag der interagierten Variablen, weshalb auf eine tiefergehende Analyse verzichtet wird (vgl. Tabelle 22 und Tabelle 23).

¹⁷² Bei Frauen ist der Koeffizient beim abgeschlossenen Hochschulstudium nur im Jahr 2009 nicht signifikant, bei mittlerer Autonomie ist der Koeffizient im Jahr 2001 nicht signifikant.

¹⁷³ Im Jahr 2011 ist der Koeffizient bei der Dauer der Betriebszugehörigkeit für Frauen nicht signifikant.

Tabelle 22: Determinanten unbezahlter Überstunden mit Interaktionen bei Männern

	2001	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	2007	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	2009	Koeff.	Std.-fehler	2011
<i>Alter (Ref.: Unter 30 Jahre)</i>												
30 bis 49 Jahre	0,293	0,216	-0,019	0,200	0,045	0,215	0,018	0,232				
50 Jahre und älter	0,621 ***	0,237	0,062	0,221	0,271	0,235	0,258	0,258				
<i>Kinder (Ref.: Keine Kinder)</i>												
Kinder im Haushalt	0,164	0,117	0,109	0,124	0,152	0,119	0,122	0,123				
<i>Vertragliche Arbeitszeit (Ref.: Vollzeit)</i>												
Teilzeit	-1,150 *	0,596	-1,351 ***	0,461	-1,145 ***	0,399	-1,791 ***	0,557				
<i>Geringfügige Beschäftigung</i>												
<i>Befristung (Ref.: Unbefristet)</i>												
Befristet	-0,006	0,270	0,095	0,196	0,342	0,220	0,079	0,213				
<i>Leharbeit (Ref.: Keine Leharbeit)</i>												
Leharbeit	-0,648	0,584	-0,395	0,437	-1,369 **	0,635	-1,147 **	0,484				
Dauer der Betriebszugehörigkeit	-0,022 ***	0,006	-0,015 **	0,007	-0,023 ***	0,006	-0,017 ***	0,006				
<i>Ausbildung (Ref.: Keine besondere Ausbildung)</i>												
Abgeschlossene Berufsausbildung	0,207	0,231	-0,146	0,205	0,040	0,231	0,098	0,238				
Abgeschlossenes Hochschulstudium	0,777 *	0,423	-0,145	0,475	1,007 **	0,441	0,332	0,496				
<i>Autonomie (Ref.: Eher niedrige Autonomie)</i>												
Mittlere Autonomie	0,693 *	0,396	0,799 **	0,393	0,371	0,407	0,618	0,453				
Eher hohe Autonomie	1,786 ***	0,237	1,538 ***	0,221	1,566 ***	0,233	1,552 ***	0,246				
<i>Arbeitszeitkonto (Ref.: Kein Zugang)</i>												
Zugang zu einem Arbeitszeitkonto												
<i>Berufliche Stellung (Ref.: Arbeiter)</i>												
Angestellter	1,132 ***	0,217	1,071 ***	0,193	0,838 ***	0,206	1,351 ***	0,208				
Beamter	1,023 ***	0,321	0,849 ***	0,293	0,811 ***	0,311	1,146 ***	0,295				

Fortsetzung Tabelle 22

		2001	Std.-fehler	Koeff.	2007	Std.-fehler	Koeff.	2009	Std.-fehler	Koeff.	2011	Std.-fehler
<i>Einarbeitung (Ref.: Kurze Einweisung)</i>												
Längere Einarbeitung		-0,209	0,173	0,278*	0,157	-0,082	0,193	0,102	0,185			
Lehrgänge/Kurse		-0,129	0,178	0,250	0,169	0,099	0,185	0,173	0,202			
<i>Betriebsgröße (Ref.: < 20 Beschäftigte)</i>												
20 bis 199 Beschäftigte		0,082	0,164	-0,083	0,154	0,276	0,169	0,371**	0,165			
200 bis 1.999 Beschäftigte		-0,331*	0,178	-0,295*	0,168	0,115	0,178	-0,024	0,182			
Über 2.000 Beschäftigte		-0,609***	0,178	-0,262	0,179	0,020	0,169	-0,197	0,191			
<i>Wirtschaftsbereich (Ref.: Produzierendes Gewerbe inkl. Bau)</i>												
Handel/Verkehr/Gastgewerbe		0,794***	0,152	0,802***	0,156	0,734***	0,162	0,709***	0,164			
Sonstige Dienstleistungen		-0,065	0,149	0,102	0,136	0,334**	0,144	0,077	0,148			
Öffentliche Dienstleister/Erziehung/Gesundheit		-0,624***	0,179	-0,509***	0,172	-0,910***	0,196	-0,904***	0,178			
<i>Region (Ref.: Westdeutschland)</i>												
Ostdeutschland		-0,014	0,129	0,008	0,126	0,044	0,133	0,059	0,140			
Interaktion Abg. Berufsausb. *Mittlere Autonomie		0,047	0,406	-0,072	0,419	0,437	0,423	-0,032	0,489			
Interaktion Abg. Hochschulst.*Eher hohe Autonomie		-0,106	0,483	0,804	0,531	-0,186	0,502	0,231	0,562			
Konstante		-3,976***	0,351	-2,637***	0,273	-2,858***	0,306	-3,133***	0,337			
Fallzahl		4392		4164		4038		3954				
Pseudo-R ² (McKelvey and Zavoina's)		0,21		0,36		0,39		0,43				
Pseudo-R ² (McFadden)		0,22		0,35		0,35		0,37				

*p<0,1, **p<0,05, ***p<0,01
Quelle: SOEP, eigene Berechnungen.

Tabelle 23: Determinanten unbezahlter Überstunden mit Interaktionen bei Frauen

	2001	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	Std.-fehler
<i>Alter (Ref.: Unter 30 Jahre)</i>									
30 bis 49 Jahre	0,303	0,249	-0,248	0,239	0,039	0,254	-0,247	0,256	
50 Jahre und älter	0,535*	0,290	-0,292	0,257	-0,378	0,257	-0,311	0,239	
<i>Kinder (Ref.: Keine Kinder)</i>									
Kinder im Haushalt	0,617	0,510	-0,174	0,533	0,627	0,519	-0,121	0,506	
<i>Vertragliche Arbeitszeit (Ref.: Vollzeit)</i>									
Teilzeit	-0,521**	0,249	-0,865***	0,220	-1,134***	0,242	-0,559***	0,199	
Geringfügige Beschäftigung	0,112	0,786	0,166	0,426	-0,540	0,440	0,090	0,394	
<i>Befristung (Ref.: Unbefristet)</i>									
Befristet	0,250	0,260	-0,064	0,247	-0,298	0,286	-0,069	0,232	
<i>Leiharbeit (Ref.: Keine Leiharbeit)</i>									
Leiharbeit	-1,296	1,024	-0,797	0,672	-1,699	1,160	-0,183	0,525	
Dauer der Betriebszugehörigkeit	-0,027**	0,011	-0,019*	0,011	-0,012	0,008	-0,004	0,008	
<i>Ausbildung (Ref.: Keine besondere Ausbildung)</i>									
Abgeschlossene Berufsausbildung	0,077	0,306	0,326	0,308	-0,664**	0,303	-0,007	0,289	
Abgeschlossenes Hochschulstudium	0,450	0,387	0,453	0,450	0,122	0,489	0,962**	0,465	
<i>Autonomie (Ref.: Eher niedrige Autonomie)</i>									
Mittlere Autonomie	0,671*	0,349	1,366***	0,454	0,943*	0,494	0,634	0,474	
Eher hohe Autonomie	1,147***	0,350	1,577***	0,305	1,927***	0,333	2,063***	0,326	
<i>Arbeitszeitkonto (Ref.: Kein Zugang)</i>									
Zugang zu einem Arbeitszeitkonto			-3,244***	0,250	-3,159***	0,285	-3,431***	0,259	
<i>Berufliche Stellung (Ref.:Arbeiter)</i>									
Angestellter	1,222***	0,337	0,255	0,315	0,790**	0,336	0,769**	0,322	
Beamter	1,700***	0,451	0,211	0,400	0,921**	0,411	0,615	0,400	

Fortsetzung Tabelle 23

		2001	Std.-fehler	Koeff.	2007	Std.-fehler	Koeff.	2009	Std.-fehler	Koeff.	2011	Std.-fehler
<i>Einarbeitung (Ref.: Kurze Einweisung)</i>												
Längere Einarbeitung	0,354*	0,187	0,385*	0,201	0,177	0,182	0,176	0,176	0,196	0,177	0,176	0,184
Lehrgänge/Kurse	0,213	0,233	0,322	0,199	0,452**	0,196	0,110	0,110	0,110	0,110	0,110	0,204
<i>Betriebsgröße (Ref.: < 20 Beschäftigte)</i>												
20 bis 199 Beschäftigte	-0,329*	0,194	-0,325*	0,188	0,121	0,207	0,196	0,196	0,196	0,196	0,196	0,171
200 bis 1.999 Beschäftigte	-0,816***	0,229	-0,274	0,225	-0,167	0,208	-0,191	-0,191	-0,191	-0,191	-0,191	0,194
Über 2.000 Beschäftigte	-0,734***	0,222	-0,133	0,213	-0,060	0,200	-0,022	-0,022	-0,022	-0,022	-0,022	0,178
<i>Wirtschaftsbereich (Ref.: Produzierendes Gewerbe inkl. Bau)</i>												
Handel/Verkehr/Gastgewerbe	0,254	0,226	0,269	0,217	0,279	0,228	-0,148	-0,148	-0,148	-0,148	-0,148	0,217
Sonstige Dienstleistungen	-0,117	0,230	0,502**	0,203	0,195	0,213	0,166	0,166	0,166	0,166	0,166	0,195
Öffentliche Dienstleister/Erziehung/Gesundheit	-0,877***	0,230	-0,198	0,215	-0,495**	0,223	-0,631***	-0,631***	-0,631***	-0,631***	-0,631***	0,205
<i>Region (Ref.: Westdeutschland)</i>												
Ostdeutschland	0,242	0,179	0,605***	0,181	0,377***	0,180	0,309*	0,309*	0,309*	0,309*	0,309*	0,174
Interaktion 30 bis 49 Jahre*Kinder	-0,612	0,526	-0,228	0,584	-1,048**	0,515	-0,249	-0,249	-0,249	-0,249	-0,249	0,510
Interaktion 50 Jahre und älter*Kinder			-0,164	0,710	-0,395	0,672	0,126	0,126	0,126	0,126	0,126	0,601
Interaktion Teilzeit*Kinder	-0,223	0,381	0,633**	0,308	0,339	0,335	0,500*	0,500*	0,500*	0,500*	0,500*	0,291
Interaktion Geringfügige Beschäftigung*Kinder	-0,455	1,046	-0,495	0,475	-0,855	0,699	-0,314	-0,314	-0,314	-0,314	-0,314	0,590
Interaktion Abg. Berufsausb.*Mittlere Autonomie	-0,445	0,424	0,531	0,547	-0,013	0,543	0,249	0,249	0,249	0,249	0,249	0,511
Interaktion Abg. Hochschulst.*Eher hohe Autonomie	0,848	0,531	0,435	-0,546	0,564	-0,360	0,614	0,614	0,614	0,614	0,614	0,593
Interaktion Teilzeit*Ost	-0,436	-3,974***	0,426	-2,674***	0,363	-0,158	0,382	0,382	0,382	0,382	0,382	0,350
Konstante	3397	3610	-2,674***	0,363	-2,437***	0,342	-2,724***	-2,724***	-2,724***	-2,724***	-2,724***	0,359
Fallzahl						3821						3932
Pseudo-R ² (McKelvey and Zavoina's)	0,22	0,37				0,39						0,40
Pseudo-R ² (McFadden)	0,17	0,28				0,29						0,27

*p < 0,1, **p < 0,05, ***p < 0,01

Quelle: SOEP, eigene Berechnungen.

7.3.1.4 Zusammenfassung

Bislang wurde in diesem Kapitel auf Basis von Individualdaten in einem ersten Schritt gezeigt, dass anteilig immer noch mehr Männer als Frauen Überstunden leisten und auch die Anzahl der geleisteten Überstunden fällt bei Männern höher als bei Frauen aus. Zwar ist der Unterschied zwischen den Geschlechtern immer noch signifikant, dennoch ist der Anteil der beschäftigten Frauen mit Überstunden seit 1991 deutlich stärker angestiegen als der entsprechende Anteil bei den Männern und auch der Umfang der geleisteten Überstunden hat stärker zugenommen. Somit wird die Schere zwischen Männern und Frauen sowohl bei der Häufigkeit als auch beim Umfang der geleisteten Überstunden zunehmend geringer. Hinsichtlich der Abgeltung von Überstunden weisen die bezahlten und unbezahlten Überstunden noch eine höhere Bedeutung bei Männern auf, während bei Frauen die geleisteten Überstunden am häufigsten abgefeiert werden können. Entsprechend leisten auch Männer mehr bezahlte und unbezahlte Überstunden als Frauen, wohingegen bei Frauen die abgefeierten Überstunden am höchsten ausfallen.

In einem zweiten Schritt wurden zunächst bivariate Analysen mit den interessierenden Merkmalen auf der Personenebene und Überstunden durchgeführt, um erste Hinweise auf mögliche Zusammenhänge zu erhalten. Teilweise konnten Assoziationen aufgezeigt werden, die in den Hypothesen vermutet wurden. Hierbei haben die Befunde beim Alter, bei Kindern im Haushalt und bei einem befristeten Arbeitsvertrag auf unterschiedliche Muster bei Männern und Frauen und damit auf mögliche geschlechtsspezifische Unterschiede hingewiesen. Jedoch waren die Befunde bei den Merkmalen Alter und befristete Beschäftigung teils auch wenig eindeutig.

In einem dritten Schritt wurden deshalb multivariate Analysen durchgeführt, um die vermuteten Zusammenhänge unter Kontrolle weiterer Merkmale zu überprüfen. Mit logistischen Regressionsmodellen für die Jahre 2001, 2007, 2009 und 2011 wurden die arbeitsangebotsseitigen Einflussfaktoren von bezahlter und unbezahlter Überstundenarbeit getrennt für Männer und Frauen ermittelt. Die Erklärungskraft der Modelle fiel dabei unterschiedlich aus. Mit den zugrundeliegenden Modellen konnte nur ein relativ geringer Beitrag zur Erklärung von bezahlten Überstunden, aber ein relativ hoher Beitrag zur Erklärung von unbezahlten Überstunden geleistet werden.

Mit den vorliegenden Ergebnissen kann der vermutete Zusammenhang zwischen der Dauer der Betriebszugehörigkeit und Überstunden bestätigt werden. Entsprechend der Hypothese fällt für Männer und Frauen mit einer zunehmenden Dauer der Betriebszugehörigkeit die Wahrscheinlichkeit von bezahlten und unbezahlten Überstunden geringer aus. Ebenfalls uneingeschränkt kann der Zusammenhang zwischen dem Zugang zu einem Arbeitszeitkonto und Überstunden bestätigt werden. In Einklang mit der Hypothese fällt bei beschäftigten Männern und Frauen mit Zugang zu einem Arbeitszeitkonto die Wahrscheinlichkeit für bezahlte und unbezahl-

te Überstunden geringer aus als bei Beschäftigten ohne Zugang zu einem Arbeitszeitkonto. Dagegen lässt sich ein Zusammenhang mit einer Teilzeitbeschäftigung nur bei den unbezahlten Überstunden, aber nicht für die bezahlten Überstunden bestätigen. Sowohl bei teilzeitbeschäftigte Männer als auch bei teilzeitbeschäftigte Frauen fällt die Wahrscheinlichkeit von unbezahlten Überstunden geringer als bei Vollzeitbeschäftigte aus. Bei geringfügig beschäftigte Frauen kann darüber hinaus ein negativer Zusammenhang mit unbezahlten Überstunden für die Jahre 2007 und 2009 bestätigt werden. Entsprechend der Hypothese kann der vermutete Zusammenhang zwischen einer hohen beruflichen Position und Überstunden bestätigt werden, während sich bei einer mittleren beruflichen Position nur teilweise signifikante Zusammenhänge zeigen. Bei Beschäftigten in einer hohen beruflichen Position fällt die Wahrscheinlichkeit von bezahlten Überstunden geringer und die Wahrscheinlichkeit für unbezahlte Überstunden höher aus. Dies gilt insbesondere für Männer, hingegen sind die Ergebnisse bei Frauen nicht in allen Jahren signifikant.

Bei allen weiteren Merkmalen können die vermuteten Zusammenhänge insgesamt nicht bestätigt werden, da nur teilweise ein oder kein signifikanter Zusammenhang besteht. So kann die Hypothese zum Zusammenhang von Alter und Überstunden bei Männern und Frauen in den multivariaten Analysen nicht bestätigt werden, wonach sich auch die in den bivariaten Analysen vermuteten geschlechtsspezifischen Unterschiede nicht zeigen. Ebenfalls ist mit den vorliegenden Ergebnissen die Hypothese zum Einfluss von Kindern auf die Überstundenarbeit zu falsifizieren. Lediglich bei Frauen zeigt sich zu Beginn des Beobachtungszeitraums der vermutete negative Zusammenhang bei den bezahlten Überstunden. Aufgrund der gegenläufigen Erklärungsansätze wurden für den Zusammenhang von befristeter Beschäftigung und Überstunden zwei alternative Hypothesen formuliert, jedoch kann keine davon bestätigt werden. Nur bei befristet beschäftigte Männern zeigt sich zu Beginn des Beobachtungszeitraums ein negativer Zusammenhang mit bezahlten Überstunden, der gegen den Investitionscharakter von Überstunden spricht. Ebenfalls ist die Hypothese zum Zusammenhang von Leiharbeit und Überstunden zu falsifizieren. Nur bei Männern in einem Leiharbeitsverhältnis zeigt sich gegen Ende des Beobachtungszeitraums ein negativer Zusammenhang.

Insgesamt scheinen also weniger die individuellen Merkmale, sondern Merkmale, die das Beschäftigungsverhältnis bzw. den Arbeitsplatz charakterisieren, für die Erklärung von bezahlten und unbezahlten Überstunden relevant zu sein.

7.3.2 Arbeitsnachfrageseitige Determinanten

Im weiteren Verlauf dieses Kapitels werden die Analysen der arbeitsangebotsseitigen Determinanten von Überstunden auf Basis der SOEP-Daten um die arbeitsnachfra-

geseitigen Determinanten auf Basis der IAB-Betriebspaneldaten erweitert. Damit bieten die betriebsbezogenen Analysen eine ergänzende Betrachtung zu den Untersuchungen mit den Individualdaten. Die deskriptiven Befunde und Ergebnisse aus den multivariaten Analysen werden für die Jahre 2001, 2007, 2009 und 2011 dargestellt, womit ein Vergleich mit den SOEP-Ergebnissen möglich ist. Mit Berücksichtigung des Jahres 2009 wird hier ebenfalls überprüft, ob im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise bestimmte Merkmale (vorübergehend) an Bedeutung verloren haben.

Wie in Kapitel 6.3.2 bereits ausführlicher beschrieben, ist für die deskriptiven und multivariaten Analysen einschränkend anzumerken, dass eine Betrachtung der Überstunden differenziert nach ihrer Abgeltung aufgrund der limitierten Daten und teilweiser geringer Fallzahlen nicht möglich ist. Nach einer zunächst allgemeinen Betrachtung der betrieblichen Verbreitung und Abgeltung der Überstunden, werden deshalb die Determinanten des Überstundeneinsatzes unabhängig von der Abgeltungsform analysiert. Damit kann aber überprüft werden, welche Betriebe generell auf Überstunden zurückgreifen, um den Arbeitseinsatz flexibel zu gestalten.

7.3.2.1 Bisherige Ergebnisse

In der empirischen Forschung gibt es mehrere Studien, die auf Basis des IAB-Betriebspanels die betrieblichen Merkmale von Inzidenz und Umfang der Überstundenarbeit analysieren. Bedingt durch die bereits beschriebene begrenzte Datenverfügbarkeit, konzentrieren sich die meisten Studien entweder auf bezahlte Überstunden oder auf einen allgemeinen Überstundeneinsatz, d. h. auf Inzidenz und Umfang von Überstunden unabhängig von ihrer Abgeltung. Einige Studien beruhen auf rein deskriptiven Analysen, während in anderen auch Modellschätzungen durchgeführt werden.

Bellmann et al. (1996) liefern eine deskriptive Studie zu Verbreitung und Umfang bezahlter Überstunden in Westdeutschland. Die Autoren zeigen, dass in Betrieben des Produzierenden Gewerbes deutlich häufiger und mehr bezahlte Überstunden eingesetzt werden als im Dienstleistungsbereich. Insgesamt betrachtet lag der Anteil der Betriebe mit Überstunden im ersten Halbjahr 1993 bei rund 41 Prozent und 1995 waren es rund 25 Prozent. Kölling (1997) weist in seiner Studie auf den Rückgang des Anteils der Betriebe mit bezahlten Überstunden in Westdeutschland hin. Multivariate Analysen zeigen, dass die Betriebsgröße, Lohnsumme und die Existenz eines Betriebsrates einen signifikant positiven Effekt auf Einsatz und Umfang von Überstunden haben. Ein negativer Zusammenhang ergibt sich beim Frauenanteil. Bei einer Veränderung der Beschäftigtenzahl zeigen sich unterschiedliche Ergebnisse, denn während Überstunden häufiger von Betrieben eingesetzt werden, die Beschäftigung abbauen, wird das betriebliche Überstundenvolumen bei einer Ausweitung der Belegschaft größer. Düll/Ellguth (1998) zeigen in ihren deskriptiven

Analysen, dass der Anteil der Überstundenbetriebe mit zunehmender Betriebsgröße steigt und mehr Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe Überstunden nutzen als bei den Sonstigen Privaten Dienstleistungen. Als Gründe für den Überstundeneinsatz nennen die Betriebe vor allem Nachfrage- und Produktionsschwankungen, die Vertretung abwesender Mitarbeiter, Personalengpässe bei einzelnen Fachkräften und sonstige Gründe, wie z. B. Kundenwünsche und Terminarbeiten.

Die Studie von Bellmann/Gewiese (2003) basiert ebenfalls auf deskriptiven Analysen. Die Autoren kommen zu dem Ergebnis, dass rund 46 Prozent der Betriebe in West- und 48 Prozent der Betriebe in Ostdeutschland im Jahr 1998 Überstunden einsetzten. Dabei nimmt mit steigender Betriebsgröße auch der Anteil der Überstundenbetriebe zu. Im Bereich Bergbau, Energie und Wasserversorgung nutzten die meisten Betriebe Überstunden, während bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter/Staat, im Bildungs- und Verlagswesen und im Gesundheitswesen deutlich weniger Betriebe Überstunden einsetzen. Bei der Abgeltung von Überstunden dominiert ein Ausgleich in Freizeit oder eine Kombination von monetärer Abgeltung und Freizeitausgleich. Auf Seiten der Beschäftigten lag der Anteil der Überstundenleistenden bezogen auf alle Betriebe bei knapp 20 Prozent in West- und Ostdeutschland.

Eine recht umfassende Analyse zu Inzidenz und betrieblichen Einflussfaktoren von Überstunden in Westdeutschland bieten Schank/Schnabel (2004a).¹⁷⁴ Die Autoren weisen darauf hin, dass zwar mit zunehmender Betriebsgröße auch der Anteil der Überstundenbetriebe steigt, allerdings verringert sich tendenziell der Umfang der geleisteten Überstunden je Beschäftigten. In multivariaten Modellen fällt bei einem höher gezahlten Stundenlohn die Wahrscheinlichkeit von bezahlten Überstunden höher aus, jedoch nimmt der Umfang der bezahlten Überstunden ab. Einen negativen Effekt auf Inzidenz und Umfang haben der Frauenanteil und der Anteil der Teilzeitbeschäftigten. Einen positiven Zusammenhang mit dem Umfang, nicht aber mit der Inzidenz von bezahlten Überstunden weist der Anteil an Leiharbeitern auf. Hingegen steigt mit zunehmendem Anteil an qualifizierten Beschäftigten die Wahrscheinlichkeit von bezahlten Überstunden, allerdings gibt es keinen Zusammenhang mit dem Umfang. Die Umsatzveränderung und Ertragslage weisen positive Effekte bei Inzidenz und Umfang von bezahlten Überstunden auf. Gold (2002, 2004) nutzt für eine vergleichende Analyse sowohl die Daten des IAB-Betriebspanels als auch die Daten des Hannoveraner Firmenpanels. Dabei ergeben sich bei beiden Datensätzen signifikant negative Effekte beim Frauenanteil und dem Einsatz von Kurzarbeit auf die Überstundenwahrscheinlichkeit. Signifikant positive Effekte finden sich bei Weiterbildungsaktivitäten, der Austauschrate von Beschäftigung, der Wachstumsrate der Beschäftigtenzahl, einem Mangel an (Fach-)

¹⁷⁴ Vgl. dazu auch Schank/Schnabel (2004b).

Personal und dem betrieblichen Auslastungsgrad. In Bezug auf den Überstundenumfang zeigt sich beim Frauenanteil erneut ein signifikant negativer und bei einer übertariflichen Entlohnung ein signifikant positiver Effekt. Bei den anderen betrieblichen Merkmalen fallen die Ergebnisse auf Grundlage der beiden Datensätze unterschiedlich aus, wodurch nicht immer robuste Einflüsse ermittelt werden.¹⁷⁵

7.3.2.2 Betrieblicher Überstundeneinsatz und Abgeltung

Abbildung 16 weist den Anteil der Betriebe aus, die im Vorjahr der Erhebung Überstunden eingesetzt haben, und die generell gültige Abgeltungsform bei diesen Überstunden.¹⁷⁶ Die Grundgesamtheit bilden hier alle befragten Betriebe der jeweiligen Erhebungswelle.

Erwartungsgemäß ist der Anteil der Betriebe mit Überstunden relativ hoch und liegt über die Beobachtungszeitpunkte hinweg relativ konstant bei rund 49 Prozent. Nur im Krisenjahr 2009 ist der Anteil der Überstundenbetriebe signifikant gesunken, jedoch lag er immer noch bei rund 45 Prozent. Der insgesamt recht geringe Rückgang während der Wirtschafts- und Finanzkrise kann allerdings damit begründet werden, dass sich die Frage zu den Überstunden auf den Gesamtbetrieb bezieht. So wurden zwar vor allem im sekundären Sektor im Zuge des Nachfrageeinbruchs nach Produkten weitreichend Überstunden im Produktionsbereich abgebaut. Gleichzeitig konnten in den Betriebsteilen, die weniger anfällig für Schwankungen sind, weiterhin Überstunden geleistet werden, wie beispielsweise im Bereich Forschung und Entwicklung. Im tertiären Sektor war der Nachfrageeinbruch nach Dienstleistungen weniger stark, so dass trotz der Krise weiterhin Überstunden in diesem Bereich geleistet wurden.

In der deutlichen Mehrheit der Überstundenbetriebe wurden die mehr geleisteten Arbeitsstunden von den beschäftigten Arbeitnehmern wieder abgefeiert, d. h. ausschließlich durch Freizeit ausgeglichen. Am zweithäufigsten gaben die Betriebe an, dass Überstunden teilweise bezahlt und teilweise abgefeiert werden. In den wenigsten Fällen wurden Überstunden ausschließlich bezahlt oder waren unbezahlt, d. h. wurden weder bezahlt noch die Möglichkeit des Freizeitausgleichs eingeräumt. Im Krisenjahr 2009 zeigt sich eine relativ deutliche Zunahme des Anteils der Überstundenbetriebe mit abgefeierten Überstunden, während der Anteil der Betriebe mit bezahlten Überstunden zurückgegangen ist. Dieser Befund weist zum einen darauf hin, dass zuvor mehr geleistete Arbeitsstunden nun auch ausgeglichen wurden, um die Arbeitszeit vorübergehend zu verkürzen. Zum ande-

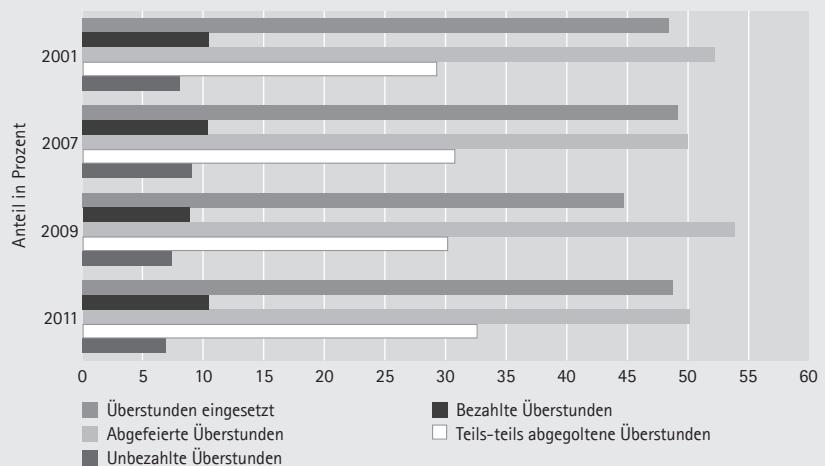
175 Eine weitere Untersuchung mit Daten des Hannoveraner Firmenpanels ist die von Hübner/Meyer (1997).

176 Da sich die Informationen zu Einsatz und Abgeltung von Überstunden jeweils auf das Vorjahr der Erhebung beziehen, finden sich die entsprechenden Fragen für die ausgewiesenen Jahre in den Fragebögen der Jahre 2002, 2008, 2010 und 2012.

ren wurden weiterhin Überstunden nachgefragt, die aber aufgrund der allgemein schwierigen konjunkturellen Lage in geringerem Umfang auch ausbezahlt wurden.

Hinsichtlich der Abgeltung von geleisteten Überstunden weisen die Ergebnisse mit den Betriebsdaten insgesamt in die gleiche Richtung wie die Ergebnisse mit den Individualdaten. Abgefeierte Überstunden sind für die Betriebe am bedeutendsten und auch die Mischform von teils bezahlten und teils abgefeierten Überstunden wird häufig eingesetzt. Im Vergleich dazu werden in relativ wenigen Betrieben Überstunden ausschließlich bezahlt, noch bleiben diese unbezahlt. Allerdings ist bei den unbezahlten Überstunden zu berücksichtigen, dass eine Einschätzung von betrieblicher Seite schwieriger sein dürfte oder nicht erwünscht ist und deshalb ihre Verbreitung auf Basis von Betriebsdaten tendenziell unterschätzt sein kann.

Abbildung 16: Verbreitung von Überstunden und Abgeltungsformen in Betrieben



Sample: Alle befragten Betriebe in den jeweiligen Jahren.

Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Ergebnisse, eigene Berechnungen.

7.3.2.3 Deskriptive Befunde

Da sich die Überstundenfrage im IAB-Betriebspanel jeweils auf das Vorjahr der Erhebung bezieht, ist es sinnvoll und notwendig, die Informationen zu den betrieblichen Merkmalen auch aus dem Vorjahr zu nutzen. Um einen gleichen Bezugszeitpunkt für die abhängige und die unabhängigen Variablen zu erreichen, wurden die Angaben zu den Überstunden in das Vorjahr der Erhebung geschrieben. Das führte zur Eingrenzung der Analysen auf die Betriebe, die seit dem Jahr 2001 jährlich an der Befragung teilgenommen haben (vgl. Kapitel 6.3.3).

Im Folgenden werden bei den Betrieben die Merkmale der industriellen Beziehungen, der Einsatz von traditionellen Instrumenten externer Flexibilität und die

betriebliche Beschäftigungsstruktur berücksichtigt, für die ein enger Zusammenhang mit dem betrieblichen Überstundeneinsatz vermutet wird.

Industrielle Beziehungen

Im Kontext der industriellen Beziehungen sind die Tarifbindung und ein existierender Betriebs- oder Personalrat in Betrieben von wesentlicher Bedeutung. Die Befunde zeigen, dass Überstunden in tarifgebundenen Betrieben signifikant häufiger eingesetzt werden als in nicht tarifgebundenen Betrieben (vgl. Tabelle 24). Dabei steigt über den Beobachtungszeitraum hinweg der Anteil der Überstundenbetriebe in der Gruppe mit Tarifvertrag signifikant an, während dieser in der Vergleichsgruppe signifikant fällt. Im Krisenjahr 2009 zeigt sich bei beiden Gruppen ein Rückgang, der bei den tarifgebundenen Betrieben auch signifikant ist.

In Betrieben mit einem Betriebs- oder Personalrat werden Überstunden ebenfalls signifikant häufiger eingesetzt als in Betrieben ohne Betriebs- oder Personalrat. In Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat ist der Anteil der Überstundenbetriebe signifikant gestiegen, während in der Vergleichsgruppe ein signifikanter Rückgang zu verzeichnen war.

Insgesamt stehen die deskriptiven Befunde in Einklang mit den Hypothesen. Zwar können Überstunden zu einer Belastung bei Beschäftigten führen, dennoch wird angenommen, dass sich Gewerkschaften im Rahmen von Tarifverträgen und Betriebs- oder Personalräte für den Überstundeneinsatz aussprechen, um im Gegenzug Beschäftigung zu sichern. Dieser vermutete positive Zusammenhang ist in den multivariaten Analysen unter Kontrolle weiterer Merkmale zu prüfen.

Tabelle 24: Industrielle Beziehungen und Verbreitung von Überstunden
Anteil in Prozent

	2001	2007	2009	2011
<i>Tarifbindung</i>				
Nicht vorhanden	42,1	33,7	32,9	34,8
Vorhanden	48,7	56,4	49,9	55,7
<i>Betriebs-/Personalrat</i>				
Nicht vorhanden	43,6	38,2	36,6	38,5
Vorhanden	60,1	74,3	67,3	76,3

Sample: Alle befragten Betriebe, die seit dem Jahr 2001 jährlich an der Befragung teilgenommen haben.

Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Ergebnisse, eigene Berechnungen.

Traditionelle Instrumente numerischer Flexibilität

Bei der Verbreitung von Überstunden nach dem Einsatz von Neueinstellungen und arbeitgeberseitigen Kündigungen als klassische numerische Flexibilitätsinstrumente zeigt sich folgendes Muster: In Betrieben mit Neueinstellungen werden

Überstunden signifikant häufiger eingesetzt als in Betrieben ohne Neueinstellungen, bezogen auf das jeweils erste Halbjahr des Befragungsjahres (vgl. Tabelle 25). Ebenfalls liegt der Anteil der Überstundenbetriebe in Betrieben mit arbeitgeberseitigen Kündigungen in der Regel höher als in Betrieben ohne arbeitgeberseitige Kündigungen, allerdings sind die Unterschiede nicht signifikant.

Die deskriptiven Befunde weisen insgesamt darauf hin, dass Betriebe, die durch Neueinstellungen und Kündigungen numerisch flexibel sind, tendenziell auch in einem höheren Maße zeitlich flexibel durch Überstunden sind. Dies spricht eher für einen komplementären Einsatz von zeitlichen und numerischen Instrumenten, was in den multivariaten Analysen unter Kontrolle weiterer Merkmale zu prüfen ist.

Tabelle 25: Traditionelle Instrumente numerischer Flexibilität und Verbreitung von Überstunden
Anteil in Prozent

	2001	2007	2009	2011
<i>Neueinstellungen</i>				
Nicht durchgeführt	41,1	36,0	34,3	34,9
Durchgeführt	57,4	63,3	61,7	61,6
<i>Kündigung durch Betrieb</i>				
Nicht durchgeführt	53,2	59,1	51,4	55,9
Durchgeführt	59,0	55,7	54,7	58,0

Sample: Alle befragten Betriebe, die seit dem Jahr 2001 jährlich an der Befragung teilgenommen haben.
Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Ergebnisse, eigene Berechnungen.

Betriebliche Beschäftigungsstruktur: Merkmale des Arbeitsvertrages

Bei den Merkmalen des Arbeitsvertrags sind die Anteile von Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten, von befristet Beschäftigten und von Leiharbeitern bedeutend, für die ein enger Zusammenhang mit dem Überstundeneinsatz vermutet wird. Dabei lassen die Mittelwertvergleiche der jeweiligen Anteile erste Schlüsse zu, ob in Überstundenbetrieben bestimmte Beschäftigtenverhältnisse signifikant weiter bzw. weniger weit verbreitet sind als in Betrieben ohne Überstundeneinsatz.¹⁷⁷

¹⁷⁷ Zur Signifikanzprüfung wurde ein zweiseitiger T-Test auf dem 5-Prozent-Niveau durchgeführt. Der zweiseitige wird gegenüber dem einseitigen T-Test bevorzugt, da lediglich eine theoretische Annahme darüber besteht, wie sich die Beschäftigtenanteile in den jeweiligen Gruppen voneinander unterscheiden. Diese Anteile können aber auch entgegen der vermuteten Richtung ausfallen. Da es sich bei den Merkmalen des Arbeitsvertrags um Anteilswerte handelt, müsste streng genommen ein spezieller Test für Anteilswerte verwendet werden. Jedoch sind die Fallzahlen ausreichend groß, so dass ein Mittelwertvergleich ausreicht. Die Mittelwertvergleiche wurden einmal mit der Option für gleiche Varianzen und einmal mit der Option für ungleiche Varianzen durchgeführt, wobei die Ergebnisse jeweils gleich waren. Die Mittelwertvergleiche wurden jeweils sowohl für die einzelnen Zeitpunkte 2001, 2007, 2009 und 2011 als auch bei einer Zusammenfassung der Informationen über alle verfügbaren Wellen mit der Frage zu Überstunden durchgeführt. Erhebungswellen, in denen die Informationen zu den Merkmalen des Arbeitsvertrages (noch) nicht zur Verfügung standen, wurden ausgeschlossen.

Beim Anteil der Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten und beim Leiharbeiteranteil kann mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 Prozent jeweils die Nullhypothese verworfen werden, dass es keinen Unterschied zwischen Überstundenbetrieben und Nicht-Überstundenbetrieben gibt. In Überstundenbetrieben ist der Teilzeitanteil und der Anteil geringfügig Beschäftigter signifikant geringer als in der Vergleichsgruppe.¹⁷⁸ Dagegen fällt der Leiharbeiteranteil in Überstundenbetrieben signifikant höher aus. Beim Anteil befristet Beschäftigter sind die Ergebnisse ambivalent. Im Jahr 2001 ist der Anteil befristet Beschäftigter in Überstundenbetrieben signifikant geringer als in der Vergleichsgruppe, wohingegen er in den Jahren 2007 und 2009 signifikant höher ist. Im Jahr 2011 zeigt sich kein signifikanter Unterschied zwischen den Gruppen.

Insgesamt weisen die deskriptiven Befunde in die vermutete Richtung. Die Ergebnisse zum Anteil von Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten deuten tendenziell auf einen substitutiven Einsatz, die Ergebnisse zum Leiharbeiteranteil auf einen komplementären Einsatz hin. Bei der Befristungsquote zeigen die Ergebnisse nur teilweise in die vermutete Richtung und weisen auf die Notwendigkeit von multivariaten Analysen hin.

Betriebliche Beschäftigungsstruktur: Individuelle Merkmale der Belegschaft

In Bezug auf den Frauenanteil und den Anteil der Facharbeiter sowie Angestellten und Beamten mit einer qualifizierten Tätigkeit geben Mittelwertvergleiche ebenfalls Hinweise auf mögliche Zusammenhänge.

Dabei kann mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 Prozent die Nullhypothese verworfen werden, dass es bei den Anteilswerten keinen Unterschied zwischen Überstundenbetrieben und Nicht-Überstundenbetrieben gibt. In Überstundenbetrieben ist der Frauenanteil signifikant geringer und der Anteil der Facharbeiter und qualifizierten Beschäftigten signifikant größer als in der Vergleichsgruppe.

Insgesamt stehen die deskriptiven Befunde in Einklang mit den Hypothesen. Bei einem höheren Frauenanteil könnte es schwieriger sein, Überstunden einzusetzen, wohingegen eine zunehmende Humankapitalausstattung durch einen höheren Anteil an Facharbeitern und qualifizierten Beschäftigten für den Einsatz interner Flexibilitätsinstrumente spricht. Dies ist in den multivariaten Analysen zu prüfen.

7.3.2.4 Ergebnisse aus multivariaten Analysen

Im vorangegangenen Kapitelteil haben die deskriptiven Befunde zumeist erste Hinweise darauf gegeben, dass sie in Einklang mit den formulierten Hypothesen stehen. Mit logistischen Regressionsmodellen wird nun überprüft, ob sich die Zusammen-

178 Zum Anteil der geringfügig Beschäftigten stehen die Informationen erst ab dem Jahr 2007 zur Verfügung.

hänge auch unter Kontrolle weiterer relevanter Merkmale zeigen. Neben den interessierenden Merkmalen der industriellen Beziehungen, der traditionellen Instrumente externer Flexibilität und der betrieblichen Beschäftigungsstruktur werden weitere wichtige Merkmale als Kontrollvariablen aufgenommen. Dazu zählen die Betriebsgröße und die Branche, für die verschiedene Studien bereits auf einen Zusammenhang mit dem betrieblichen Überstundeneinsatz hingewiesen haben (vgl. Kapitel 7.3.2.1). Weiterhin wird in den Modellen für die Art und Rechtsform des Betriebs, den technischen Stand der Anlagen, getätigten Investitionen und für die Region kontrolliert. In einem weiteren Modell werden zusätzlich Interaktionen zwischen der Betriebsgröße und den industriellen Beziehungen berücksichtigt, da zwischen diesen Merkmalen ebenfalls ein enger Zusammenhang vermutet werden kann.

Einschränkend ist anzumerken, dass die Angaben zum Anteil geringfügig Beschäftigter und der Leiharbeiteranteil erst ab dem Jahr 2007 verfügbar sind. Hier haben zusätzliche Analysen für die Jahre 2007, 2009 und 2011 gezeigt, dass die Effekte der anderen unabhängigen Variablen robust sind, sofern die geringfügige Beschäftigung und Leiharbeit nicht berücksichtigt wird.¹⁷⁹

Schätzergebnisse

Tabelle 26 zeigt die Effekte der verschiedenen betrieblichen Merkmale auf die Wahrscheinlichkeit des Überstundeneinsatzes. Insgesamt weisen nur wenige Merkmale auf einen Zusammenhang mit Überstunden hin, wobei folgende Ergebnisse festzuhalten sind:

Erstens weisen weder die Tarifbindung noch ein existierender Betriebs- oder Personalrat den vermuteten positiven Zusammenhang auf. Danach scheinen die industriellen Beziehungen unter Kontrolle weiterer Merkmale bei der Entscheidung für einen Überstundeneinsatz nicht relevant zu sein. Eine mögliche Erklärung dafür ist, dass Überstunden als traditionelles Instrument interner Flexibilität bereits in hohem Maße etabliert sind und es daher für den Überstundeneinsatz keinen Unterschied macht, ob Gewerkschaften und Betriebs- oder Personalräte in Betrieben präsent sind, um die arbeitnehmerseitigen Interessen beim Überstundeneinsatz zu vertreten.

Zweitens scheinen Betriebe mit Neueinstellungen überdurchschnittlich häufig Überstunden einzusetzen, womit die Befunde auf einen komplementären Einsatz dieser beiden Instrumente hinweisen. Da der Überstundeneinsatz infolge gesetzlicher, tarifvertraglicher und betrieblicher Vereinbarungen auch Grenzen aufweist, nutzen

179 Bei den interessierenden Merkmalen gibt es nur geringe Veränderungen. Sofern der Anteil geringfügig Beschäftigter und der Leiharbeiter im Modell nicht berücksichtigt wird, wird der Koeffizient bei der Teilzeitquote im Jahr 2007 insignifikant. Im Jahr 2009 wird der Koeffizient bei der Teilzeitquote und beim Frauenanteil schwach signifikant und im Jahr 2011 wird die Teilzeitquote schwach signifikant.

Betriebe Neueinstellungen, um den Arbeitseinsatz dauerhaft an das veränderte Arbeitsaufkommen anzupassen. Dieser komplementäre Einsatz scheint vor allem für betriebsinterne Arbeitsmärkte bzw. geschlossene Systeme plausibel, in denen die Betriebe in hohem Maße auf interne Flexibilität setzen und sich externe Flexibilität durch Neueinstellungen insbesondere auf die Einstiegsarbeitsplätze konzentriert.

Drittens weisen die Befunde auf die vermuteten Zusammenhänge zwischen den Merkmalen des Arbeitsvertrags und dem Überstundeneinsatz hin, allerdings sind die Koeffizienten beim Anteil der geringfügig und befristet Beschäftigten nur teilweise signifikant. Tendenziell scheint aber bei Betrieben mit einem zunehmenden Anteil von geringfügig und befristet Beschäftigten die Wahrscheinlichkeit eines betrieblichen Überstundeneinsatzes geringer auszufallen. Dagegen steigt mit einem zunehmenden Leiharbeiteranteil auch die Wahrscheinlichkeit, dass Überstunden eingesetzt werden. Während geringfügige und befristete Beschäftigungsverhältnisse eher alternativ zu Überstunden genutzt werden, um den Arbeitseinsatz zu variieren, scheint die Leiharbeit komplementär zu Überstunden eingesetzt zu werden. Dieser komplementäre Einsatz dürfte insbesondere auf Betriebe mit einem hohen Flexibilitätsbedarf zutreffen, die sowohl intern als auch extern flexibel sind, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Gleichzeitig übernimmt die Leiharbeit in diesen Betrieben eine Pufferfunktion. Während bei Stammbeschäftigten der Arbeitseinsatz durch Überstunden variiert werden kann, kann die Randbelegschaft durch Leiharbeit auf- oder abgebaut werden, um Stammbeschäftigte mit ihrem betriebsspezifischen Humankapital zu schützen. Diese Strategie können vor allem Betriebe in internen Arbeitsmärkten bzw. geschlossenen Systemen verfolgen.

Viertens weisen die Ergebnisse ebenfalls auf die vermuteten Zusammenhänge zwischen den individuellen Merkmalen der Beschäftigten und Überstunden hin, die Koeffizienten sind erneut aber nur teilweise signifikant. Mit zunehmendem Frauenanteil scheint es für Betriebe tendenziell schwieriger, Überstunden einzusetzen. Dies kann damit begründet werden, dass Frauen häufig familiäre Verpflichtungen haben und daher weniger flexibel sind, ihre Arbeitszeiten durch Überstunden im Zuge betrieblicher Erfordernisse zu variieren. Dagegen steigt bei Betrieben mit einem zunehmenden Anteil an Facharbeitern und qualifizierten Beschäftigten die Wahrscheinlichkeit von Überstunden. Dies kann insbesondere durch die humankapitaltheoretischen Überlegungen begründet werden. Bei einer zunehmenden Humankapitalausstattung steigt einerseits das betriebliche Interesse an langfristigen Beschäftigungsverhältnissen, um getätigte Investitionskosten zu amortisieren. Andererseits kann das Humankapital dieser Beschäftigtengruppe im Zuge einer Arbeitszeitverlängerung durch Überstunden von betrieblicher Seite effizient genutzt werden.

Tabelle 26: Determinanten des betrieblichen Überstundeneinsatzes

	2001	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	2007	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	2009	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	2011	Koeff.	Std.-fehler
<i>Tarifbindung (Ref.: Kein Tarifvertrag)</i>															
Tarifbindung	0,033	0,145	0,284	0,187	0,250	0,176	0,040	-0,040	0,176	0,176	0,176	-0,040	0,208		
<i>Betriebs-/Personalrat (Ref.: kein Betriebs-/Personalrat)</i>															
Betriebs-/Personalrat	0,007	0,180	-0,247	0,237	-0,060	0,219	0,326	0,254							
<i>Neueinstellungen (Ref.: Keine Neueinstellung)</i>															
Neueinstellungen	0,259*	0,139	-0,113	0,177	0,430***	0,163	0,662***	0,208							
<i>Kündigung durch Betrieb (Ref.: Keine Kündigung)</i>															
Kündigungen durch Betrieb	0,172	0,132	0,091	0,170	-0,005	0,157	-0,033	0,189							
Anteil der Teilzeitbeschäftigten	-0,004	0,003	0,010**	0,005	-0,005	0,004	-0,003	0,005							
Anteil geringfügig Beschäftigter			-0,020***	0,007	-0,007	0,007	-0,016**	0,007							
Anteil befristet Beschäftigter			-0,006	0,005	-0,003	0,005	-0,010*	0,005							
Anteil der Lehrarbeiter			0,006**	0,003	0,032	0,077**	0,032	0,056*							
Frauanteil			-0,009**	0,004	-0,006	0,004	-0,002	0,004							
Anteil der Facharbeiter und Angestellten/Beamten mit qualifizierter Tätigkeit			0,014***	0,002	0,007**	0,003	0,003	0,003							
Logarithmierte Betriebsgröße			0,239***	0,057	0,311***	0,078	0,173**	0,071	0,106	0,106	0,106	0,082			
<i>Wirtschaftsbereich (Ref.: Baugewerbe)</i>															
Land- und Forstwirtschaft/Fischerei	0,330	0,384	0,854	0,599	1,812***	0,705	0,527	0,683							
Bergbau/Energie- und Wasserversorgung	0,291	0,662			1,051*	0,621	1,172	1,094							
Verbrauchsgüterindustrie/Nahrungs- und Genussmittel	0,158	0,308	-0,086	0,407	0,377	0,401	-0,395	0,495							
Produktionsgüterindustrie/Grundstoffverarbeitung	0,849***	0,297	0,363	0,394	-0,159	0,358	-0,528	0,474							
Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie	0,392	0,257	0,612	0,381	-0,375	0,312	0,122	0,448							
Handel/Reparatur	-0,197	0,259	-0,014	0,359	0,414	0,351	-0,435	0,449							
Verkehr/Information und Kommunikation	-0,201	0,397	-0,303	0,468	0,745	0,535	-0,452	0,537							
Kredit/Versicherungen	-0,077	0,528	-0,650	0,544	-0,228	0,584	-0,661	0,663							
Gastgewerbe	0,451	0,450	-0,053	0,634	0,767	0,642	-0,257	0,680							
Erziehung und Unterricht	-0,779**	0,370	-0,828*	0,502	-0,555	0,506	-1,049*	0,575							
Gesundheits-/Sozial- und Veterinärwesen	0,112	0,349	0,223	0,435	1,030**	0,470	-0,135	0,536							
Sonstige Dienstleistungen	-0,151	0,264	-0,131	0,360	0,041	0,384	-0,699	0,478							
Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung	-0,057	0,370	0,063	0,476	-0,160	0,499	-0,536	0,553							

	2001	Koeff.	2007	Koeff.	2009	Koeff.	2011
		Std.-fehler		Std.-fehler		Std.-fehler	
<i>Art des Betriebs/der Dienststelle (Ref.: Eigenständiges Unternehmen)</i>							
Niederlassung/Dienststelle/Filiale	0,327	0,250	0,475*	0,283	0,270	0,253	0,845***
Zentrale/Hauptverwaltung	0,246	0,193	0,525**	0,237	0,297	0,218	0,216
Regionale oder fachliche Mittelinstantz	0,330	0,331	-0,754**	0,370	-0,160	0,441	-0,812**
<i>Rechtsform (Ref.: Einzelunternehmen)</i>							
Personengesellschaft	0,047	0,247	0,339	0,447	-0,058	0,445	0,843
GmbH/GmbH & Co. KG	0,299*	0,181	0,155	0,241	0,192	0,252	0,433
Kapitalgesellschaft	0,323	0,461	-0,082	0,546	0,379	0,551	0,485
Körperschaft des öffentlichen Rechts/Stiftung/Anstalt/Behörde/Amt	-0,231	0,346	-0,059	0,423	0,269	0,431	-0,019
Sonstige Rechtsform (z. B. Verein, Genossenschaft)	0,495*	0,297	0,187	0,363	0,057	0,368	0,292
<i>Technischer Stand (Ref.: Weder neue noch alte Technologie)</i>							
Neue Technologie	0,336**	0,132	0,053	0,171	-0,331**	0,168	-0,315
Alte Technologie	-0,203	0,331	0,195	0,442	-0,187	0,481	0,068
<i>Investitionen (Ref.: Keine Investitionen)</i>							
Investitionen in EDV, Informations- und Kommunikationstechnik	0,484***	0,131	0,529***	0,170	0,514***	0,160	0,269
<i>Region (Ref.: Westdeutschland)</i>							
Ostdeutschland	-0,520***	0,135	-0,417**	0,164	-0,193	0,157	-0,316*
Konstante	-1,098***	0,281	-0,325	0,408	-0,484	0,422	0,377
Fallzahl	1763		1103		1049		983
Pseudo-R ² (Mc Fadden)	0,18	0,18	0,15	0,15	0,12	0,12	0,16

*p<0,1, **p<0,05, ***p<0,01

Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Berechnungen.

Kontrollvariablen

Bei den Kontrollvariablen stehen insbesondere drei Merkmale mit dem betrieblichen Überstundeneinsatz in Zusammenhang. Erwartungsgemäß steigt mit zunehmender Betriebsgröße die Wahrscheinlichkeit des Überstundeneinsatzes. Dieser Befund steht in Einklang mit vorangegangenen Studien (vgl. z. B. Bellmann/Gewiese 2003; Düll/Ellguth 1998) und kann insbesondere durch die segmentationstheoretischen Überlegungen erklärt werden. Danach finden sich interne Arbeitsmärkte vor allem in größeren Betrieben und hier werden interne Flexibilitätsinstrumente bevorzugt eingesetzt. Ebenfalls setzen Betriebe mit getätigten Investitionen im Bereich EDV, Informations- und Kommunikationstechnik überdurchschnittlich häufig Überstunden ein. Diese Betriebe haben investiert, um einen modernen Stand der Technik in diesem Bereich zu erhalten. Im Zuge der in der Vergangenheit getätigten Investitionen sind Betriebe daher an einer Ausweitung der Arbeits- und Betriebszeiten interessiert, um die Investitionskosten schneller zu amortisieren. Weiterhin scheinen ostdeutsche Betriebe unterdurchschnittlich häufig Überstunden einzusetzen, nur im Krisenjahr 2009 zeigt sich kein signifikanter Unterschied zwischen west- und ostdeutschen Betrieben.¹⁸⁰

Interaktionsvariablen

Mit Aufnahme der drei Interaktionsvariablen in das Modell ergeben sich im Vergleich zum Ursprungsmodell kaum Unterschiede bei den interessierenden Merkmalen. Lediglich im Jahr 2009 wird der Frauenanteil schwach signifikant (vgl. Tabelle 27). Die Interaktionsvariablen sind zu keinem Zeitpunkt signifikant und tragen daher nicht zur Erklärung des betrieblichen Überstundeneinsatzes bei.¹⁸¹

¹⁸⁰ Da bei den Variablen zu Art und Rechtsform des Betriebs und zum technischen Stand der Anlagen nur wenige Ausprägungen einen signifikanten Koeffizienten aufweisen, wurden die Schätzungen auch ohne diese Merkmale durchgeführt. Hier waren die Ergebnisse bei den interessierenden Merkmalen robust.

¹⁸¹ Durch die Aufnahme von Interaktionsvariablen wird meist das Kollinearitätsproblem verringert (vgl. Kapitel 6.1.2). In den vorherigen Modellrechnungen gab es dieses Problem nicht, wodurch die Variablen nur aus theoretisch relevanten Gründen aufgenommen werden.

Tabelle 27: Determinanten des betrieblichen Überstundeneinsatzes mit Interaktionen

	2001	2007	2009	2011
	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	Std.-fehler
<i>Tarifbindung (Ref.: Kein Tarifvertrag)</i>				
Tarifbindung	0,095	0,165	-0,355	0,228
Betriebs-/Personalrat (Ref.: Kein Betriebs-/Personalrat)	0,200	0,329	-0,273	0,423
Betriebs-/Personalrat				
<i>Neuinstellungen (Ref.: Keine Neuinstellung)</i>				
Neuinstellungen	0,255*	0,139	-0,109	0,178
Kündigung durch Betrieb (Ref.: Keine Kündigung)				
Kündigungen durch Betrieb	0,177	0,132	0,093	0,170
Anteil der Teilzeitbeschäftigen	-0,004	0,003	0,010**	0,005
Anteil geringfügig Beschäftigter	-0,017***	0,004	-0,021***	0,007
Anteil befristet Beschäftigter				
Anteil der Lehrarbeiter				
Frauanteil	-0,006**	0,003	-0,010**	0,004
Anteil der Facharbeiter und Angestellten/Beamten mit qualifizierter Tätigkeit	0,013***	0,002	0,007**	0,003
Logarithmierte Betriebsgröße	0,276***	0,086	0,387***	0,129
<i>Wirtschaftsbereich (Ref.: Baugewerbe)</i>				
Land- und Forstwirtschaft/Fischerei	0,327	0,385	0,822	0,604
Bergbau/Energie- und Wasserversorgung	0,339	0,663	-0,128	0,411
Verbrauchsgüterindustrie/Nahrungs- und Genussmittel	0,168	0,309	0,350	0,396
Produktionsgüterindustrie/Grundstoffverarbeitung	0,868***	0,298	0,413	0,259
Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie				
Handel/Reparatur	-0,183	0,260	-0,041	0,364
Verkehr/Information und Kommunikation	-0,169	0,398	-0,332	0,471
Kredit/Versicherungen	-0,046	0,529	-0,677	0,546
Gastgewerbe	0,496	0,454	-0,069	0,638
Erziehung und Unterricht	-0,785**	0,371	-0,873*	0,507
Gesundheits-/Sozial- und Veterinärwesen	0,119	0,350	0,214	0,437
Sonstige Dienstleistungen	-0,127	0,266	-0,165	0,365
Organisationen ohne Erwerbscharakter/				
Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung	-0,043	0,370	0,038	0,478

Fortsetzung Tabelle 27

		2001	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	2007	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	2009	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	2011	Koeff.	Std.-fehler
<i>Art des Betriebs/der Dienststelle (Ref.: Eigenständiges Unternehmen)</i>																
Niederlassung/Dienststelle/Filiale	0,329	0,251	0,468*	0,284	0,284	0,253	0,834***	0,325								
Zentrale/Hauptverwaltung	0,259	0,194	0,494**	0,239	0,266	0,218	0,200	0,239								
Regionale oder fachliche Mittelinstantz	0,334	0,331	-0,752**	0,370	-0,152	0,442	-0,828**	0,397								
<i>Rechtsform (Ref.: Einzelunternehmen)</i>																
Personengesellschaft	0,038	0,249	0,259	0,456	-0,157	0,453	0,807	0,543								
GmbH/GmbH & Co. KG	0,276	0,187	0,081	0,258	0,028	0,271	0,353	0,317								
Kapitalgesellschaft	0,336	0,462	-0,159	0,549	0,269	0,553	0,414	0,663								
Körperschaft des öffentlichen Rechts/Stiftung/Anstalt/Behörde/Amt	-0,200	0,348	-0,121	0,428	0,119	0,439	-0,077	0,479								
<i>Sonstige Rechtsform (z. B. Verein, Genossenschaft)</i>	0,465	0,304	0,108	0,376	-0,128	0,385	0,215	0,426								
<i>Technischer Stand (Ref.: Weder neue noch alte Technologie)</i>	0,337**	0,132	0,054	0,171	-0,347**	0,169	-0,325*	0,193								
Neue Technologie	-0,213	0,331	0,182	0,444	-0,169	0,484	0,058	0,508								
<i>Investitionen (Ref.: Keine Investitionen)</i>																
Investitionen in EDV, Informations- und Kommunikationstechnik	0,491***	0,132	0,519***	0,171	0,491***	0,161	0,253	0,186								
<i>Region (Ref.: Westdeutschland)</i>																
Ostdeutschland	-0,517***	0,135	-0,416**	0,165	-0,209	0,158	-0,308*	0,183								
Interaktion Tarifbindung*Betriebsgröße	-0,041	0,107	-0,020	0,148	-0,023	0,143	-0,127	0,162								
Interaktion Betriebs-/Personalrat*Betriebsgröße	-0,020	0,112	-0,118	0,151	-0,231	0,148	-0,021	0,164								
Interaktion Tarifbindung*Betriebs-/Personalrat	-0,242	0,371	0,233	0,468	0,365	0,423	0,231	0,494								
Konstante	-0,400	0,318	0,755	0,463	0,273	0,449	0,807	0,555								
Fallzahl	1763		1103		1049		983									
Pseudo-R ² (Mc Fadden)		0,18		0,15		0,13		0,17								

*p<0,1, **p<0,05, ***p<0,01

Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Berechnungen.

7.3.2.5 Zusammenfassung

Ergänzend zu den empirischen Analysen auf Grundlage von Individualdaten wurden mit Betriebsdaten die Effekte verschiedener betrieblicher Merkmale auf die Wahrscheinlichkeit des Überstundeneinsatzes gezeigt. Dazu wurden logistische Regressionsmodelle für die Jahre 2001, 2007, 2009 und 2011 durchgeführt. Da der Anteil geringfügig Beschäftigter und der Leiharbeiter erst ab dem Jahr 2007 in die Modelle aufgenommen werden konnten, wurden Robustheitsanalysen durchgeführt. Hierbei hat sich gezeigt, dass eine Aufnahme der genannten Variablen die Zusammenhänge bei den anderen interessierenden Merkmalen im Wesentlichen nicht beeinflusst.

Bei den deskriptiven Befunden haben die Ergebnisse überwiegend in die vermutete Richtung gezeigt, lediglich beim Anteil befristet Beschäftigter gab es keine eindeutigen Ergebnisse. Unter Kontrolle weiterer Merkmale konnten die Assoziationen in den multivariaten Analysen aber nicht immer aufrechterhalten werden, womit nur ein Teil der formulierten Hypothesen bestätigt werden kann. Dabei lässt sich ein vermuteter positiver Zusammenhang zwischen den industriellen Beziehungen und Überstunden nicht bestätigen und auch beim Zusammenhang mit den traditionellen Instrumenten externer Flexibilität zeigen sich nur teils signifikante Ergebnisse. Die Modelle weisen tendenziell auf einen komplementären Einsatz von Neueinstellungen und Überstunden hin, während betriebsbedingte Kündigungen in keinem Zusammenhang mit einem Überstundeneinsatz zu stehen scheinen. In der Tendenz zeigen sich die vermuteten Zusammenhänge zwischen der betrieblichen Beschäftigungsstruktur und einem Überstundeneinsatz. Die Koeffizienten sind dabei nur teilweise signifikant, weisen aber zumindest das vermutete Vorzeichen auf. Bei den Merkmalen des Arbeitsvertrags weisen der Anteil geringfügig und befristet Beschäftigter überwiegend den vermuteten negativen Zusammenhang und der Leiharbeiteranteil den vermuteten positiven Zusammenhang auf. Und auch bei den individuellen Merkmalen zeigen sich tendenziell der unterstellte negative Zusammenhang mit dem Frauenanteil und der positive Zusammenhang mit dem Anteil der Facharbeiter und qualifizierten Beschäftigten. Dagegen ist die Teilzeitquote bei der betrieblichen Entscheidung für einen Überstundeneinsatz nicht relevant, wodurch die Hypothese zu einem negativen Zusammenhang von Teilzeitbeschäftigung und betrieblichem Überstundeneinsatz zu falsifizieren ist.

Die Modellschätzungen wurden auch für das Jahr 2009 durchgeführt, um zu überprüfen, ob im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise betriebliche Merkmale beim Überstundeneinsatz (vorübergehend) an Bedeutung verloren haben. Zwar gibt es bei verschiedenen Merkmalen Unterschiede zum Jahr 2007, diese Abweichungen zeigen sich jedoch auch im Jahr 2011. Dadurch sind die unterschiedlichen Ergebnisse wohl nicht auf den Krisenkontext, sondern auf eine allgemeine

Entwicklung zurückzuführen. Eine Analyse des zeitlichen Trends weist insgesamt auf zwei Entwicklungsmuster hin: Erstens gibt es Merkmale, die über den Beobachtungszeitraum hinweg eine (relativ hohe) zeitliche Konstanz aufweisen. Dazu zählen der Leiharbeiteranteil und die betrieblichen Neueinstellungen, die (mit Ausnahme des Jahres 2007 bei den Neueinstellungen) in allen Jahren einen signifikanten Koeffizienten aufweisen. Eine hohe zeitliche Konstanz zeigt sich ebenfalls bei der Tarifbindung, einem existierenden Betriebs- oder Personalrat und betrieblich bedingten Kündigungen, allerdings in der Weise, dass diese Merkmale in keinem Jahr mit einem betrieblichen Überstundeneinsatz zusammenhängen. Zweitens gibt es Merkmale, die über den Beobachtungszeitraum hinweg an Bedeutung verloren haben. Dazu zählen der Frauenanteil und der Anteil der Facharbeiter und qualifizierten Beschäftigten. Bei allen anderen Merkmalen ist eine Gruppierung kaum möglich, da in unterschiedlichen Jahren signifikante Zusammenhänge bestehen und ein zeitlicher Trend nicht auszumachen ist.

Insgesamt betrachtet leisten die Ergebnisse zu den betrieblichen Bestimmungsfaktoren eines Überstundeneinsatzes nur einen geringen Erklärungsbeitrag. Lediglich die Hypothesen zum Zusammenhang des Überstundeneinsatzes mit betrieblichen Neueinstellungen bzw. dem Leiharbeiteranteil können uneingeschränkt bestätigt werden. Dagegen lassen sich insbesondere die Hypothesen zu den industriellen Beziehungen, dem Teilzeitanteil und betrieblich bedingten Kündigungen falsifizieren. Eine Falsifikation könnte aber auch auf eine mögliche unzureichende Datenqualität zurückgeführt werden. Dies kann insbesondere durch die Einschränkung des Samples bedingt sein. Eine Einschränkung war jedoch notwendig, um bei der abhängigen Variable und den unabhängigen Merkmalen einen gleichen Zeitbezug herstellen zu können. Dadurch mussten alle Betriebe ausgeschlossen werden, die nicht regelmäßig an der Erhebung teilgenommen haben.

7.4 Diskussion

In diesem Kapitel wurden die arbeitsangebotsseitigen und die arbeitsnachfrageseitigen Bestimmungsfaktoren von Überstunden auf Basis von Individual- und Betriebsdaten aufgezeigt. Individualdaten bieten als zentrale Vorteile differenzierte Analysen nach der Abgeltungsform und berücksichtigen sowohl individuelle Merkmale als auch Merkmale, die das Beschäftigungsverhältnis und den Arbeitsplatz charakterisieren. Allerdings gibt es kaum betriebsbezogene Angaben. Mit Betriebsdaten kann diese Informationslücke geschlossen und die betrieblichen Einflussfaktoren von Überstunden analysiert werden. Jedoch erlauben Betriebsdaten kaum differenzierte Analysen nach der Abgeltungsform von Überstunden. Insbesondere bei unbezahlten Überstunden können Betriebe geneigt sein, eine Angabe zu ver-

weigern. Dadurch können lediglich Aussagen darüber getroffen werden, welche Betriebe generell Überstunden als internes Flexibilitätsinstrument nutzen.

Eine Verknüpfung von Individual- und Betriebsdaten, mit denen die Einflussfaktoren von Überstunden auf diesen beiden Ebenen vergleichend analysiert werden können, fehlt bislang. Dadurch lassen sich nachgewiesene Zusammenhänge auf der Individualebene nicht automatisch für die Aggregats- oder Betriebsebene bestätigen oder umgekehrt. So bedeutet beispielsweise ein negativer Zusammenhang des Geschlechts mit Überstunden auf der Individualebene noch nicht, dass sich auch auf der Betriebsebene ein negativer Zusammenhang mit dem Frauenanteil zeigt.

Mit der hier vorliegenden Analyse können aber zumindest Assoziationen zwischen bestimmten Merkmalen auf der Individual- und der Betriebsebene aufgezeigt und damit überprüft werden, ob die Ergebnisse tendenziell in eine Richtung weisen. Bei den Merkmalen handelt es sich um das Geschlecht, eine Teilzeit- oder geringfügige Beschäftigung, eine befristete Beschäftigung, Leiharbeit und eine abgeschlossene Berufsausbildung, wobei folgende Ergebnisse festzuhalten sind: Erstens haben die Individualdaten gezeigt, dass ein geringerer Anteil an Frauen Überstunden leistet und auch der Überstundenumfang fällt geringer als bei Männern aus. Dabei wird der Geschlechterunterschied im Zeitverlauf zunehmend geringer. In Einklang damit stehen die Ergebnisse der Betriebsebene, die tendenziell auf einen negativen Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil und dem betrieblichen Überstundeneinsatz hinweisen. Gegen Ende des Beobachtungszeitraums ist der Zusammenhang aber hier nicht mehr signifikant. Dieser Befund zielt in die gleiche Richtung des immer geringer werdenden Geschlechterunterschieds. Zweitens konnte für Männer und Frauen ein negativer Zusammenhang einer Teilzeittätigkeit und unbezahlten Überstunden nachgewiesen werden. Darüber hinaus zeigte sich bei Frauen tendenziell ein positiver Zusammenhang mit bezahlten Überstunden. Auf der Betriebsebene konnte jedoch kein signifikanter Effekt des Teilzeitanteils nachgewiesen werden. Dies kann aber auch in der Limitation der Daten begründet sein, die keine Differenzierung nach der Abgeltung von Überstunden zulässt. Drittens fällt für geringfügig beschäftigte Frauen tendenziell die Wahrscheinlichkeit geringer aus, unbezahlte Überstunden zu leisten. Auf der Betriebsebene zeigt sich in der Tendenz ebenfalls ein negativer Zusammenhang zwischen dem Anteil geringfügig Beschäftigter und dem betrieblichen Überstundeneinsatz. Viertens scheint ein befristetes Beschäftigungsverhältnis tendenziell nur bei Männern für die Überstundenentscheidung relevant zu sein, wonach bei befristet beschäftigten Männern in der Tendenz die Wahrscheinlichkeit geringer ausfällt, bezahlte Überstunden zu leisten. Auf der Betriebsebene zeigt sich ebenfalls nur teilweise ein negativer Zusammenhang beim Anteil befristet Be-

beschäftigte. Fünftens leisten Männer in einem Leiharbeitsverhältnis tendenziell unterdurchschnittlich häufig unbezahlte Überstunden. Dagegen steigt in Betrieben mit einem zunehmenden Anteil an Leiharbeitern die Wahrscheinlichkeit des betrieblichen Überstundeneinsatzes. Dies deutet darauf hin, dass Betriebe sowohl intern als auch extern flexibel sind, Überstunden aber eher Stammbeschäftigte leisten. Sechstens zeigt sich bei Beschäftigten mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung kein Zusammenhang mit bezahlten oder unbezahlten Überstunden, während bei dem auf der Betriebsebene dazu korrespondierenden Merkmal mit einem zunehmenden Anteil an Facharbeitern und qualifizierten Beschäftigten die Wahrscheinlichkeit des Überstundeneinsatzes steigt.

Insgesamt betrachtet weisen die Ergebnisse der Individual- und Betriebsebene mit Ausnahme der Leiharbeit in die gleiche Richtung. Meist sind die Zusammenhänge aber nur teilweise signifikant, wodurch kaum robuste Einflüsse ermittelt werden können. Aussagen über die hier gezeigten Assoziationen können dadurch nur unter großer Unsicherheit getroffen werden.

8 Verbreitung, Charakteristika und Bestimmungsfaktoren von Arbeitszeitkonten

In den Kapiteln 5 und 6 wurden auf Grundlage der theoretischen Ausführungen zum Arbeitszeitkonteneinsatz empirisch überprüfbare Hypothesen hergeleitet und die für die Analysen verwendeten Daten, Variablen und Methode aufgezeigt. Bevor die aufgestellten Hypothesen anhand multivariater Analysen überprüft werden, ist es zunächst sinnvoll, den Arbeitszeitkonteneinsatz empirisch näher zu beschreiben. Damit wird die in Kapitel 3.3.2 ausgewiesene Forschungslücke geschlossen, indem auf Basis von Betriebs- und Individualdaten die Verbreitung von Arbeitszeitkonten nach verschiedenen Merkmalen analysiert wird.

Im Folgenden wird zunächst mit den Daten des IAB-Betriebspansels der Anteil der Betriebe mit Arbeitszeitkonten nach Betriebsgröße und Branchen aufgezeigt und die Nutzungsintensität und Länge des Ausgleichszeitraums beschrieben. Nach einem kurzen Überblick über bisherige empirische Ergebnisse wird bei den deskriptiven Befunden auf die Verbreitung von Arbeitszeitkonten nach weiteren betrieblichen Merkmalen eingegangen, für die anhand der theoretischen Überlegungen ein Zusammenhang mit dem Arbeitszeitkonteneinsatz vermutet wurde. Dieser vermutete Zusammenhang wird in den multivariaten Analysen unter Kontrolle weiterer relevanter Merkmale überprüft.

In einem weiteren Abschnitt wird mit den SOEP-Daten der Zusammenhang von verschiedenen Merkmalen und dem Zugang zu einem Arbeitszeitkonto auf der Individualebene überprüft. Diese Ergebnisse stellen eine Erweiterung der Ergebnisse der Betriebsebene dar. Bei einer vergleichenden Betrachtung können allerdings nur Aussagen über mögliche Assoziationen zwischen der Betriebs- und der Individualebene getroffen werden. Eine echte Verknüpfung dieser beiden Ebenen erfolgt auf Basis der SOEP-LEE-Daten für das Jahr 2011. Diese Daten ermöglichen es erstmals, die Bestimmungsfaktoren des Zugangs zu einem Arbeitszeitkonto von Beschäftigten unter der Bedingung zu analysieren, dass der Beschäftigte in einem Betrieb arbeitet, in dem es Arbeitszeitkonten gibt. Abschließend werden die Ergebnisse auf der Betriebs- und Individualebene diskutiert.

8.1 Verbreitungsquoten

Nachfolgend wird der Anteil der Arbeitszeitkontenbetriebe, d. h. der Anteil der Betriebe mit Arbeitszeitkonten nach der Betriebsgröße und Branchen im Zeitraum von 1999 bis 2012 dargestellt. Vor dem Hintergrund des Arbeitszeitkonteneinsatzes zur Bewältigung der Wirtschafts- und Finanzkrise wird insbesondere auch auf die Verbreitung von Arbeitszeitkonten seit 2008/2009 eingegangen und Entwicklungstendenzen aufgezeigt.

Betriebsgröße

Der Anteil der Betriebe bzw. Dienststellen mit Regelungen zu Arbeitszeitkonten ist im Beobachtungszeitraum von 1999 bis 2012 insgesamt gestiegen. Im Jahr 1999 gaben rund 18 Prozent der Betriebe an, über Arbeitszeitkonten zu verfügen; im Jahr 2012 waren es rund 28 Prozent (vgl. Abbildung 17).¹⁸² Dabei werden Arbeitszeitkonten in größeren Betrieben deutlich häufiger genutzt als in kleineren. In Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten ist der Anteil von rund 64 auf 80 Prozent gestiegen, wohingegen sich in Betrieben mit bis zu neun Beschäftigten ein Anstieg von nur rund 12 auf 19 Prozent zeigt.

Die vergleichsweise geringe Verbreitung von Arbeitszeitkonten in Kleinstbetrieben (mit bis zu neun Beschäftigten) und in Kleinbetrieben (mit bis zu 49 Beschäftigten) kann mit dem verhältnismäßig großen Aufwand begründet werden. Denn in kleineren Betrieben dürfte der mit einer Arbeitszeitkonteneinführung einhergehende Aufwand höher sein als der daraus entstehende Nutzen einer formalen oder standardisierten Flexibilisierung. In kleineren Betrieben scheint eher eine informelle Praxis zu einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung zu existieren, die einen formalen Arbeitszeitkonteneinsatz überflüssig erscheinen lässt (Bellmann/Gewiese 2003; Bosch 1996b; Kraetsch/Trinczek 1998). Dagegen ist der hohe Anteil der Arbeitszeitkontenbetriebe unter den Großbetrieben (mit mindestens 250 Beschäftigten) auch auf den Fixkostencharakter zurückzuführen. Bei einer Einführung von Arbeitszeitkonten fallen Anbahnungs- und Verhandlungskosten sowie Kosten für die Pflege und Dokumentation an. Aufgrund der Fixkostendegression sinken die durchschnittlichen Kosten von Arbeitszeitkonten mit zunehmender Betriebsgröße, wodurch dieses Instrument für Großbetriebe günstiger wird (Ludewig 2001).

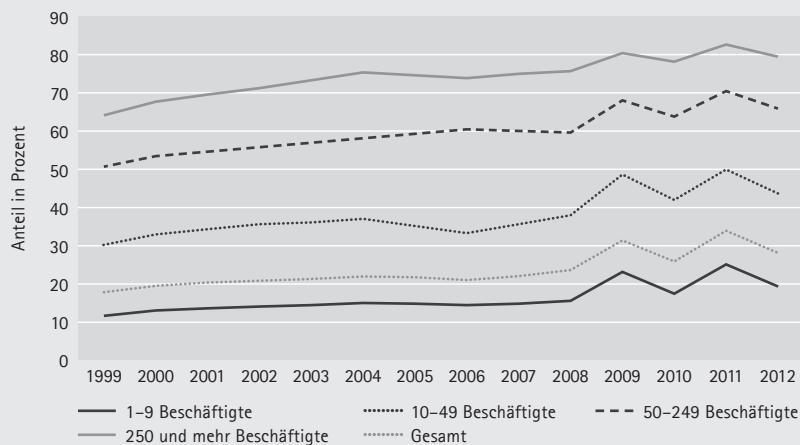
Auffällig ist die hohe Volatilität des Anteils der Arbeitszeitkontenbetriebe im Zeitraum von 2008 bis 2012 und damit auch während der Wirtschafts- und Finanzkrise. Während der Anteil über alle Betriebsgrößenklassen im Jahr 2009 sprunghaft und signifikant angestiegen ist (von 23,2 Prozent auf 31,6 Prozent), ist er im Jahr 2010 signifikant zurückgegangen (25,8 Prozent) um ein Jahr später wieder signifikant anzusteigen (33,8 Prozent).¹⁸³ Im Jahr 2012 zeigt sich erneut ein signifikant rückläufiger Anteil (28,0 Prozent). Dabei sind die Schwankungen in kleineren Betrieben noch stärker ausgeprägt als in größeren Betrieben (vgl. Abbildung 17). Diese unterschiedlich starken Schwankungen können insbesondere auf zwei Gründe zurückgeführt werden. Erstens verfügen kleinere Betriebe häufig nicht über ein computergestütztes und hochautomatisiertes System im Sinne

¹⁸² Die folgenden Ausführungen zur Verbreitung von Arbeitszeitkonten nach der Betriebsgröße wurden bereits in einer früheren Arbeit von Ellguth et. al (2013) veröffentlicht und werden hier aufgegriffen und um das Jahr 2012 erweitert.

¹⁸³ Hier sei noch einmal darauf hingewiesen, dass sich signifikante Ergebnisse immer auf die statistische Signifikanz beziehen.

eines Arbeitszeitkontos, sondern nutzen eher einfache Formen, um Arbeitszeitveränderungen zu dokumentieren, z. B. (handschriftliche) Eintragungen von Beschäftigten. Zu Beginn der Wirtschafts- und Finanzkrise wurden vermutlich vor allem in kleineren Betrieben Arbeitszeitkonten als relativ einfaches und wenig technologisch entwickeltes Dokumentationssystem auch kurzfristig eingeführt und danach wieder aufgegeben bzw. nicht mehr genutzt und Arbeitszeiten wieder häufiger informell geregelt. Dagegen verfügen größere Betriebe eher über technologisch hoch entwickelte und computergestützte Systeme. Diese können nach ihrer Einführung nicht ohne höhere Kosten wieder abgeschafft werden, wodurch der Anteil der Arbeitszeitkontenbetriebe hier weniger stark schwankt.¹⁸⁴ Zweitens können die bei allen Betriebsgrößenklassen auftretenden Schwankungen auch auf einen Messfehler hindeuten.¹⁸⁵

Abbildung 17: Verbreitung von Arbeitszeitkonten nach Betriebsgröße zwischen 1999 und 2012



Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Ergebnisse, eigene Berechnungen.

184 Bei einer Überprüfung der Standardfehler und Konfidenzintervalle hat sich gezeigt, dass diese in der Gruppe der Kleinstbetriebe am geringsten bzw. am engsten sind und die Standardfehler und Konfidenzintervalle mit steigender Größenklasse größer und weiter werden. Weiterhin hat sich gezeigt, dass der Anstieg der Arbeitszeitkontenbetriebe bei allen Betriebsgrößenklassen und insgesamt von 1999 bis 2012 signifikant ist. Bei einer detaillierten Analyse der Anteile der Arbeitszeitkontenbetriebe zeigt sich, dass die Zunahmen von 2008 auf 2009 sowie von 2010 auf 2011 und die Rückgänge von 2009 auf 2010 sowie von 2011 auf 2012 bei allen Betriebsgrößenklassen und insgesamt jeweils signifikant waren. Nur bei Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten waren die Rückgänge von 2009 auf 2010 sowie von 2011 auf 2012 nicht signifikant.

185 In dem genannten Zeitraum hat sich weder die Erhebungsmethode noch die Frage zu den Arbeitszeitkonten verändert, wodurch nicht endgültig geklärt werden kann, worauf die Schwankungen zurückzuführen sind. Da in den Jahren 2009 und 2011 die vorangegangene Frage zu geleisteten Überstunden keine Informationen zur Abgeltung beinhaltet, während dies in den Jahren 2008, 2010 und 2012 erfasst wurde, könnte diese Frage auf die nachfolgenden Frage zu den Arbeitszeitkonten ausstrahlen. So könnten Betriebe, die normalerweise einen Freizeitausgleich von Überstunden ankreuzen in den Jahren 2009 und 2011 die Regelungen zu Arbeitszeitkonten ankreuzen, wodurch der Anteil der Arbeitszeitkontenbetriebe jeweils deutlich steigt. Diese Ausstrahlung auf andere Fragen wird auch als Fragereiheneffekt oder „Halo-Effekt“ bezeichnet (Schieff 2003).

Hinter der zunehmenden Verbreitung von Arbeitszeitkonten ergibt sich bei einer detaillierteren Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen eine unterschiedliche Dynamik bei Zunahme und Struktur. So wird anhand von Abbildung 17 zwar deutlich, dass Arbeitszeitkonten in Kleinstbetrieben zwar immer noch im geringsten Maße verbreitet sind und sich ihr Anteil mit rund 8 Prozentpunkten absolut betrachtet am wenigsten erhöht hat. In Relation zum Jahr 1999 ist ihr Anteil bis zum Jahr 2012 mit rund 65 Prozent jedoch am stärksten gestiegen (vgl. Tabelle 28). Dagegen ist in Großbetrieben der Anteil der Arbeitszeitkontenbetriebe absolut betrachtet zwar um rund 15 Prozentpunkte gestiegen, allerdings hat sich der Anteil relativ betrachtet nur um gut ein Fünftel erhöht. Die Zunahme des Gesamtanteils der Arbeitszeitkontenbetriebe um rund 57 Prozent wird somit vor allem durch die Kleinstbetriebe getragen.

Diese Entwicklung wird auch bei einem Vergleich der Anteile der Arbeitszeitkontenbetriebe nach der Größenklasse an allen Arbeitszeitkontenbetrieben sowie der Anteile der Betriebe nach der Größenklasse über alle Betriebe bestätigt. So sind Kleinstbetriebe unter den Arbeitszeitkontenbetrieben zwar immer noch unterrepräsentiert und größere Betriebe (mit 50 bis 249 Beschäftigten) sowie Großbetriebe überrepräsentiert, dennoch zeigt sich eine leichte Verschiebung zugunsten der kleineren Betriebe.¹⁸⁶ Denn sowohl bei größeren Betrieben als auch bei Großbetrieben sind die Anteile an allen Arbeitszeitkontenbetrieben absolut und relativ betrachtet zurückgegangen. Dagegen sind die Anteile bei Kleinst- und Kleinbetrieben gestiegen, auch wenn der Anstieg bei Kleinstbetrieben nur marginal ist.

Zusammenfassend lassen sich für die Verbreitung von Arbeitszeitkonten nach der Betriebsgröße daher folgende Befunde festhalten: Erstens sind Arbeitszeitkonten in größeren Betrieben immer noch wesentlich weiter verbreitet als in kleineren Betrieben. Allerdings weisen Kleinst- und Kleinbetriebe relativ betrachtet die größten Zuwächse auf. Zweitens sind größere Betriebe bei Arbeitszeitkontenbetrieben weiterhin überrepräsentiert, auch wenn sie an Bedeutung verloren haben. Damit verschiebt sich insgesamt die Struktur bei den Arbeitszeitkontenbetrieben zugunsten der kleineren Betriebe.

¹⁸⁶ So haben im Jahr 2012 nur rund 48 Prozent aller Arbeitszeitkontenbetriebe bis zu neun Beschäftigte, dies trifft aber auf rund 70 Prozent aller Betriebe zu. Entsprechend hatten rund 11 bzw. 2 Prozent aller Arbeitszeitkontenbetriebe zwischen 50 und 249 bzw. über 250 Beschäftigte, dies trifft aber nur auf rund 5 bzw. 1 Prozent aller Betriebe zu.

Tabelle 28: Verbreitung und Struktur von (Arbeitszeitkonten-)Betrieben nach Betriebsgröße
Anteil in Prozent

	1999	2012	Veränderung in Prozentpunkten (2012 gegenüber 1999)	Veränderung in Prozent (2012 gegenüber 1999)
<i>Anteil der Betriebe mit Arbeitszeitkonten nach Größenklasse an allen Betrieben</i>				
1–9 Beschäftigte	11,7	19,3	7,6	64,7
10–49 Beschäftigte	30,2	43,5	13,3	43,9
50–249 Beschäftigte	50,7	66,1	15,4	30,5
250 und mehr Beschäftigte	64,4	79,6	15,2	23,6
Gesamt	17,8	28,0	10,2	57,0
<i>Anteil der Betriebe mit Arbeitszeitkonten nach Größenklasse an allen Arbeitszeitkontenbetrieben</i>				
1–9 Beschäftigte	48,0	48,1	0,1	0,2
10–49 Beschäftigte	37,7	38,8	1,1	2,9
50–249 Beschäftigte	11,5	10,8	-0,7	-6,1
250 und mehr Beschäftigte	2,8	2,3	-0,5	-17,8
Gesamt	100,0	100,0	0,0	0,0
<i>Anteil der Betriebe nach Größenklasse an allen Betrieben</i>				
1–9 Beschäftigte	73,0	69,7	-3,3	-4,5
10–49 Beschäftigte	22,2	24,9	2,7	12,3
50–249 Beschäftigte	4,1	4,6	0,5	13,1
250 und mehr Beschäftigte	0,8	0,8	0,0	4,4
Gesamt	100,0	100,0	0,0	0,0

Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Ergebnisse, eigene Berechnungen.

Branche

Der Anteil der Arbeitszeitkontenbetriebe ist in den meisten Branchen entsprechend der Gesamtentwicklung zwischen 1999 und 2012 gestiegen (vgl. Tabelle 29). Im sekundären Sektor zeigt sich die deutlichste Zunahme in der Branche Produktionsgüterindustrie und Grundstoffverarbeitung mit einem signifikanten Anstieg von rund 17 Prozentpunkten. Auch im Bereich der Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie war der Zuwachs signifikant (+15,4 Prozentpunkte). Im tertiären Sektor ist die Entwicklung bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter, Öffentliche Verwaltung und Sozialversicherung mit einem signifikanten Anstieg um ebenfalls rund 17 Prozentpunkte am stärksten und auch in der Branche Erziehung und Unterricht haben Arbeitszeitkonten signifikant an Bedeutung gewonnen (+15,8 Prozentpunkte). Gründe für die insbesondere starke Zunahme in den Branchen des tertiären Sektors dürften einerseits eine intendierte Steigerung der Arbeitgeberattraktivität und andererseits der auch hier zunehmende Kostendruck sein, der die Einführung von Arbeitszeitkonten begünstigt. Allerdings zeigt sich nicht in allen Branchen eine positive Gesamtentwicklung. So nimmt im Bereich Bergbau, Energie- und Wasserversorgung und im Kredit- und Versicherungsgewerbe der Anteil der Arbeitszeitkontenbetriebe ab (–5,1 bzw. –7,6 Prozentpunkte), wobei der Rückgang nur im Kredit- und Versicherungsgewerbe auch signifikant ist.

Während der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009 ist der Anteil der Arbeitszeitkontenbetriebe überdurchschnittlich im Bereich Verkehr, Information und Kom-

munikation und im Gastgewerbe gestiegen (+15,3 bzw. 10,5 Prozentpunkte). Zwar zeigen sich auch in den von der Krise stark getroffenen Branchen des sekundären Sektors Zunahmen, allerdings sind diese nicht so stark ausgeprägt wie in den meisten Branchen des tertiären Sektors. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass Arbeitszeitkonten im sekundären Sektor bereits weit verbreitet sind und deshalb die Zuwächse auch im Krisenzeitraum geringer ausfallen als im tertiären Sektor.¹⁸⁷

Bei der Branchenbetrachtung lässt sich insgesamt festhalten, dass erstens Arbeitszeitkonten in den Branchen des sekundären Sektors weiter verbreitet sind als in denen des tertiären Sektors. Zweitens zeigen sich in allen Branchen zwischen 1999 und 2012 zum Teil deutliche Schwankungen beim Anteil der Arbeitszeitkontenbetriebe. Dennoch ist mit Ausnahme der Branchen Bergbau, Energie- und Wasserversorgung sowie Kredit und Versicherungen bei allen übrigen Branchen eine positive Gesamtentwicklung zu verzeichnen. Drittens gibt es während der Wirtschafts- und Finanzkrise in allen Branchen positive Zuwächse beim Anteil der Arbeitszeitkontenbetriebe, diese sind im tertiären Sektor stärker ausgeprägt als im sekundären Sektor.

Vor dem Hintergrund der zunehmenden Strukturverschiebung vom Industrie- zum Dienstleistungsbereich bleibt anzumerken, dass Arbeitszeitkonten trotz der geringeren Verbreitung im tertiären Sektor gesamtwirtschaftlich betrachtet an Bedeutung gewonnen haben und auch zukünftig dürfte der betriebliche Arbeitszeitkonteneinsatz weiter steigen.

**Tabelle 29: Verbreitung von Arbeitszeitkonten nach Branchen
Anteil in Prozent**

	1999	2002	2004	2006	2008	2009	2010	2011	2012
Land- und Forstwirtschaft/Fischerei	22,0	26,8	27,0	16,9	26,6	35,5	23,9	34,5	27,7
Bergbau/Energie- und Wasserversorgung	58,6	53,6	51,1	59,4	51,7	56,3	50,6	55,3	53,4
Verbrauchsgüterindustrie/Nahrungs- und Genussmittel	15,5	20,0	21,8	22,8	25,6	30,8	27,7	31,5	28,9
Produktionsgüterindustrie/Grundstoffverarbeitung	27,8	33,5	44,2	40,9	41,7	49,7	51,0	52,8	44,6
Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie	26,8	37,4	37,9	34,6	41,6	49,2	42,7	47,8	42,2
Baugewerbe	24,1	26,5	27,2	28,0	29,9	35,7	29,5	40,9	32,0
Handel/Reparatur	13,1	16,6	16,6	17,9	19,7	28,0	23,1	30,4	24,7
Verkehr/Information und Kommunikation	12,9	26,6	23,5	18,9	17,3	32,6	27,3	36,2	27,0
Kredit/Versicherungen	32,0	30,1	27,8	20,1	25,7	27,8	26,2	28,3	24,4
Gastgewerbe	8,9	9,0	14,0	10,3	10,7	21,2	13,0	22,2	16,4
Erziehung und Unterricht	14,9	20,2	23,3	20,8	24,4	32,7	34,0	34,6	30,7
Gesundheits-/Sozial- und Veterinärwesen	15,0	16,7	16,9	20,0	22,6	32,4	24,4	35,2	28,5
Sonstige Dienstleistungen	19,3	17,7	20,2	17,4	19,7	28,0	21,0	28,5	25,5
Organisationen ohne Erwerbscharakter/ Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung	24,2	25,5	29,6	32,7	32,6	40,9	40,3	52,1	41,2

Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Ergebnisse, eigene Berechnungen.

¹⁸⁷ Alternativ könnte diese starke Zunahme mit der bereits beschriebenen Möglichkeit eines Messfehlers erklärt werden.

8.2 Nutzungsintensität

Die Nutzungsintensität von Arbeitszeitkonten gibt Auskunft darüber, wie viel Prozent der beschäftigten Arbeitnehmer ein Arbeitszeitkonto haben, gegeben, dass diese in den Betrieben bzw. Dienststellen eingesetzt werden.

Bei einer Betrachtung über alle Betriebsgrößenklassen und Branchen hinweg zeigt sich, dass die Nutzungsintensität zwischen 1999 und 2012 von rund 83 auf 89 Prozent signifikant gestiegen ist (vgl. Tabelle 30). Bei einer Differenzierung nach der Betriebsgröße wird deutlich, dass in kleineren Betrieben anteilig noch mehr Beschäftigte über ein Arbeitszeitkonto verfügen, d. h. Zugang zu einem Arbeitszeitkonto haben, als in größeren Betrieben. Im Jahr 2012 hatten rund 90 Prozent der Mitarbeiter in Kleinstbetrieben Zugang zu diesem Instrument und in Großbetrieben waren es rund 84 Prozent, wobei der Unterschied signifikant ist. Dies ist jedoch plausibel, da eine Einführung und Nutzung von Arbeitszeitkonten bei kleineren Betrieben in Relation zur Beschäftigtenzahl höhere Kosten erzeugt als bei größeren Betrieben. Daher erscheint eine Einführung und Nutzung in kleineren Betrieben nur dann sinnvoll, wenn Arbeitszeitkonten allen Beschäftigten zur Verfügung gestellt werden. Ebenso verfügen kleinere Betriebe häufig nicht über eine differenzierte Arbeitszeitpolitik, wodurch die Arbeitszeitregelungen uneingeschränkt für alle Beschäftigten gelten. In größeren Betrieben ist die Arbeitszeitpolitik dagegen häufig differenzierter und bei unterschiedlichen Beschäftigtengruppen werden verschiedene Instrumente zur Arbeitszeitflexibilisierung herangezogen. Damit können Arbeitszeitkontenregelungen nur für einen bestimmten Teil der beschäftigten Arbeitnehmer gelten, während für andere Beschäftigtengruppen beispielsweise klassisch auf bezahlte Überstunden zurückgegriffen wird oder Vertrauensarbeitszeit ohne eine Dokumentation der Arbeitszeit weiter verbreitet ist als in kleineren Betrieben.¹⁸⁸

Bei einer differenzierten Analyse nach Branchen wird deutlich, dass die Nutzungsintensität im Bereich der Produktionsgüterindustrie und Grundstoffverarbeitung nicht signifikant, jedoch im Gastgewerbe und bei den Sonstigen Dienstleistungen signifikant gesunken ist. Dagegen zeigt sich bei allen anderen Branchen ein Anstieg. Überdurchschnittlich hoch war die Nutzungsintensität im Jahr 2012 im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen und im Bereich Kredit und Versicherungen. Die geringste Nutzungsintensität zeigt sich im Gastgewerbe und in der Produktionsgüterindustrie und Grundstoffverarbeitung.

¹⁸⁸ Die höhere Nutzungsintensität in kleineren Betrieben kann neben den genannten Erklärungsgründen auch auf ein statistisches Artefakt zurückgeführt werden. Da die Anzahl der Beschäftigten mit Zugang zu einem Arbeitszeitkonto immer in Relation zur Gesamtgröße des Betriebs steht, ist in kleineren Betrieben eine höhere Quote auch dann zu erreichen, wenn die Anzahl der Beschäftigten mit einem Arbeitszeitkonto gering ist. Werden beispielsweise in einem Betrieb mit zehn Beschäftigten für fünf der Mitarbeiter Arbeitszeitkonten eingeführt, liegt die Nutzungsintensität bei 50 Prozent, während diese in einem Betrieb mit 20 Beschäftigten nur bei 25 Prozent liegt.

Zusammenfassend betrachtet lässt sich festhalten, dass in Arbeitszeitkontenbetrieben durchschnittlich fast neun von zehn Beschäftigten Zugang zu einem Arbeitszeitkonto haben, womit nur einem kleinen Teil der Belegschaft dieses Instrument nicht zur Verfügung steht. Weiteren Aufschluss darüber, bei welchen Beschäftigten die Wahrscheinlichkeit des Zugangs zu einem Arbeitszeitkonto in Arbeitszeitkontenbetrieben geringer ausfällt, geben die Ergebnisse auf Basis der SOEP-LEE-Daten (vgl. Kapitel 8.4.2.2).

Tabelle 30: Nutzungsintensität von Arbeitszeitkonten nach Betriebsgröße und Branchen
Anteil in Prozent

	1999	2012
<i>Betriebsgröße</i>		
1–9 Beschäftigte	85,4	90,1
10–49 Beschäftigte	82,3	87,7
50–249 Beschäftigte	78,5	84,9
250 und mehr Beschäftigte	73,2	84,4
<i>Branche</i>		
Land- und Forstwirtschaft/Fischerei	61,9	88,1
Bergbau/Energie- und Wasserversorgung	82,2	88,5
Verbrauchsgüterindustrie/Nahrungs- und Genussmittel	73,8	83,9
Produktionsgüterindustrie/Grundstoffverarbeitung	86,6	83,0
Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie	85,1	89,0
Baugewerbe	82,6	87,3
Handel/Reparatur	76,7	87,3
Verkehr/Information und Kommunikation	86,4	90,6
Kredit/Versicherungen	93,4	91,2
Gastgewerbe	85,5	82,7
Erziehung und Unterricht	85,4	87,4
Gesundheits-/Sozial- und Veterinärwesen	81,0	91,3
Sonstige Dienstleistungen	93,2	89,6
Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung	82,6	89,7
Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Ergebnisse, eigene Berechnungen.		

8.3 Länge des Ausgleichszeitraums

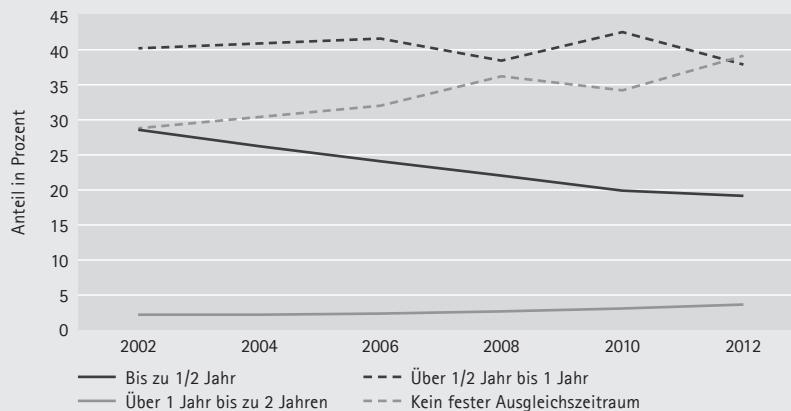
Die Daten des IAB-Betriebspanels liefern für verschiedene Zeitpunkte (2002, 2006, 2008, 2010, 2012) auch Angaben zur Länge des Ausgleichszeitraums bei Arbeitszeitkonten. Aufgrund der Fragestellung zielen die Informationen auf Regelungen zu Arbeitszeitkonten mit Gleitzeit- bis hin zu Jahresarbeitszeitvereinbarungen, aber nicht auf (separate) Langzeitkonten. Dies ist bei den Befunden zu berücksichtigen.

Bei den meisten Arbeitszeitkontenbetrieben liegt der Ausgleichszeitraum zwischen einem halben Jahr und einem Jahr (vgl. Abbildung 18).¹⁸⁹ Dieser Anteil ist

¹⁸⁹ Die folgenden Ausführungen zur Länge des Ausgleichszeitraums wurden bereits in einer früheren Arbeit von Ellguth et al. (2013) veröffentlicht und werden hier aufgegriffen und um das Jahr 2012 erweitert.

über den Beobachtungszeitraum hinweg weitgehend stabil geblieben. Im Jahr 2002 gaben rund 40 Prozent der Arbeitszeitkontenbetriebe einen Ausgleichszeitraum von einem halben Jahr bis zu einem Jahr an; zehn Jahre später waren es rund 38 Prozent. Arbeitszeitkonten ohne festen Ausgleichszeitraum sind ebenfalls weit verbreitet und haben sogar an Bedeutung gewonnen. Ihr Anteil lag im Jahr 2002 bei rund 29 Prozent und ist bis zum Jahr 2012 auf rund 39 Prozent signifikant gestiegen. Dabei kann es sich zum einen um Betriebe handeln, die den Ausgleichszeitraum gar nicht regeln. Zum anderen können es Betriebe sein, bei denen die Länge des Ausgleichszeitraums zwar grundsätzlich festgelegt ist, aber auch kurzfristig auf die betriebliche Situation angepasst und somit variiert werden kann. Beispielsweise sehen tarifvertragliche Regelungen auch längere Ausgleichsfristen vor, sofern Beschäftigte aufgrund einer hohen Nachfrage nach Produkten bzw. Dienstleistungen nicht in der Lage sind, die angesparten Zeitguthaben in dem ursprünglich vorgesehenen Zeitraum wieder abzubauen (vgl. Kapitel 3.2.2).

Abbildung 18: Ausgleichszeiträume von Arbeitszeitkonten zwischen 2002 und 2012



Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Ergebnisse, eigene Berechnungen.

Im Vergleich dazu ist der Anteil der Betriebe mit einem Ausgleichszeitraum von bis zu einem halben Jahr von rund 29 auf 19 Prozent signifikant gesunken. Bei Arbeitszeitkonten mit diesem Ausgleichszeitraum dürfte es sich vor allem um Gleitzeitmodelle handeln, die noch durch eine relativ starke Regulierung geprägt sind. Der Bedeutungsverlust kann vor allem damit begründet werden, dass die Möglichkeiten einer effizienten Anpassung des Arbeitskräfteeinsatzes stark begrenzt sind und saisonale sowie konjunkturelle Schwankungen bei diesem kurzen Ausgleichszeitraum nicht abgedeckt werden können (vgl. Kapitel 3.1.2). Arbeitszeitkonten mit einem Ausgleichszeitraum von über einem Jahr bis zu zwei Jahren gibt es kaum, der Anteil ist von rund zwei auf 4 Prozent signifikant gestie-

gen. Faktisch gibt es keine Betriebe mit Regelungen zu Arbeitszeitkonten, deren Ausgleichszeitraum mehr als zwei Jahre beträgt.¹⁹⁰ Insgesamt darf der geringe Verbreitungsgrad von Arbeitszeitkonten mit einem Ausgleichszeitraum von mehr als einem Jahr nicht dahingehend interpretiert werden, dass es kaum Betriebe mit Langzeitkonten gibt. Wie bereits erwähnt, bezieht sich die Frage lediglich auf Arbeitszeitkonten mit Gleitzeit- bis hin zu Jahresarbeitszeitvereinbarungen, wodurch Langzeitkonten hier nicht berücksichtigt, sondern diese separat abgefragt werden.¹⁹¹

Bei einer differenzierten Betrachtung nach der Betriebsgröße fällt für das Jahr 2012 auf, dass in Kleinst- und Kleinbetrieben Arbeitszeitkonten ohne festen Ausgleichszeitraum am häufigsten vorkommen (40,1 Prozent bzw. 39,7 Prozent). Dagegen dominieren bei größeren Betrieben und Großbetrieben die Ausgleichszeiträume mit bis zu einem Jahr (40,2 Prozent bzw. 42,2 Prozent). Auch dieses Ergebnis weist auf einen stärkeren Formalisierungsgrad von Arbeitszeitkonten bei größeren Betrieben hin.

Eine Differenzierung nach Branchen weist Unterschiede zwischen dem sekundären und tertiären Sektor auf. Im sekundären Sektor sind, wie z. B. in der Branche Verbrauchsgüterindustrie, Nahrungs- und Genussmittel und in der Produktionsgüterindustrie und Grundstoffverarbeitung Arbeitszeitkonten ohne festen Ausgleichszeitraum am häufigsten verbreitet (38,3 Prozent bzw. 46,8 Prozent). Dagegen dominieren im tertiären Sektor, wie bei Handel und Reparatur und im Bereich Verkehr, Information und Kommunikation Arbeitszeitkonten mit einem Ausgleichszeitraum von bis zu einem Jahr (38,8 Prozent bzw. 42,5 Prozent).

Tendenziell scheinen also kleinere Betriebe und Betriebe des sekundären Sektors häufiger die Länge des Ausgleichszeitraums zu variiieren, womit je nach betrieblicher Situation eine effiziente Anpassung ermöglicht werden kann. Dies bedeutet für die Beschäftigten aber zugleich eine geringere Planbarkeit beim Ausgleich von angesammelten Zeitguthaben bzw. Zeitschulden.

8.4 Bestimmungsfaktoren

In diesem Kapitelteil werden in einem ersten Schritt die betrieblichen Determinanten des Arbeitszeitkonteneinsatzes analysiert, für die ein theoretischer Zusammen-

190 Deshalb werden die Anteile in der Abbildung nicht dargestellt.

191 Folgt man aber der in der Literatur vorherrschenden Abgrenzung von Kurzzeit- und Langzeitkonten, handelt es sich bei Arbeitszeitkonten mit einem Ausgleichszeitraum von über einem Jahr bis zu zwei Jahren bereits streng genommen um Langzeitkonten. Im Fragebogen des IAB-Betriebspanels wird aber mit einer gesonderten Frage die Verbreitung von separaten Langzeitkonten erfasst. Nach Ellguth et al. (2013) boten im Jahr 2010 rund 2 Prozent aller Betriebe in Deutschland ihren Beschäftigten separate Langzeitkonten an, deren angesparte Guthaben unter anderem für Sabbaticals oder Familienzeiten genutzt werden können (vgl. Kapitel 3.1.2).

hang vermutet wurde. Dabei werden deskriptive Befunde aufgezeigt, die anhand logistischer Regressionsmodelle überprüft werden. In einem zweiten Schritt werden die Determinanten des Zugangs zu einem Arbeitszeitkonto bei Beschäftigten analysiert. Damit kann überprüft werden, ob die Ergebnisse der Individualebene in die gleiche Richtung weisen wie die der Betriebsebene. Darüber hinaus werden mit den SOEP-LEE-Daten die Informationen der Betriebs- mit der Individualebene für ein Jahr verknüpft. Dadurch ist es möglich, die Wahrscheinlichkeit des Zugangs zu einem Arbeitszeitkonto von Beschäftigten unter der Bedingung zu analysieren, dass der jeweilige Arbeitgeber auch Arbeitszeitkonten einsetzt.

8.4.1 Betriebliche Merkmale und Arbeitszeitkonteneinsatz

8.4.1.1 Bisherige Ergebnisse

Bevor die deskriptiven Befunde und Ergebnisse aus den multivariaten Analysen vorgestellt werden, werden vorangegangene Studien zu den betrieblichen Determinanten des Arbeitszeitkonteneinsatzes mit ihren zentralen Ergebnissen für Deutschland aufgezeigt. Bislang gibt es noch recht wenige Studien, die sich mit Arbeitszeitkonten befassen. Dies kann zum einen daran liegen, dass Arbeitszeitkonten erst in der jüngeren Vergangenheit an Bedeutung gewonnen haben und daher auch erst zunehmend in der empirischen Forschung berücksichtigt werden. Zum anderen gibt es bislang nur wenige Erhebungen, die Informationen zu Arbeitszeitkonten beinhalten, wobei es sich meist um Betriebsbefragungen handelt. Die meisten vorliegenden Studien nutzen die Daten des IAB-Betriebspansels und untersuchen den Arbeitszeitkonteneinsatz häufig in einem deskriptiv angelegten Rahmen. Diese Studien bestätigen die vorangegangenen Befunde zur Verbreitung von Arbeitszeitkonten nach Betriebsgröße und Branchen sowie zur Länge des Ausgleichszeitraums für frühere Erhebungsjahre. Einige multivariate Befunde liegen zu den Bestimmungsfaktoren der Einführung, Existenz und Aufgabe von Arbeitszeitkonten vor. Vor dem Hintergrund der Wirtschafts- und Finanzkrise wurden in der jüngeren Vergangenheit auch Analysen zu den betrieblichen Bestimmungsfaktoren des Arbeitszeitkonteneinsatzes durchgeführt, um das „deutsche Beschäftigungswunder“ zu erklären.

Ludewig (2001) analysiert für das Jahr 1999 die arbeitsnachfrageseitigen Gründe des Arbeitszeitkonteneinsatzes. Deskriptive Befunde zeigen eine steigende Verbreitung von Arbeitszeitkonten mit der Betriebsgröße, wobei der Ausgleichszeitraum häufig ein Jahr umfasst. In den multivariaten Analysen zeigen sich für ost- und westdeutsche Betriebe jeweils signifikant positive Zusammenhänge zwischen der Betriebsgröße, einem Betriebs- oder Personalrat, dem Qualifiziertenanteil und dem Arbeitszeitkonteneinsatz. Meist signifikant positive Zusammenhänge ergeben sich bei einer erwarteten Schrumpfung der Belegschaft und interner Weiterbildung. Ne-

gative, aber ebenfalls nur teilweise signifikante Zusammenhänge zeigen sich beim Frauenanteil, der Wochenarbeitszeit und dem Anteil von Teilzeitbeschäftigten.

Bellmann/Gewiese (2003) analysieren ebenfalls für das Jahr 1999 die betriebliche Verbreitung von Arbeitszeitkonten. Die Autoren zeigen, dass rund 39 Prozent der Betriebe in West- und 36 Prozent der Betriebe in Ostdeutschland Höchstgrenzen für Zeitguthaben festgelegt hatten, im Durchschnitt lagen diese bei 60 bzw. 65 Stunden. Rund 33 Prozent der Betriebe in West- und 29 Prozent der Betriebe in Ostdeutschland gaben Höchstgrenzen für Zeitschulden an, die mit 33 bzw. 38 Stunden deutlich niedriger als bei Zeitguthaben ausfielen.

Aufbauend auf diesen Analysen zeigen Bellmann/Gewiese (2004) die Verbreitung von Arbeitszeitkonten nach Betriebsgröße und Branchen für die Jahre 1999 und 2002. Eine Längsschnittbetrachtung zeigt, dass rund 8 Prozent aller Betriebe nach 1999 Arbeitszeitkonten eingeführt und rund 4 Prozent Arbeitszeitkonten wieder abgeschafft haben. Bei einer Einschränkung auf alle Betriebe mit Arbeitszeitkonten ergibt sich, dass zwischen 1999 und 2002 durchschnittlich in jedem dritten Betrieb auf eine Nutzung verzichtet wurde und in rund jedem zweiten Betrieb Arbeitszeitkonten neu eingeführt wurden. In den multivariaten Analysen schätzen die Autoren den Einfluss verschiedener Merkmale auf die Einführung und Aufgabe von Kurzzeit- und Langzeitkonten. Hinsichtlich der Einführung von Kurzzeitkonten zeigen sich signifikant positive Effekte unter anderem bei der Betriebsgröße, der internen Weiterbildung, dem Angestellten- und Auszubildendenanteil, der Existenz eines Betriebsrates und der Tarifbindung. Signifikant negative Effekte ergeben sich unter anderem beim Frauenanteil und unbezahlten Überstunden. Bei der Einführung von Langzeitkonten zeigen sich signifikant positive Effekte unter anderem bei der Betriebsgröße, dem Anteil von Beschäftigten mit bezahlten Überstunden, Investitionen in die EDV, Informations- und Kommunikationstechnik und der Existenz eines Betriebsrates. Einen signifikant negativen Einfluss haben der Anteil nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigter und der Anteil der Auszubildenden. Weiterhin zeigt sich, dass mit steigender Beschäftigtenzahl die Wahrscheinlichkeit kontinuierlich sinkt, dass ein Betrieb Arbeitszeitkonten aufgibt. Einen negativen Effekt auf die Aufgabe von Arbeitszeitkonten haben unter anderem auch die Existenz eines Betriebsrates, kurz- und langfristige Schwankungen, ein hoher Anteil an qualifizierten Beschäftigten und betriebliche Personalprobleme. Ein signifikant positiver Effekt zeigt sich lediglich bei der regionalen Arbeitslosenquote für westdeutsche Betriebe.

Ellguth/Promberger (2004) zeigen im Rahmen eines Matching-Verfahrens, dass Arbeitszeitkonten in Betrieben mit Betriebsrat deutlich häufiger vorkommen als in Betrieben ohne Betriebsrat, bei sonst gleichen Merkmalen. Die Autoren kommen zu dem Schluss, dass Betriebsräte nicht nur die Existenz von Arbeitszeitkonten, sondern auch deren Einsatz im Sinne einer Arbeitszeitflexibilität eines neuen Typs

fördern, beispielsweise durch Gleitzeit oder Arbeitszeitkorridore. Bellmann et al. (2012a) untersuchen für die Jahre 2002, 2006 und 2008 die Verbreitung von Arbeitszeitkonten nach Betriebsgröße und Branchen und weisen auch den Anteil der Beschäftigten mit einem Arbeitszeitkonto aus. Dieser ist zwischen 2002 und 2008 von rund 40 auf 45 Prozent gestiegen. Zwar gewinnen Arbeitszeitkonten zunehmend an Bedeutung, allerdings bieten nur rund 2 Prozent der Betriebe ihren Beschäftigten separate Langzeitkonten an. Diese Langzeitkonten stehen den Beschäftigten am ehesten in größeren Betrieben und im Öffentlichen Dienst zur Verfügung.

Vor dem Hintergrund der Wirtschafts- und Finanzkrise untersuchen Boeri/Brücker (2011) den Einsatz von Kurzarbeit und Arbeitszeitkonten zur Beschäftigungs- sicherung. Die Autoren stellen fest, dass Betriebe mit Arbeitszeitkonten unter anderem eine höhere Profitabilität, einen größeren Exportanteil und Anteil von Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten sowie einen besseren technologischen Stand der Maschinen als ein durchschnittlicher Betrieb aufweisen. Auch haben Arbeitszeitkontenbetriebe einen überdurchschnittlich hohen Anteil an befristeten Verträgen und Leiharbeit und Tarifverträge sind weiter verbreitet. Die multivariaten Analysen zeigen, dass eine Verschlechterung der Geschäftsbedingungen während der Wirtschafts- und Finanzkrise den Arbeitszeitkonteneinsatz nicht beeinflusst haben. So hatten weder der Rückgang der erwarteten Erträge noch der Umsatzrückgang einen signifikanten Einfluss auf den Arbeitszeitkonteneinsatz. Weiterhin kommen die Autoren zu dem Ergebnis, dass im Krisenjahr 2009 rund 320.000 Beschäftigungsverhältnisse durch Arbeitszeitkonten gesichert werden konnten.

Bellmann et al. (2012b) zeigen, dass Betriebe, die sich von der Wirtschafts- und Finanzkrise betroffen fühlten, signifikant häufiger Arbeitszeitkonten einsetzen als Betriebe, bei denen dies nicht zutraf. In den multivariaten Analysen ergibt sich jeweils ein positiver Zusammenhang bei einer Tarifbindung, der Existenz eines Betriebs- oder Personalrates, der Betriebsgröße, einem hohen Wettbewerbsdruck und dem Anteil qualifizierter Beschäftigter. Beim Frauenanteil und Anteil von Teilzeitbeschäftigten zeigt sich jeweils ein negativer Zusammenhang mit dem Arbeitszeitkonteneinsatz. Weiterhin zeigen die Autoren, dass Arbeitszeitkontenbetriebe eine signifikant höhere Fluktuation aufweisen und dieses Ergebnis der Annahme der Beschäftigungssicherung widerspricht. Allerdings könnten größere negative Selektionseffekte dieses Ergebnis erklären. Bellmann et al. (2013) untersuchen den Einsatz unterschiedlicher Flexibilitätsmaßnahmen in den von der Wirtschafts- und Finanzkrise betroffenen Betrieben mit Kurzarbeit und stellen dabei fest, dass Kurzarbeitsbetriebe am häufigsten Arbeitszeitkonten einsetzen. Dabei ist die simultane Nutzung von Arbeitszeitkonten und Kurzarbeit einerseits auf Personalanpassungskosten und andererseits auf institutionelle Rahmenbedingungen zurückzuführen. So schreiben die gesetzlichen Regelungen zur Kurzarbeit

vor, angesammelte Guthaben auf Arbeitszeitkonten weitgehend aufzubrauchen, bevor Betriebe Kurzarbeit nutzen können.

Herzog-Stein/Zapf (2014) nutzen für ihre Analysen zu den betrieblichen Bestimmungsgründen des Arbeitszeitkonteneinsatzes während der Wirtschafts- und Finanzkrise die Daten der Betriebsrätebefragung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung. Im Rahmen einer Sonderbefragung wurden umfangreiche Informationen zu den Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise auf Aufträge, Umsatz und Beschäftigung erfasst und betriebliche Maßnahmen und Bewältigungsstrategien abgefragt. Im Vergleich zu den vorangegangenen Studien wurde explizit abgefragt, ob der Arbeitszeitkonteneinsatz infolge der Wirtschafts- und Finanzkrise stattgefunden hat. Die Ergebnisse zeigen, dass in rund 46 Prozent der Betriebe Arbeitszeitkonten zur Beschäftigungssicherung eingesetzt wurden und in rund 36 Prozent der Betriebe wurden Arbeitszeitkonten zur Beschäftigungssicherung infolge der Wirtschafts- und Finanzkrise genutzt. In den multivariaten Analysen zeigen die Autoren zunächst, dass ein Rückgang von Aufträgen und Umsatz, eine zunehmende Gewerkschaftsstärke in einem Betrieb und verschiedene Branchen des sekundären Sektors einen positiven Zusammenhang mit dem Einsatz von Arbeitszeitkonten zur Beschäftigungssicherung aufweisen. Negative Zusammenhänge ergeben sich beim Frauenanteil und dem Anteil der Hochqualifizierten. Diese Bestimmungsgründe gelten auch für den Arbeitszeitkonteneinsatz zur Beschäftigungssicherung infolge der Wirtschafts- und Finanzkrise. Darüber hinaus ergibt sich ein positiver Zusammenhang bei einer hohen Exportabhängigkeit und ein negativer Zusammenhang beim Anteil befristet Beschäftigter. Die Autoren kommen zu dem Schluss, dass bei einem Arbeitszeitkonteneinsatz zur Beschäftigungssicherung und dem Arbeitszeitkonteneinsatz zur Beschäftigungssicherung infolge der Wirtschafts- und Finanzkrise im Wesentlichen die gleichen Bestimmungsgründe gelten.¹⁹²

8.4.1.2 Deskriptive Befunde

Bei den folgenden Analysen werden die Merkmale der industriellen Beziehungen, der Einsatz von traditionellen Instrumenten externer Flexibilität und die betriebliche Beschäftigungsstruktur berücksichtigt, für die ein enger Zusammenhang mit dem Arbeitszeitkonteneinsatz in Betrieben vermutet wird. Die Darstellung erfolgt für ausgewählte Zeitpunkte (2002, 2006, 2009, 2012) und wurde so gewählt, um erstens einen möglichst langen Zeitraum zwischen Anfangs- und Endbeobachtung zu erhalten. Zweitens soll ein möglichst gleichmäßiger Abstand zwischen den ausgewählten Zeit-

¹⁹² Ergänzend dazu ist auf die wechselnden Betriebs- und Beschäftigtenbefragungen des ISO bzw. der sfs hinzuweisen, die für verschiedene Jahre den Anteil der Betriebe bzw. Beschäftigten mit Arbeitszeitkonten ausweisen. Weiterhin liefern die Studien auch Angaben zum Ausgleichszeitraum und der Festlegung von Obergrenzen für Zeitguthaben und -schulden (vgl. Bauer et al. 2002, 2004; Groß/Schwarz 2006, 2008, 2010).

punkten vorliegen. Drittens wird mit dem Jahr 2009 die Wirtschafts- und Finanzkrise berücksichtigt. Da während dieser Phase Arbeitszeitkonten intensiv genutzt wurden, um negative Beschäftigungsfolgen abzufedern (vgl. Kapitel 2.3.3), ist es von besonderem Interesse, ob sich hier zusätzliche oder andere Determinanten des Arbeitszeitkonteneinsatzes zeigen. Insgesamt umfassen die ausgewählten Zeitpunkte zwei Nicht-Abschwungphasen (2006, 2012) und zwei Abschwungphasen (2002, 2009).

Industrielle Beziehungen

Im Kontext der industriellen Beziehungen werden die Tarifbindung und ein existierender Betriebs- oder Personalrat analysiert. In Betrieben mit Tarifvertrag sind Arbeitszeitkonten signifikant weiter verbreitet als in Betrieben ohne Tarifvertrag (vgl. Tabelle 31). Dabei ist zum einen der Anteil der Arbeitszeitkontenbetriebe unter den tarifgebundenen Betrieben stärker gestiegen als in der Vergleichsgruppe. Zum anderen sind die Anteile zwischen beiden Gruppen im Beobachtungszeitraum weiter auseinandergegangen.

Arbeitszeitkonten sind auch in Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat signifikant häufiger verbreitet als in Betrieben ohne Betriebs- oder Personalrat. Ebenfalls ist der Anteil der Arbeitszeitkontenbetriebe in Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat stärker angestiegen als in der Vergleichsgruppe und die Gruppenanteile haben sich im Zeitverlauf stärker auseinanderentwickelt.

Insgesamt geben die Ergebnisse erste Hinweise darauf, dass sie in Übereinstimmung mit den Hypothesen stehen. Die Befunde deuten auch darauf hin, dass Betriebs- oder Personalräte eine größere Rolle hinsichtlich der Einführung und Nutzung von Arbeitszeitkonten spielen könnten als geltende Tarifverträge. Dies ist in den multivariaten Analysen unter Kontrolle weiterer Merkmale zu prüfen.

Tabelle 31: Industrielle Beziehungen und Verbreitung von Arbeitszeitkonten
Anteil in Prozent

	2002	2006	2009	2012
<i>Tarifbindung</i>				
Nicht vorhanden	15,3	15,3	25,7	22,5
Vorhanden	28,1	30,6	42,4	39,9
<i>Betriebs-/Personalrat</i>				
Nicht vorhanden	17,3	17,5	28,6	24,7
Vorhanden	52,5	60,7	65,8	65,4

Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Ergebnisse, eigene Berechnungen.

Traditionelle Instrumente numerischer Flexibilität

Bei der Verbreitung von Arbeitszeitkonten nach dem Einsatz der klassischen Instrumente numerischer Flexibilität, Einstellungen und Entlassungen, zeigen sich keine einheitlichen Ergebnisse (vgl. Tabelle 32). In Betrieben, die im ersten Halb-

jahr des Befragungsjahres Beschäftigte neu eingestellt haben, sind Arbeitszeitkonten signifikant weiter verbreitet als in der Vergleichsgruppe. Bei einer Differenzierung zwischen Betrieben mit betriebsbedingten Kündigungen und solchen ohne, fallen die Ergebnisse ambivalent aus. In den Jahren 2002 und 2012 sind Arbeitszeitkonten in der Gruppe mit Kündigungen signifikant weiter verbreitet als in der Vergleichsgruppe, während es sich in den Jahren 2006 und 2009 umgekehrt verhält.¹⁹³

Die deskriptiven Befunde geben damit zunächst keine eindeutigen Hinweise auf einen möglichen Zusammenhang von Kündigungen und dem Arbeitszeitkonteneinsatz, während die Befunde zu den Neueinstellungen tendenziell auf einen positiven Zusammenhang und damit eher auf einen komplementären Einsatz hindeuten. Dies ist unter Kontrolle weiterer Merkmale in den multivariaten Analysen zu überprüfen.

Tabelle 32: Traditionelle Instrumente numerischer Flexibilität und Verbreitung von Arbeitszeitkonten
Anteil in Prozent

	2002	2006	2009	2012
<i>Neueinstellungen</i>				
Nicht durchgeführt	16,5	17,0	27,8	22,5
Durchgeführt	32,9	32,2	43,6	40,2
<i>Kündigung durch Betrieb</i>				
Nicht durchgeführt	28,1	34,3	43,9	36,1
Durchgeführt	32,4	28,3	37,9	41,2

Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Ergebnisse, eigene Berechnungen.

Betriebliche Beschäftigungsstruktur: Merkmale des Arbeitsvertrages

Bei den Merkmalen des Arbeitsvertrags wird der Anteil der Teilzeit- und der geringfügig Beschäftigten, der befristet Beschäftigten und der Leiharbeiter analysiert. Dabei gibt ein Mittelwertvergleich der Beschäftigtenanteile zwischen Arbeitszeitkontenbetrieben und Nicht-Arbeitszeitkontenbetrieben zunächst Aufschluss, ob in Arbeitszeitkontenbetrieben bestimmte Beschäftigtenverhältnisse signifikant häufiger bzw. weniger häufig vorkommen als in der Vergleichsgruppe.¹⁹⁴

Beim Anteil der Teilzeit- und der geringfügig Beschäftigten, der befristet Be-

193 Aufgrund der unterschiedlichen Ergebnisse wurde der Anteil der Arbeitszeitkontenbetriebe nochmals für alle verfügbaren Wellen überprüft. In den Jahren 1999, 2002 und 2012 ist der Anteil von Betrieben mit Arbeitszeitkonten in der Gruppe mit Kündigungen signifikant höher, während es in den Jahren 2004 und 2006 sowie von 2008–2011 umgekehrt ist.

194 Zur Signifikanzprüfung wurde ein zweiseitiger T-Test auf dem 5-Prozent-Niveau durchgeführt, der in Kapitel 7.3.1.2 und Kapitel 7.3.2.3 bereits ausführlicher beschrieben wurde und deshalb auf eine erneute Beschreibung verzichtet wird. Die Mittelwertvergleiche wurden jeweils sowohl für die einzelnen Zeitpunkte 2002, 2006, 2009 und 2012 als auch bei einer Zusammenfassung der Informationen über alle verfügbaren Wellen mit der Frage zu Arbeitszeitkonten durchgeführt. Erhebungswellen, in denen die Informationen zu den Merkmalen des Arbeitsvertrags (noch) nicht zur Verfügung standen, wurden ausgeschlossen.

beschäftigt und der Leiharbeiter kann mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 Prozent jeweils die Nullhypothese verworfen werden, dass es keinen Unterschied hinsichtlich der Anteile zwischen Arbeitszeitkontenbetrieben und Nicht-Arbeitszeitkontenbetrieben gibt. In Arbeitszeitkontenbetrieben fällt zu allen Beobachtungszeitpunkten der Teilzeitanteil und der Anteil geringfügig Beschäftigter¹⁹⁵ signifikant geringer als in der Vergleichsgruppe aus. Dagegen ist der Befristungsanteil im Jahr 2002 in Arbeitszeitkontenbetrieben noch signifikant geringer als in der Vergleichsgruppe, während dieser in den Jahren 2006, 2009 und 2012 signifikant höher ausfällt.¹⁹⁶ Der Leiharbeiteranteil fällt in Arbeitszeitkontenbetrieben zu allen Beobachtungszeitpunkten signifikant höher als in der Vergleichsgruppe aus.

Insgesamt stehen die Ergebnisse beim Anteil der Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten und beim Leiharbeiteranteil in Einklang mit den Hypothesen. Teilzeit- und geringfügige Beschäftigung scheinen eher eine Substitutionsmöglichkeit für den Arbeitszeitkonteneinsatz zu bieten, während die Ergebnisse zur Leiharbeit eher auf einen komplementären Einsatz hindeuten. Dies ist in den multivariaten Analysen unter Kontrolle weiterer betrieblicher Merkmale zu prüfen.

Betriebliche Beschäftigungsstruktur: Individuelle Merkmale der Belegschaft

Beim Frauenanteil und dem Anteil der Facharbeiter sowie Angestellten und Beamten mit einer qualifizierten Tätigkeit wurden ebenfalls Mittelwertvergleiche durchgeführt.¹⁹⁷

Mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 Prozent kann jeweils die Nullhypothese verworfen werden, dass es keinen Unterschied hinsichtlich der Anteile zwischen Arbeitszeitkontenbetrieben und Nicht-Arbeitszeitkontenbetrieben gibt. In Arbeitszeitkontenbetrieben fällt zu allen Beobachtungszeitpunkten der Frauenanteil signifikant geringer und der Facharbeiter- und Qualifiziertenanteil signifikant höher als in der Vergleichsgruppe aus.

Die Ergebnisse stehen damit in Einklang mit den Hypothesen, womit individuelle Merkmale der Beschäftigten beim Arbeitszeitkonteneinsatz eine Rolle spielen könnten. Der vermutete Zusammenhang ist in den multivariaten Analysen unter Kontrolle weiterer Merkmale zu prüfen.

195 Zum Anteil der geringfügig Beschäftigten stehen die Informationen ab dem Jahr 2006 zur Verfügung.

196 Aufgrund der unterschiedlichen Ergebnisse der einzelnen Zeitpunkte wurden die Mittelwertvergleiche nochmals für alle Wellen einzeln durchgeführt. Hier zeigt sich im Jahr 1999 und 2002, dass der Anteil befristet Beschäftigter in Arbeitszeitkontenbetrieben signifikant geringer ist. Im Jahr 2004 zeigen sich keine signifikanten Unterschiede, während ab dem Jahr 2006 in allen Wellen der Anteil befristet Beschäftigter in Arbeitszeitkontenbetrieben signifikant höher ist als in der Vergleichsgruppe.

197 Die Mittelwertvergleiche wurden jeweils sowohl für die einzelnen Zeitpunkte 2002, 2006, 2009 und 2012 als auch bei einer Zusammenfassung der Informationen über alle verfügbaren Wellen mit der Frage zu Arbeitszeitkonten durchgeführt.

8.4.1.3 Ergebnisse aus multivariaten Analysen

Im vorangegangenen Kapitelteil haben die deskriptiven Befunde erste Hinweise auf mögliche Zusammenhänge zwischen verschiedenen betrieblichen Merkmalen und dem Arbeitszeitkonteneinsatz gegeben. Mit logistischen Regressionsmodellen wird nun überprüft, ob sich die vermuteten Zusammenhänge auch unter Kontrolle weiterer Merkmale zeigen.

Neben den interessierenden Merkmalen der industriellen Beziehungen, dem Einsatz traditioneller Instrumente externer Flexibilität und der betrieblichen Beschäftigungsstruktur wird in den Modellen für weitere wichtige Merkmale kontrolliert. Diese umfassen die Betriebsgröße, Branche, Art und Rechtsform des Betriebs, den technischen Stand der Anlagen, getätigte Investitionen und die Region. Zusätzlich dazu werden in einem weiteren Modell Interaktionsvariablen berücksichtigt.

Wie bei den deskriptiven Befunden werden die Modellschätzungen für die Zeitpunkte 2002, 2006, 2009 und 2012 durchgeführt.¹⁹⁸ Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Informationen zum Anteil der geringfügig Beschäftigten erst in den Regressionen für die Jahre ab 2006 aufgenommen werden können, für das Jahr 2002 liegen diese noch nicht vor. Zusätzliche Analysen haben für die Jahre 2006, 2009 und 2012 gezeigt, dass die Effekte der anderen Merkmale – mit Ausnahme beim Teilzeitanteil – robust sind, sofern die geringfügige Beschäftigung im Modell nicht berücksichtigt wird.

Schätzergebnisse

Tabelle 33 stellt die Effekte der verschiedenen betrieblichen Merkmale auf die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitszeitkonteneinsatzes dar. Hierbei lassen sich folgende Ergebnisse festhalten: Erstens zeigt sich der vermutete enge positive Zusammenhang zwischen den industriellen Beziehungen und dem Arbeitszeitkonteneinsatz. Tarifgebundene und Betriebe mit Betriebs- oder Personalrat setzen im Vergleich zu nicht tarifgebundenen und Betrieben ohne Betriebs- oder Personalrat überdurchschnittlich häufig Arbeitszeitkonten ein. Dabei ist der Effekt eines existierenden Betriebs- oder Personalrates noch stärker als der einer Tarifbindung. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass Betriebs- oder Personalräte im Zuge des Betriebsverfassungsgesetzes eine Rolle bei Einführung und Einsatz von Arbeitszeitkonten spielen und ihr Einfluss größer ist als der geltender Tarifverträge. Damit kann die Regulierung und Ausgestaltung von Arbeitszeitkonten besser an die jeweils unterschiedlichen betrieblichen Bedürfnisse angepasst werden und durch

¹⁹⁸ In Kapitel 7.3.1.3 wurden bereits ausführlicher die Vorteile von getrennten Modellschätzungen erläutert, auf eine erneute Ausführung wird deshalb verzichtet.

das Mitbestimmungsrecht der Betriebs- oder Personalräte können auch die Wünsche der Beschäftigten besser berücksichtigt werden. Dagegen haben Tarifverträge im Zuge der Kompetenzverschiebung von der tariflichen auf die betriebliche Ebene an Bedeutung verloren. Dennoch ist die Tarifbindung ein wichtiger Bestimmungsfaktor für den Arbeitszeitkonteneinsatz, wodurch davon ausgegangen werden kann, dass in Tarifverträgen zumindest (weiterhin) die Rahmenbedingungen für einen Arbeitszeitkonteneinsatz geregelt werden.

Zweitens zeigt sich nur teilweise ein Zusammenhang zwischen einem Einsatz traditioneller Instrumente externer Flexibilität und Arbeitszeitkonten als Instrument interner Flexibilität. Arbeitszeitkonten scheinen tendenziell überdurchschnittlich häufig in Betrieben vorzukommen, die auch Neueinstellungen als externes Anpassungsinstrument nutzen. Die Koeffizienten sind allerdings nur in den Jahren 2009 und 2012 signifikant. Dagegen stehen betriebsbedingte Kündigungen und Arbeitszeitkonten in keinem Zusammenhang, nur im Jahr 2006 ist der Effekt signifikant negativ. Dieser Befund weist zumindest gegen Ende des Beobachtungszeitraums eher auf ein komplementäres Verhältnis von Neueinstellungen und dem Arbeitszeitkonteneinsatz hin. Da der Aufbau von Zeitguthaben infolge der gesetzlichen Regelungen zur täglichen Höchstarbeitszeit begrenzt ist und tarifvertragliche oder betriebliche Vereinbarungen auch Obergrenzen für Zeitguthaben beinhalten können, stößt der Einsatz von Arbeitszeitkonten zur Variation des Arbeitseinsatzes auch an Grenzen. So werden auch in Arbeitszeitkontenbetrieben Neueinstellungen notwendig, um den Arbeitseinsatz langfristig an das höhere Arbeitsaufkommen anzupassen und auf mehr Beschäftigte zu verteilen. Vor dem Hintergrund der segmentationstheoretischen Überlegungen dürften Arbeitszeitkonten vor allem in Betrieben mit betriebsinternen Arbeitsmärkten bzw. in geschlossenen Systemen häufiger eingesetzt werden, in denen sich der komplementäre Einsatz von Neueinstellungen dann vor allem auf die Einstiegsarbeitsplätze konzentriert. Dagegen gibt es in Bezug auf den Arbeitszeitkonteneinsatz keinen signifikanten Unterschied zwischen Betrieben mit Kündigungen und Betrieben ohne Kündigungen. Damit scheinen betriebsbedingte Kündigungen einem Arbeitszeitkonteneinsatz nicht grundsätzlich im Wege zu stehen oder diesen Einsatz zu erschweren. Dies erscheint insbesondere dann plausibel, wenn betriebsbedingte Kündigungen erst dann eingesetzt werden, wenn andere Maßnahmen zur Anpassung des Arbeitseinsatzes an das Arbeitsaufkommen bereits weitgehend ausgeschöpft wurden und Betriebe keine anderen Möglichkeiten mehr haben.

Tabelle 33: Determinanten des betrieblichen Arbeitszeitkonteneinsatzes

	2002	Std.-fehler	Koeff.	2006	Std.-fehler	Koeff.	2009	Std.-fehler	Koeff.	2012	Std.-fehler	Koeff.	Std.-fehler
<i>Tarifbindung (Ref.: Kein Tarifvertrag)</i>													
Tarifbindung	0,210***	0,062	0,355***	0,067	0,405***	0,066	0,293***	0,066	0,293***	0,066	0,066	0,293***	0,066
<i>Betriebs-/Personalrat (Ref.: Kein Betriebs-/Personalrat)</i>													
Betriebs-/Personalrat	0,752***	0,073	0,676***	0,078	0,499***	0,080	0,478***	0,079	0,478***	0,079	0,079	0,478***	0,079
<i>Neueinstellungen (Ref.: keine Neueinstellung)</i>													
Neueinstellungen	0,062	0,061	-0,025	0,068	0,193***	0,065	0,195***	0,071	0,195***	0,071	0,071	0,195***	0,071
<i>Kündigung durch Betrieb (Ref.: Keine Kündigung)</i>													
Kündigungen durch Betrieb	0,075	0,054	-0,147**	0,060	-0,067	0,060	0,046	0,061	0,046	0,061	0,061	0,046	0,061
Anteil der Teilzeitbeschäftigen	-0,003*	0,001	-0,005***	0,002	-0,002	0,002	0,001	0,002	0,001	0,002	0,002	0,001	0,002
Anteil geringfügig Beschäftigter	-0,007***	0,002	-0,003*	0,003	-0,011***	0,002	-0,010***	0,002	-0,010***	0,002	0,002	-0,006***	0,002
Anteil befristet Beschäftigter	0,014**	0,007	0,025***	0,006	0,022***	0,007	0,014**	0,006	0,014**	0,006	0,006	0,014**	0,006
Anteil der Lehrarbeiter	-0,002*	0,001	-0,003**	0,001	-0,002	0,001	-0,004**	0,001	-0,004**	0,001	0,001	-0,004**	0,001
Frauanteil	0,006***	0,001	0,004***	0,001	0,006***	0,001	0,005***	0,001	0,005***	0,001	0,001	0,005***	0,001
Anteil der Facharbeiter und Angestellten/Beamten mit qualifizierter Tätigkeit	0,235***	0,024	0,325***	0,027	0,266***	0,027	0,300***	0,028	0,300***	0,028	0,028	0,300***	0,028
<i>Wirtschaftsbereich (Ref.: Baugewerbe)</i>													
Land- und Forstwirtschaft/Fischerei	0,130	0,200	-0,095	0,238	0,307	0,277	0,423*	0,250	0,423*	0,250	0,250	0,423*	0,250
Bergbau/Energie- und Wasserversorgung	-0,117	0,231	-0,078	0,267	0,086	0,246	0,340	0,250	0,340	0,250	0,250	0,340	0,250
Verbrauchsgüterindustrie/Nahrungs- und Genussmittel	-0,196	0,133	-0,220	0,168	0,010	0,170	0,056	0,169	0,056	0,169	0,169	0,056	0,169
Produktionsgüterindustrie/Grundstoffverarbeitung	0,020	0,125	-0,432***	0,157	0,056	0,166	0,213	0,164	0,213	0,164	0,164	0,213	0,164
Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie	0,264***	0,117	0,092	0,149	0,442***	0,146	0,435***	0,144	0,435***	0,144	0,144	0,435***	0,144
Handel/Reparatur	-0,800***	0,122	-0,723***	0,147	-0,397***	0,148	-0,305**	0,146	-0,305**	0,146	0,146	-0,305**	0,146
Verkehr/Information und Kommunikation	-0,753***	0,162	-1,009***	0,174	-0,608***	0,162	-0,436***	0,156	-0,436***	0,156	0,156	-0,436***	0,156
Kredit/Versicherungen	-0,488**	0,191	-0,834***	0,211	-0,498**	0,226	-0,395*	0,223	-0,395*	0,223	0,223	-0,395*	0,223
Gastgewerbe	-0,290	0,181	-1,037***	0,215	-0,303	0,194	-0,257	0,190	-0,257	0,190	0,190	-0,257	0,190
Erziehung und Unterricht	-0,994***	0,179	-1,121***	0,212	-0,606***	0,214	-0,463**	0,198	-0,463**	0,198	0,198	-0,463**	0,198
Gesundheits-/Sozial- und Veterinärwesen	-1,220***	0,153	-1,023***	0,174	-0,305*	0,172	-0,301*	0,168	-0,301*	0,168	0,168	-0,301*	0,168
Sonstige Dienstleistungen	-0,660***	0,118	-0,581***	0,143	-0,141	0,146	0,068	0,144	0,068	0,144	0,144	0,068	0,144
Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung	-0,206	0,162	-0,614***	0,194	-0,070	0,204	0,155	0,202	0,155	0,202	0,202	0,155	0,202

	2002	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	2006	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	2009	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	2012	Std.-fehler
<i>Art des Betriebs/der Dienststelle (Ref.: Eigenständiges Unternehmen)</i>														
Niederlassung/Dienststelle/Filiale	0,048	0,082	0,017	0,092	-0,048	0,097	0,056	0,041	0,056	0,056	0,056	0,056	0,100	
Zentrale/Hauptverwaltung	0,154**	0,073	0,341***	0,079	0,339***	0,080	0,391***	0,080	0,391***	0,080	0,391***	0,080	0,080	
Regionale oder fachliche Mittelinstantz	0,097	0,131	0,116	0,160	0,176	0,209	-0,019	0,199	0,209	0,209	0,209	0,209	0,199	
<i>Rechtsform (Ref.: Einzelunternehmen)</i>														
Personengesellschaft	0,429***	0,127	0,582***	0,174	0,336**	0,163	0,041	0,165	0,163	0,163	0,163	0,163	0,163	
GmbH/GmbH & Co. KG	0,296***	0,093	0,325***	0,106	0,453***	0,096	0,315***	0,095	0,315***	0,095	0,315***	0,095	0,095	
Kapitalgesellschaft	0,598***	0,156	0,260	0,171	0,331*	0,185	0,428**	0,202	0,331*	0,185	0,428**	0,202	0,202	
Körperschaft des öffentlichen Rechts/Stiftung/Anstalt/Behörde/Amt	0,177	0,147	0,435***	0,168	0,445***	0,168	0,622***	0,168	0,445***	0,168	0,622***	0,168	0,168	
<i>Sonstige Rechtsform (z. B. Verein, Genossenschaft)</i>														
Technischer Stand (Ref.: Weder neue noch alte Technologie)	0,067	0,137	0,126	0,152	-0,156	0,149	-0,109	0,145	0,149	-0,109	0,149	-0,109	0,145	
Neue Technologie	-0,001	0,057	0,217***	0,065	0,108	0,066	0,060	0,063	0,108	0,066	0,060	0,060	0,063	
Alte Technologie	0,026	0,140	0,002	0,169	0,102	0,172	-0,173	0,154	0,102	0,172	-0,173	-0,173	0,154	
<i>Investitionen (Ref.: Keine Investitionen)</i>														
Investitionen in EDV, Informations- und Kommunikationstechnik	0,389***	0,057	0,299***	0,062	0,276***	0,061	0,172***	0,060	0,276***	0,061	0,172***	0,061	0,060	
<i>Region (Ref.: Westdeutschland)</i>														
Ostdeutschland	-0,001	0,057	0,101	0,064	0,048	0,063	0,056	0,062	-1,652***	0,168	-1,652***	0,168	0,062	
Konstante	-1,817***	0,144	-1,695***	0,172	-1,545***	0,168	-1,652***	0,167	-1,652***	0,168	-1,652***	0,168	0,167	
Fallzahl	8268		6903		7040		7117		7040		7117		7117	
Pseudo-R ² (Mc Fadden)		0,18	0,20		0,18	0,18	0,19		0,18	0,18	0,19		0,19	

* p<0,1, **p<0,05, ***p<0,01
Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Berechnungen.

Drittens bestätigen die Ergebnisse überwiegend die vermuteten Zusammenhänge zwischen den Merkmalen des Arbeitsvertrags und dem Arbeitszeitkonteneinsatz. Mit einem zunehmenden Anteil von Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten scheint die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitszeitkonteneinsatzes geringer auszufallen. Dabei ist der Teilzeitanteil in den Jahren 2002 und 2006, dagegen der Anteil geringfügig Beschäftigter in den Jahren 2009 und 2012 signifikant.¹⁹⁹ Unter der Berücksichtigung der geringfügigen Beschäftigung scheint sich im Beobachtungszeitraum der negative Zusammenhang von der regulären Teilzeitbeschäftigung hin zur geringfügigen Beschäftigung verschoben zu haben. Eine Ausweitung bzw. Rücknahme der geringfügigen Beschäftigung bietet für Betriebe eine attraktive Möglichkeit, schnell und flexibel auf Nachfrageschwankungen zu reagieren. Seit dem Jahr 2003 hat sie einen starken Zuwachs erfahren, da die Geringfügigkeitsgrenze auf 400 Euro angehoben und damit die Nutzung dieses Instruments für Betriebe erleichtert wurde. Mit einem steigenden Anteil geringfügig Beschäftigter kann das betriebliche Interesse an Arbeitszeitkonten sinken, da einerseits das Potenzial dieser Beschäftigtengruppe für den Aufbau von Zeitguthaben im Zuge kaum variierender Arbeitszeiten geringer ist. Andererseits besteht mit einem zunehmenden Anteil geringfügig Beschäftigter bis zu einem gewissen Maße eine Substitutionsmöglichkeit bei einer antizipierten Arbeitszeitvariation. Auch bei Teilzeitbeschäftigten können die Arbeitszeiten relativ einfach variiert und über das bislang vereinbarte Niveau ausgedehnt oder verkürzt werden, womit sich ebenfalls eine Substitutionsmöglichkeit zum Arbeitszeitkonteneinsatz ergibt. Betriebe, die durch den Einsatz von Teilzeit- und geringfügiger Beschäftigung bereits eine hohe Arbeitszeitflexibilität erreichen, können sich deshalb gegen einen Arbeitszeitkonteneinsatz aussprechen.

Bei den Merkmalen des Arbeitsvertrags zeigt sich weiterhin ein negativer Zusammenhang zwischen dem Befristungsanteil und dem Arbeitszeitkonteneinsatz. In diesem Kontext sprechen die Ergebnisse für einen gewissen Trade-off zwischen Maßnahmen interner und externer Flexibilität, d. h. in Betrieben sinkt mit einer zunehmenden Befristungsquote als Instrument externer Flexibilität die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitszeitkonteneinsatzes als Instrument interner Flexibilität. So scheint es für Betriebe mit einer höheren Befristungsquote durchaus schwieriger zu sein, den Arbeitszeitkonteneinsatz effektiv zu gestalten und mit diesem Instrument den Arbeitseinsatz zu variieren. Dies kann zum einen darauf zurückzuführen sein, dass Beschäftigte mit einem relativ kurzen und zeitlich begrenzten Beschäftigungsverhältnis weniger in der Lage sind, den Aufbau

¹⁹⁹ Beim Teilzeitanteil zeigt sich aber auch in den Jahren 2009 und 2012 ein signifikanter Zusammenhang, wenn für die geringfügige Beschäftigung nicht kontrolliert wird.

von Zeitguthaben oder -schulden an betriebliche Bedürfnisse auszurichten. Zum anderen gewinnen externe Flexibilitätsinstrumente bei einer relativ zur Stammbelegschaft steigenden Randbelegschaft an Bedeutung. Der positive Zusammenhang zwischen dem Leiharbeiteranteil und dem Arbeitszeitkonteneinsatz spricht für die These, dass Betriebe die Leiharbeit komplementär zu Arbeitszeitkonten nutzen, um sowohl intern als auch extern flexibel zu sein. Dabei dürfte es sich vor allem um Betriebe handeln, die einen hohen Flexibilitätsbedarf ausweisen und andere Möglichkeiten zur Variation des Arbeitseinsatzes bereits ausgeschöpft wurden. Die Leiharbeit kann dabei auch als Puffer für die Stammbelegschaft eingesetzt werden, indem bei negativen Nachfrageveränderungen der Umfang der Leiharbeit reduziert wird und (Stamm-)Beschäftigte gleichzeitig Guthaben auf Arbeitszeitkonten abbauen. Damit findet in solchen Betrieben eine zunehmende Polarisierung zwischen gut geschützten Insidern und prekär Beschäftigten an den Rändern der Belegschaft statt.

Viertens weisen die Ergebnisse auf die vermuteten Zusammenhänge zwischen individuellen Beschäftigtenmerkmalen und dem Arbeitszeitkonteneinsatz hin. Arbeitszeitkonten scheinen unterdurchschnittlich häufig in Betrieben vorzukommen, die durch einen höheren Frauenanteil charakterisiert sind. Die Koeffizienten sind mit Ausnahme des Krisenjahres 2009 signifikant. Dieses Ergebnis spricht für die Annahme, dass es für Betriebe mit einer höheren Frauenquote schwieriger erscheint, Arbeitszeitkonten zur Arbeitszeitflexibilisierung nach betrieblichen Bedürfnissen zu nutzen. Frauen benötigen eher eine Arbeitszeitvariation nach individuellen Bedürfnissen. Dagegen können die Arbeitszeiten von Männern eher an die betriebliche Situation ausgerichtet werden, womit auch Nachfrageschwankungen besser abgefangen werden können. Der positive Zusammenhang zwischen dem Anteil der Facharbeiter sowie qualifizierten Beschäftigten und dem Arbeitszeitkonteneinsatz spricht für die These, dass Betriebe bei diesen Beschäftigtengruppen an langfristigen Arbeitsverhältnissen interessiert sind. Facharbeiter und qualifizierte Beschäftigte verfügen über ein höheres Maß an allgemeinem und betriebsspezifischem Humankapital. Je höher ihr Anteil an der Gesamtbelegschaft ist, desto sinnvoller sind Maßnahmen der internen Flexibilität, um dieses Humankapital im Betrieb zu halten und effizient zu nutzen. Bei negativen Nachfrageveränderungen wird daher zunächst versucht, den Arbeitseinsatz durch einen Guthabenabbau auf Arbeitszeitkonten nach unten anzupassen und betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden. Dagegen kann bei positiven Auftragsveränderungen versucht werden, das Humankapital dieser Beschäftigtengruppe intensiv zu nutzen, indem die Arbeitszeit durch den Guthabenaufbau auf Arbeitszeitkonten vorübergehend verlängert wird.

Kontrollvariablen

Zu Beginn dieses Kapitels wurde bereits gezeigt, dass Arbeitszeitkonten in größeren Betrieben und in den Branchen des sekundären Sektors weiter verbreitet sind als in kleineren Betrieben und in den Branchen des tertiären Sektors. Daher ist es in den Modellschätzungen wichtig, für diese Merkmale zu kontrollieren. Erwartungsgemäß steigt mit zunehmender Betriebsgröße die Wahrscheinlichkeit des Arbeitszeitkonteneinsatzes. Größere Betriebe nutzen überdurchschnittlich häufig Arbeitszeitkonten als modernes Instrument zur Arbeitszeitflexibilisierung, wobei aufgrund der differenzierten Arbeitszeitpolitik in diesen Betrieben aber nicht alle Beschäftigten Zugang zu einem Arbeitszeitkonto haben. Der Befund spricht auch dafür, dass sich in größeren Betrieben betriebsinterne Arbeitsmärkte herausbilden. Nach den segmentationstheoretischen Überlegungen schaffen Betriebe diese internen Arbeitsmärkte, um bestimmte Beschäftigtengruppen langfristig an sich zu binden, wodurch Maßnahmen der internen Flexibilität eine hohe Bedeutung zukommt.

Im Vergleich zum Baugewerbe finden sich Arbeitszeitkonten unterdurchschnittlich häufig in den meisten Branchen des tertiären Sektors, beispielsweise im Bereich Handel und Reparatur, Verkehr, Information und Kommunikation sowie Erziehung und Unterricht. Die immer noch stärkere Verbreitung von Arbeitszeitkonten im sekundären Sektor kann vor allem darauf zurückgeführt werden, dass der Kompromiss einer höheren Arbeitszeitflexibilität im Austausch für Arbeitszeitverkürzung und Beschäftigungssicherheit seinen Ursprung im sekundären Sektor hat. Aus diesem Prozess sind Arbeitszeitkonten als betriebliches Flexibilitätsinstrument hervorgegangen, um die Arbeitszeit nicht mehr nur durch die klassischen Instrumente bezahlte und unbezahlte Überstunden zu variieren.

Die Art des Betriebs bzw. der Dienststelle scheint für einen Arbeitszeitkonteneinsatz nur von geringer Bedeutung zu sein. Lediglich in Zentralen oder Hauptverwaltungen finden sich Arbeitszeitkonten überdurchschnittlich häufig im Vergleich zu eigenständigen Unternehmen. Ebenso setzen Personengesellschaften, Betriebe mit Rechtsform GmbH bzw. GmbH & Co. KG, Kapitalgesellschaften und Körperschaften des öffentlichen Rechts, Stiftungen, Anstalten, Behörden und Ämter im Vergleich zu Einzelunternehmen überdurchschnittlich häufig Arbeitszeitkonten ein.

Keinen Zusammenhang gibt es zwischen dem technischen Stand der Anlagen und einem Arbeitszeitkonteneinsatz, hingegen zeigt sich ein positiver Zusammenhang zwischen den getätigten Investitionen in den Bereich EDV, Informations- und Kommunikationstechnik und dem Arbeitszeitkonteneinsatz. Hier hätte man bei beiden Merkmalen einen positiven Zusammenhang vermuten können, da ein moderner technischer Stand der Anlagen und getätigte Investitionen in den

Bereich EDV, Informations- und Kommunikationstechnik eine gute Basis für ein modernes Arbeitszeiterfassungssystem darstellen (Bellmann/Gewiese 2004). Auch zeigen die Regressionsanalysen keine signifikanten Unterschiede zwischen ost- und westdeutschen Betrieben beim Einsatz von Arbeitszeitkonten.

Interaktionsvariablen

Neben den bereits beschriebenen Variablen wurden in einem zweiten Schritt drei Interaktionsvariablen aufgenommen, die Ergebnisse sind in Tabelle 34 dargestellt.²⁰⁰

Insgesamt bleiben die Ergebnisse bei den unabhängigen Variablen auch mit Aufnahme der Interaktionsvariablen robust und der zusätzliche Erklärungsgehalt der aufgenommenen Variablen ist gering. Daher wird auf eine tiefergehende Betrachtung verzichtet.²⁰¹

200 Durch die Interaktion von Variablen wird meist das Kollinearitätsproblem verringert, was für eine Aufnahme von Interaktionsvariablen spricht (vgl. Kapitel 6.1.2). In den vorherigen Modellrechnungen gab es dieses Problem nicht, wodurch die Variablen nur aus theoretisch relevanten Gründen aufgenommen wurden.

201 Die Interaktion zwischen der Existenz von Betriebs-/Personalräten und der Betriebsgröße zeigt, dass sich die geringeren Chancen von Betrieben ohne Betriebs-/Personalrat mit zunehmender Betriebsgröße verbessern. D. h. die Chancen auf einen Einsatz von Arbeitszeitkonten sind bei Betrieben ohne Betriebs-/Personalrat mit zunehmender Größe stärker gestiegen als bei Betrieben mit Betriebs-/Personalrat.

Tabelle 34: Determinanten des betrieblichen Arbeitszeitkonteneinsatzes mit Interaktionen

	2002	Std.-fehler	Koeff.	2006	Std.-fehler	Koeff.	2009	Std.-fehler	Koeff.	2012	Std.-fehler
<i>Tarifbindung (Ref.: Kein Tarifvertrag)</i>											
Tarifbindung	0,165**	0,077	0,398***	0,084	0,311***	0,078	0,220***	0,080			
Betriebs-/Personalrat (Ref.: Kein Betriebs-/Personalrat)	0,658***	0,135	0,800***	0,148	0,479***	0,147	0,569***	0,137			
Betriebs-/Personalrat											
Neueinstellungen (Ref.: Keine Neueinstellung)	0,061	0,061	-0,030	0,069	0,196***	0,065	0,195***	0,071			
Neueinstellungen											
<i>Kündigung durch Betrieb (Ref.: Keine Kündigung)</i>											
Kündigung durch Betrieb	0,076	0,054	-0,141**	0,061	-0,055	0,060	0,057	0,061			
Anteil der Teilzeitbeschäftigten	-0,003*	0,001	-0,005***	0,002	-0,002	0,002	0,001	0,002			
Anteil geringfügig Beschäftigter				-0,001	0,003	-0,011***	0,002	-0,010***			
Anteil befristet Beschäftigter	-0,007***	0,002	-0,004**	0,002	-0,006***	0,002	-0,006***	0,002			
Anteil der Lehrlarbeiter	0,014**	0,007	0,024***	0,006	0,022***	0,007	0,015**	0,006			
Frauenanteil	-0,002*	0,001	-0,003**	0,001	-0,002	0,001	-0,004***	0,001			
Anteil der Facharbeiter und Angestellten/Beamten mit qualifizierter Tätigkeit	0,006***	0,001	0,004***	0,001	0,006***	0,001	0,005***	0,001			
Logarithmierte Betriebsgröße	0,265***	0,040	0,420***	0,043	0,288***	0,038	0,327***	0,038			
<i>Wirtschaftsbereich (Ref.: Baugewerbe)</i>											
Land- und Forstwirtschaft/Fischerei	0,112	0,200	-0,115	0,240	0,279	0,278	0,395	0,251			
Bergbau/Energie- und Wasserversorgung	-0,135	0,232	-0,065	0,269	0,029	0,248	0,293	0,252			
Verbrauchsgüterindustrie/Nahrung- und Genussmittel	-0,206	0,134	-0,242	0,170	-0,027	0,171	0,017	0,170			
Produktionsgüterindustrie/Grundstoffverarbeitung	0,010	0,125	-0,431***	0,159	0,019	0,167	0,181	0,165			
Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie	0,258**	0,117	0,098	0,150	0,415***	0,146	0,410***	0,146			
Handel/Reparatur	-0,806***	0,123	-0,727***	0,149	-0,428***	0,149	-0,339**	0,148			
Verkehr/Information und Kommunikation	-0,753***	0,162	-1,020***	0,176	-0,651***	0,163	-0,476***	0,158			
Kredit/Versicherungen	-0,477**	0,191	-0,809***	0,213	-0,534**	0,227	-0,423*	0,225			
Gastgewerbe	-0,288	0,181	-1,045***	0,216	-0,321*	0,195	-0,293	0,191			
Erziehung und Unterricht	-1,004***	0,179	-1,149***	0,213	-0,637***	0,215	-0,510***	0,199			
Gesundheits-/Sozial- und Veterinärwesen	-1,222***	0,153	-1,023***	0,176	-0,331*	0,173	-0,332**	0,169			
Sonstige Dienstleistungen	-0,670***	0,119	-0,588***	0,146	-0,179	0,148	0,024	0,147			
Organisationen ohne Erwerbscharakter/	-0,216	0,162	-0,617***	0,196	-0,101	0,205	0,117	0,204			
Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung											

	2002	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	2006	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	2009	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	2012	Std.-fehler
<i>Art des Betriebs/der Dienststelle (Ref.: Eigenständiges Unternehmen)</i>														
Niederlassung/Dienststelle/Filiale	0,045	0,082	0,017	0,092	-0,044	0,096	0,060	0,060	0,096	0,044	0,051	0,060	0,100	0,062
Zentrale/Hauptverwaltung	0,143*	0,074	0,320***	0,080	0,327***	0,081	0,375***	0,080	0,375***	0,081	0,375***	0,080	0,080	0,050
Regionale oder fachliche Mittelinstantz	0,091	0,131	0,107	0,159	0,184	0,209	-0,018	0,199	0,209	0,184	0,209	0,199	0,199	0,056
<i>Rechtsform (Ref.: Einzelunternehmen)</i>														
Personengesellschaft	0,405***	0,130	0,537***	0,177	0,310*	0,164	0,010	0,166	0,310*	0,177	0,164	0,010	0,166	0,099
GmbH/ GmbH & Co. KG	0,274***	0,097	0,240**	0,111	0,412***	0,100	0,262***	0,099	0,412***	0,111	0,262***	0,099	0,262***	0,099
Kapitalgesellschaft	0,576***	0,158	0,202	0,172	0,288	0,187	0,379*	0,203	0,288	0,172	0,379*	0,203	0,379*	0,203
Körperschaft des öffentlichen Rechts/[Stiftung/Anstalt]/Behörde/Amt	0,150	0,149	0,381**	0,170	0,380**	0,170	0,559***	0,170	0,380**	0,170	0,559***	0,170	0,559***	0,170
<i>Sonstige Rechtsform (z. B. Verein, Genossenschaft)</i>														
Technischer Stand (Ref.: Weder neue noch alte Technologie)	0,041	0,140	0,027	0,156	-0,202	0,152	-0,167	0,148	-0,202	0,156	-0,167	0,148	-0,167	0,148
Neue Technologie	-0,001	0,057	0,218***	0,065	0,108	0,066	0,059	0,063	0,108	0,065	0,066	0,059	0,063	0,063
Alte Technologie	0,027	0,141	-0,003	0,170	0,094	0,173	-0,172	0,155	0,094	0,170	0,173	-0,172	0,172	0,155
<i>Investitionen (Ref.: Keine Investitionen)</i>														
Investitionen in EDV, Informations- und Kommunikationstechnik	0,388***	0,057	0,299***	0,062	0,275***	0,061	0,169***	0,060	0,275***	0,062	0,169***	0,061	0,169***	0,060
<i>Region (Ref.: Westdeutschland)</i>														
Ostdeutschland	-0,002	0,058	0,107*	0,064	0,039	0,063	0,051	0,062	0,039	0,064	0,063	0,051	0,062	0,062
Interaktion Tarifbindung-Betriebsgröße	-0,029	0,049	-0,068	0,052	0,024	0,050	0,045	0,050	-0,068	0,052	0,024	0,050	0,045	0,050
Interaktion Betriebs-/Personalrat*Betriebsgröße	-0,020	0,049	-0,108**	0,053	-0,100*	0,056	-0,132**	0,056	-0,108**	0,053	-0,100*	0,056	-0,132**	0,056
Interaktion Tarifbindung*Betriebs-/Personalrat	0,181	0,147	0,033	0,155	0,255	0,158	0,130	0,152	0,033	0,155	0,255	0,158	0,130	0,152
Konstante	-1,342***	0,181	-1,054***	0,213	-0,836***	0,211	-0,831***	0,212	-1,054***	0,213	-0,836***	0,211	-0,831***	0,212
Falzahl	8268	0,18	0,20	0,20	0,18	0,20	0,19	0,212	0,20	0,18	0,20	0,19	0,212	0,212
Pseudo-R ² (Mc Fadden)														

*p<0,1, **p<0,05, ***p<0,01

Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Berechnungen.

8.4.1.4 Zusammenfassung

In diesem Kapitel wurde bislang in einem ersten Schritt auf Grundlage von Betriebsdaten die Verbreitung von Arbeitszeitkonten nach Betriebsgröße und Branchen, die Nutzungsintensität und die Länge des Ausgleichszeitraums bei Arbeitszeitkonten aufgezeigt. Insgesamt sind Arbeitszeitkonten als internes Flexibilitätsinstrument in den letzten Jahren zunehmend bedeutender geworden. Zwar werden sie in größeren Betrieben immer noch häufiger als in kleineren Betrieben eingesetzt, dennoch haben Arbeitszeitkonten auch in kleineren Betrieben an Bedeutung gewonnen. Weiterhin sind Arbeitszeitkonten im sekundären Sektor weiter verbreitet als im tertiären Sektor. Dies kann auf den historischen Prozess der Arbeitszeitflexibilisierung zurückgeführt werden, der im sekundären Sektor seinen Ursprung hatte. Die Nutzungsintensität ist in den Arbeitszeitkontenbetrieben relativ hoch und überwiegend liegt der Ausgleichszeitraum zwischen einem halben Jahr und einem Jahr. In einem zweiten Schritt wurden bivariate Analysen zwischen den verschiedenen interessierenden Merkmalen und dem Arbeitszeitkonteneinsatz durchgeführt. Dabei haben die deskriptiven Befunde bereits erste Assoziationen aufgezeigt und Hinweise auf mögliche Zusammenhänge gegeben. In einem dritten Schritt konnten die vermuteten Zusammenhänge in den multivariaten Analysen überwiegend bestätigt werden. Dazu wurden logistische Regressionsmodelle für die Jahre 2002, 2006, 2009 und 2012 durchgeführt.

Wesentliche Bestimmungsgründe für den betrieblichen Arbeitszeitkonteneinsatz sind zum einen die industriellen Beziehungen und zum anderen die betriebliche Beschäftigungsstruktur. Bei den industriellen Beziehungen kann der vermutete positive Zusammenhang zwischen der Tarifbindung und einem Arbeitszeitkonteneinsatz einerseits und der Existenz eines Betriebs- oder Personalrates und einem Arbeitszeitkonteneinsatz andererseits bestätigt werden. Dabei fällt der Effekt bei Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat stärker als bei tarifgebundenen Betrieben aus, was für die Kompetenzverschiebung von der tariflichen auf die betriebliche Ebene bei der Regulierung und Ausgestaltung von Arbeitszeitkonten spricht.

Bei den verschiedenen Merkmalen zur betrieblichen Beschäftigungsstruktur lassen sich substitutive aber auch komplementäre Möglichkeiten der Variation des Arbeitseinsatzes zum Einsatz von Arbeitszeitkonten erkennen. Der vermutete negative Zusammenhang zwischen dem Anteil von Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten und dem Arbeitszeitkonteneinsatz kann tendenziell bestätigt werden und auch die Hypothese zum negativen Zusammenhang der Befristungsquote und dem Arbeitszeitkonteneinsatz wird bestätigt. Die Befunde weisen eher auf einen substitutiven Einsatz von Teilzeit-, geringfügiger und befristeter Beschäftigung hin. Eine Variation des Anteils dieser Beschäftigtengruppen bietet für Betriebe relativ einfache Möglichkeiten, den Arbeitseinsatz an eine veränderte öko-

nomische Umwelt anzupassen. Dagegen scheint die Leiharbeit keine Alternative für einen Arbeitszeitkonteneinsatz zu sein. Der positive Zusammenhang weist auf eine komplementäre Nutzung hin, womit Betriebe sowohl intern als auch extern flexibel sind. Diese Ausrichtung auf sowohl interne als auch externe Flexibilität zeigt sich auch durch den eher komplementären Einsatz von Arbeitszeitkonten und Neueinstellungen mit einem positiven Zusammenhang gegen Ende des Beobachtungszeitraums.

Mit den vorliegenden Daten kann der negative Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil und dem Arbeitszeitkonteneinsatz bestätigt werden, nur im Krisenjahr 2009 ist der Effekt nicht signifikant. Der positive Zusammenhang zwischen dem Anteil von Facharbeitern und qualifizierten Beschäftigten wird ebenfalls bestätigt. In diesem Kontext leistet die Humankapitaltheorie einen wichtigen Erklärungsbeitrag zum Einsatz von Arbeitszeitkonten. Mit einem zunehmenden Anteil von Facharbeitern und qualifizierten Beschäftigten ist es sinnvoll, interne Flexibilitätsinstrumente zu nutzen, um angesammeltes Humankapital möglichst lange im Betrieb zu halten.

Dagegen zeigt sich bei den traditionellen Instrumenten externer Flexibilität kein Zusammenhang zwischen betriebsbedingten Kündigungen und einem Arbeitszeitkonteneinsatz, weshalb die zwei alternativen Hypothesen zu falsifizieren sind. Diese Falsifikation könnte aber auch darauf zurückzuführen sein, dass die Dummyvariable zu den betriebsbedingten Kündigungen mit lediglich zwei Ausprägungen zu ungenau ist und kein ausreichendes Maß für externe Flexibilität darstellt.

Insgesamt stehen die vorliegenden Befunde in Einklang mit einzelnen Ergebnissen aus vorangegangenen Studien, auch wenn sich die Daten, Methoden und Erhebungszeitpunkte voneinander unterscheiden. Dies weist auf robuste Bestimmungsfaktoren beim betrieblichen Arbeitszeitkonteneinsatz hin.

Die Modellschätzungen wurden auch zusätzlich für das Jahr 2009 durchgeführt, um zu überprüfen, ob während der Wirtschafts- und Finanzkrise andere oder zusätzliche Merkmale für den Arbeitszeitkonteneinsatz maßgeblich waren. In Bezug auf das Krisenjahr 2009 zeigt sich die auffälligste Veränderung beim Frauenanteil, der vorübergehend insignifikant wird. Auch bei den Neueinstellungen und dem Anteil von Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten gibt es Veränderungen. Allerdings dürften diese nicht auf die Wirtschafts- und Finanzkrise zurückzuführen sein, sondern eher auf einen allgemeinen Trend eines komplementären Einsatzes von Neueinstellungen und Arbeitszeitkonten einerseits und der Verschiebung der Bedeutung von regulärer Teilzeit hin zur geringfügigen Beschäftigung als betriebliches Flexibilitätsinstrument andererseits. Im Krisenjahr 2009 zeigen sich somit im Wesentlichen die gleichen Determinanten für einen Arbeitszeitkonteneinsatz wie bei den übrigen Zeitpunkten.

Bei einer Analyse des zeitlichen Trends zeigen sich bei den Bestimmungsfaktoren von Arbeitszeitkonten drei unterschiedliche Muster: Erstens gibt es Merkmale, die in allen Jahren einen gleichbleibenden positiven oder negativen Zusammenhang aufweisen. Dazu zählen die Tarifbindung, ein existierender Betriebs- oder Personalrat, der Anteil befristet Beschäftigter, der Leiharbeiteranteil, der Anteil der Facharbeiter und qualifizierten Beschäftigten und mit Ausnahme des Jahres 2009 auch der Frauenanteil. Zweitens gibt es Merkmale, die im Zeitverlauf an Bedeutung gewonnen haben. Dies gilt für Neueinstellungen und den Anteil geringfügig Beschäftigter. Drittens verliert der Teilzeitanteil zur Erklärung des betrieblichen Arbeitszeitkonteneinsatzes im Zeitverlauf an Bedeutung. Insgesamt betrachtet weisen die Befunde aber auf eine relativ hohe zeitliche Konstanz hin und leisten zu den betrieblichen Bestimmungsfaktoren des Arbeitszeitkonteneinsatzes einen hohen Erklärungsbeitrag. Damit gelten für den Einsatz von Arbeitszeitkonten im Wesentlichen die gleichen Bestimmungsgründe im Zeitverlauf.

8.4.2 Beschäftigte mit Zugang zu Arbeitszeitkonten

Der Zugang von Beschäftigten zu einem Arbeitszeitkonto hängt im Wesentlichen von der Entscheidung des Betriebs ab, ob Arbeitszeitkonten zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten eingeführt werden und wenn ja, welchen Beschäftigten dann ein Arbeitszeitkonto zur Verfügung gestellt wird. Die Einführung und Ausgestaltung von Arbeitszeitkonten können aber Gewerkschaften im Rahmen von Tarifvereinbarungen und insbesondere Betriebs- oder Personalräte im Zuge ihres Mitbestimmungsrechts zumindest beeinflussen. Dabei vertreten sie auch die Wünsche der Beschäftigten, womit diese indirekt einen Einfluss erhalten. Zwar ist die Nutzungsintensität von Arbeitszeitkonten in Betrieben hoch, denn im Durchschnitt haben fast neun von zehn Beschäftigten Zugang zu diesem Instrument, gegeben, dass in den Betrieben Arbeitszeitkonten eingesetzt werden (vgl. Kapitel 8.2). Dennoch steht einem kleinen Teil der Belegschaft dieses Instrument nicht zur Verfügung, wobei es von besonderem Interesse ist, um welche Beschäftigten es sich dabei handelt.

Beschäftigte können sich aber auch bewusst für Betriebe mit Arbeitszeitkonten entscheiden, um einen Zugang zu diesem Instrument zu haben. Dies dürfte eher auf qualifizierte Beschäftigte mit einer höheren Marktmacht zutreffen, die zwischen verschiedenen potenziellen Arbeitgebern wählen können. Betriebe können dann mit dem Einsatz von Arbeitszeitkonten ihre Attraktivität als Arbeitgeber steigern, um diese qualifizierten Arbeitskräfte für sich zu gewinnen.

Im Folgenden werden die vorangegangenen Analysen zu den betrieblichen Determinanten des Arbeitszeitkonteneinsatzes auf Basis der IAB-Betriebspa-

neldata um Auswertungen mit den SOEP-Daten erweitert. Mit diesen Daten werden die Determinanten des Zugangs zu Arbeitszeitkonten auf der Individual-, d. h. Personenebene, berücksichtigt. Dabei kann in einem ersten Schritt analysiert werden, welche Beschäftigten überdurchschnittlich häufig Zugang zu einem Arbeitszeitkonto am Arbeitsmarkt haben, also unabhängig davon, ob der Betrieb, in dem der Beschäftigte tätig ist, dieses Instrument einsetzt oder nicht. In einem zweiten Schritt wird analysiert, bei welchen Beschäftigten die Wahrscheinlichkeit des Zugangs zu einem Arbeitszeitkonto höher oder geringer ausfällt, gegeben, dass der Betrieb Arbeitszeitkonten einsetzt. Dazu werden die SOEP-LEE-Daten genutzt, die die Informationen zu Arbeitszeitkontenregelungen auf der Betriebsebene mit den Angaben zum Zugang zu einem Arbeitszeitkonto auf der Personenebene verknüpfen. Die Analysen geben somit Aufschluss, welchen Beschäftigten in einem Arbeitszeitkontenbetrieb dieses Instrument (nicht) zur Verfügung steht.

8.4.2.1 Deskriptive Befunde

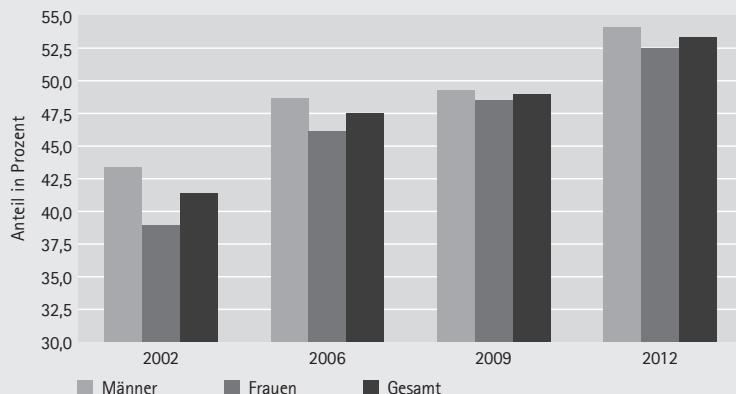
In Einklang mit den Analysen zu den betrieblichen Merkmalen des Arbeitszeitkonteneinsatzes werden die deskriptiven Befunde zum Zugang zu einem Arbeitszeitkonto von Beschäftigten nach verschiedenen Merkmalen für die Jahre 2002, 2006, 2009 und 2012 dargestellt. Dadurch können zeitliche Entwicklungen berücksichtigt werden. Bei den interessierenden Merkmalen handelt es sich um das Geschlecht, den vertraglichen Arbeitszeitumfang, einen befristeten Arbeitsvertrag, Leiharbeit und die berufliche Position, welche die benötigte Ausbildung im Beruf und die Autonomie beruflichen Handelns umfasst.

Geschlecht

Nach Geschlecht haben anteilig etwas mehr Männer Zugang zu einem Arbeitszeitkonto als Frauen, allerdings ist der Unterschied nur im Jahr 2002 auch signifikant (vgl. Abbildung 19).²⁰² So hatten im Jahr 2002 rund 43 Prozent der Männer und 39 Prozent der Frauen Zugang zu einem Arbeitszeitkonto und im Jahr 2012 waren es rund 54 bzw. 53 Prozent. Zu ähnlichen Ergebnissen kommen Bauer et al. (2004) für das Jahr 2003 im Rahmen einer Beschäftigtenbefragung. Danach hatten rund 45 Prozent der Männer und 37 Prozent der Frauen ein Arbeitszeitkonto und insgesamt waren es rund 41 Prozent.

202 Auch bei einer Betrachtung der gesamten Zeitreihe von 2002–2012 bestätigt sich dieses Muster.

Abbildung 19: Zugang zu einem Arbeitszeitkonto nach Geschlecht



Quelle: SOEP, hochgerechnete Ergebnisse, eigene Berechnungen.

Vertraglicher Arbeitszeitumfang

Beim Zugang zu Arbeitszeitkonten nach dem vertraglichen Arbeitszeitumfang zeigt sich, dass vollzeitbeschäftigte Männer und Frauen häufiger Zugang zu einem Arbeitszeitkonto haben als teilzeitbeschäftigte Männer und Frauen, wobei die Unterschiede nur bei Frauen auch signifikant sind (vgl. Tabelle 35). Im geringsten Maße stehen Arbeitszeitkonten den geringfügig Beschäftigten zur Verfügung.²⁰³ In den multivariaten Analysen ist zu prüfen, ob es bei einer Kontrolle weiterer Merkmale signifikante Unterschiede zwischen Vollzeit-, Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten beim Zugang zu einem Arbeitszeitkonto gibt.

Tabelle 35: Vertraglicher Arbeitszeitumfang und Zugang zu einem Arbeitszeitkonto
Anteil in Prozent

	2002	2006	2009	2012
<i>Männer</i>				
Vollzeit	43,7	49,3	49,7	54,8
Teilzeit	39,1	39,3	43,8	48,0
<i>Geringfügige Beschäftigung</i>				
<i>Frauen</i>				
Vollzeit	43,9	50,4	53,6	56,3
Teilzeit	34,4	45,1	47,2	52,6
Geringfügige Beschäftigung	13,2	12,9	15,5	23,2
<i>Gesamt</i>				
Vollzeit	43,8	49,6	51,1	55,3
Teilzeit	34,8	44,5	46,9	52,2
Geringfügige Beschäftigung	12,6	12,6	14,5	21,6

Quelle: SOEP, hochgerechnete Ergebnisse, eigene Berechnungen.

203 Aufgrund der relativ geringen Fallzahlen von geringfügig beschäftigten Männern mit einem Arbeitszeitkonto wird auf eine Darstellung verzichtet.

Befristete Beschäftigung

Tendenziell scheinen befristet beschäftigte Männer weniger häufig über Arbeitszeitkonten verfügen zu können als Beschäftigte mit einem dauerhaften Arbeitsvertrag (vgl. Tabelle 36).²⁰⁴ Dagegen scheinen etwas mehr befristet als unbefristet beschäftigte Frauen Zugang zu einem Arbeitszeitkonto zu haben.²⁰⁵ Die multivariaten Analysen können weiteren Aufschluss darüber geben, ob ein befristeter Arbeitsvertrag und der Zugang zu einem Arbeitszeitkonto in einem Zusammenhang stehen und ob sich hier geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen.

Tabelle 36: Befristung und Zugang zu einem Arbeitszeitkonto
Anteil in Prozent

	2002	2006	2009	2012
<i>Männer</i>				
Unbefristete Beschäftigung	43,6	49,6	49,7	53,7
Befristete Beschäftigung	41,8	36,8	45,0	60,2
<i>Frauen</i>				
Unbefristete Beschäftigung	38,9	45,9	48,2	52,7
Befristete Beschäftigung	41,7	49,6	52,0	50,3
<i>Gesamt</i>				
Unbefristete Beschäftigung	41,5	47,9	49,0	53,3
Befristete Beschäftigung	41,8	43,4	49,1	54,3

Quelle: SOEP, hochgerechnete Ergebnisse, eigene Berechnungen.

Leiharbeit

Männer in einem Leiharbeitsverhältnis scheinen tendenziell häufiger über Arbeitszeitkonten verfügen zu können als Nicht-Leiharbeitnehmer (vgl. Tabelle 37).²⁰⁶ Dagegen scheinen Frauen in Leiharbeit weniger häufig Zugang zu einem Arbeitszeitkonto zu haben als Frauen, die in keinem Leiharbeitsverhältnis stehen.²⁰⁷ Da sich die Leiharbeit auf bestimmte Branchen im sekundären Sektor konzentriert, ist eine Kontrolle in den multivariaten Analysen notwendig.

²⁰⁴ Bei Betrachtung der gesamten Zeitreihe gibt es lediglich im Jahr 2011 faktisch keinen Unterschied und im Jahr 2012 verfügten mehr befristet beschäftigte Männer über Arbeitszeitkonten.

²⁰⁵ Bei Betrachtung der gesamten Zeitreihe gilt dies neben den Zeitpunkten 2002, 2006 und 2009 aber nur noch für die Jahre 2004 und 2011, womit die Ergebnisse bei Frauen insgesamt ambivalent ausfallen.

²⁰⁶ Dies gilt mit Ausnahme des Jahres 2009 für alle Zeitpunkte ab dem Jahr 2005.

²⁰⁷ Bei Betrachtung der gesamten Zeitreihe gilt dies neben den Zeitpunkten 2002, 2009 und 2012 auch für die Jahre 2005, 2007, 2010 und 2011.

Tabelle 37: Leiharbeit und Zugang zu einem Arbeitszeitkonto
Anteil in Prozent

	2002	2006	2009	2012
<i>Männer</i>				
Keine Leiharbeit	43,7	48,3	49,5	54,0
Leiharbeit	26,5	56,4	46,8	60,6
<i>Frauen</i>				
Keine Leiharbeit	39,1	46,1	48,8	52,8
Leiharbeit	29,2	51,2	38,7	36,0
<i>Gesamt</i>				
Keine Leiharbeit	41,7	47,3	49,2	53,4
Leiharbeit	27,6	54,7	43,1	50,5

Quelle: SOEP, hochgerechnete Ergebnisse, eigene Berechnungen.

Berufliche Position

Beim Zugang zu einem Arbeitszeitkonto nach der benötigten Ausbildung im Beruf steigt sowohl bei Männern als auch bei Frauen der Anteil der Arbeitszeitkontenbesitzer zunächst signifikant an und fällt dann wieder signifikant ab (vgl. Tabelle 38). Dabei verfügen Männer und Frauen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung am häufigsten über Arbeitszeitkonten. Auf eine vergleichbare Verteilung weisen Bauer et al. (2002) für das Jahr 2001 hin, wonach 43 Prozent der Fachkräfte über ein Arbeitszeitkonto verfügten, aber nur 30 Prozent der Beschäftigten mit einfacher Tätigkeit und 23 Prozent der Beschäftigten mit leitender Tätigkeit. Jedoch liegen die Befunde nicht differenziert nach Geschlecht vor.

Bei einer Differenzierung nach der Autonomie beruflichen Handelns verfügen Männer und Frauen mit einer mittleren beruflichen Autonomie am häufigsten über Arbeitszeitkonten. Männer mit einer eher hohen Autonomie haben am wenigsten häufig Zugang zu einem Arbeitszeitkonto, während dies auf Frauen mit einer eher niedrigen Autonomie zutrifft.

Tabelle 38: Berufliche Position und Zugang zu einem Arbeitszeitkonto
Anteil in Prozent

	2002	2006	2009	2012
<i>Männer</i>				
Keine besondere Ausbildung erforderlich	36,1	38,9	40,2	50,1
Abgeschlossene Berufsausbildung erforderlich	48,7	56,1	55,0	58,9
Abgeschlossenes Hochschulstudium erforderlich	38,2	40,2	42,9	47,4
Eher niedrige Autonomie	41,2	51,7	48,9	56,5
Mittlere Autonomie	55,2	56,2	57,8	57,4
Eher hohe Autonomie	38,0	38,1	43,0	48,3
<i>Frauen</i>				
Keine besondere Ausbildung erforderlich	25,0	32,5	30,5	36,8
Abgeschlossene Berufsausbildung erforderlich	46,3	54,1	56,0	58,4
Abgeschlossenes Hochschulstudium erforderlich	39,9	38,4	46,5	53,8
Eher niedrige Autonomie	31,1	38,9	41,4	42,2
Mittlere Autonomie	47,0	56,9	57,3	62,2
Eher hohe Autonomie	41,1	38,0	46,5	50,3
<i>Gesamt</i>				
Keine besondere Ausbildung erforderlich	30,6	35,6	35,3	43,0
Abgeschlossene Berufsausbildung erforderlich	47,6	55,2	55,5	58,6
Abgeschlossenes Hochschulstudium erforderlich	38,8	39,5	44,4	50,0
Eher niedrige Autonomie	36,9	46,1	45,3	49,9
Mittlere Autonomie	50,4	56,6	57,5	60,4
Eher hohe Autonomie	38,9	38,1	44,2	49,0

Quelle: SOEP, hochgerechnete Ergebnisse, eigene Berechnungen.

8.4.2.2 Ergebnisse aus multivariaten Analysen

Die deskriptiven Analysen haben auf eine mögliche Benachteiligung von bestimmten Beschäftigtengruppen beim Zugang zu einem Arbeitszeitkonto am Arbeitsmarkt hingewiesen, wobei sich teils auch unterschiedliche Tendenzen bei Männern und Frauen zeigen. Mit logistischen Regressionsmodellen wird nun überprüft, inwieweit sich diese Zusammenhänge auch nach Kontrolle weiterer Merkmale zeigen. Um mögliche geschlechtsspezifische Unterschiede zu berücksichtigen, werden die Modelle getrennt für Männer und Frauen geschätzt.

Die Modelle beinhalten mit dem vertraglichen Arbeitszeitumfang, einem befristeten Arbeitsvertrag und Leiharbeit relevante Merkmale, die das Beschäftigungsverhältnis kennzeichnen. Damit kann geprüft werden, ob atypisch Beschäftigte beim Zugang zu einem Arbeitszeitkonto benachteiligt sind. Als wichtiges Arbeitsplatzmerkmal wurde die berufliche Position aufgenommen, die durch die benötigte Ausbildung und die Autonomie beruflichen Handelns operationalisiert wird. Darüber hinaus kontrollieren die Modelle für die berufliche Stellung eines Beschäftigten, die erforderliche Einarbeitung bei der beruflichen Tätigkeit, die Betriebsgröße, Branche und Region, da bei diesen Merkmalen ebenfalls von einem Zusammenhang ausgegangen werden kann.

Schätzergebnisse

In Tabelle 39 und Tabelle 40 sind die Effekte der verschiedenen Merkmale bei Beschäftigten auf die Wahrscheinlichkeit des Zugangs zu einem Arbeitszeitkonto dargestellt und zwar unabhängig davon, ob der jeweilige Betrieb, in dem der Beschäftigte tätig ist, Arbeitszeitkonten einsetzt oder nicht. Damit wird zunächst analysiert, bei welchen Beschäftigten im Arbeitsmarkt die Wahrscheinlichkeit höher oder geringer ausfällt, über Arbeitszeitkonten zu verfügen. Aufgrund der geringen Fallzahlen wurde bei Männern für die geringfügige Beschäftigung nicht kontrolliert.²⁰⁸ Hierbei sind folgende Ergebnisse festzuhalten:

Erstens haben geringfügig beschäftigte Frauen unterdurchschnittlich häufig Zugang zu einem Arbeitszeitkonto im Vergleich zu vollzeitbeschäftigte Frauen.²⁰⁹ Dies spricht zum einen für die These, dass sich geringfügig Beschäftigte vor allem in unstrukturierten Arbeitsmärkten bzw. sekundären offenen Systemen wiederfinden, wo Arbeitgeber nur wenig an einem Arbeitszeitkonteneinsatz interessiert sein dürften. Zum anderen sprechen die Ergebnisse für die Annahme, dass die Arbeitszeiten von geringfügig Beschäftigten von betrieblicher Seite oft fest vorgegeben sind, wodurch sich der Zugang zu einem Arbeitszeitkonto nicht lohnt. Auch teilzeitbeschäftigte Frauen scheinen tendenziell unterdurchschnittlich häufig Zugang zu einem Arbeitszeitkonto zu haben, allerdings sind die Effekte nur teilweise signifikant. Dagegen sind teilzeitbeschäftigte Männer beim Zugang zu einem Arbeitszeitkonto gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht grundsätzlich benachteiligt, da sich hier keine signifikanten Unterschiede ergeben. Gesamtwirtschaftlich betrachtet sind unter den geringfügig und Teilzeitbeschäftigten mehrheitlich Frauen zu finden, wodurch die Ergebnisse der Betriebsebene mit einem

²⁰⁸ Jedoch haben sich auch bei Aufnahme der geringfügigen Beschäftigung keine Unterschiede in den Schätzergebnissen bei Männern gezeigt.

²⁰⁹ Ein negativer Zusammenhang zeigt sich auch bei Männern bei Aufnahme der geringfügigen Beschäftigung im Modell.

negativen Zusammenhang des Anteils von Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten und dem Arbeitszeitkonteneinsatz in Einklang mit den Ergebnissen der Individualebene stehen, dass geringfügig und teilzeitbeschäftigte Frauen eine geringere Wahrscheinlichkeit des Zugangs zu einem Arbeitszeitkonto haben.

Zweitens scheinen befristet beschäftigte Männer unterdurchschnittlich häufig über Arbeitszeitkonten verfügen zu können als Beschäftigte mit einem dauerhaften Arbeitsvertrag, allerdings sind auch hier die Koeffizienten nur teilweise signifikant. Bei Frauen ergibt sich mit Ausnahme des Jahres 2002 kein signifikanter Unterschied, wonach befristet gegenüber unbefristet beschäftigten Frauen nicht grundsätzlich benachteiligt sind. Danach scheinen zumindest befristet beschäftigte Frauen nicht bestimmten Arbeitsmarktsegmenten zugeordnet werden zu können, in denen ein Arbeitszeitkonteneinsatz weniger wahrscheinlich ist. Auf der Betriebsebene hat sich ein negativer Effekt der Befristungsquote auf die Wahrscheinlichkeit des betrieblichen Arbeitszeitkonteneinsatzes gezeigt, der auf der Individualebene insgesamt nicht bestätigt werden kann.

Drittens lässt sich bei Beschäftigten in Leiharbeit kein unterschiedlicher Zugang zu einem Arbeitszeitkonto gegenüber Nicht-Leiharbeitnehmern erkennen. Danach werden Leiharbeiter nicht grundsätzlich vom Zugang zu einem Arbeitszeitkonto am Arbeitsmarkt ausgeschlossen. Die Betriebsdaten weisen hingegen auf einen positiven Zusammenhang zwischen dem Leiharbeiteranteil und dem Arbeitszeitkonteneinsatz hin, womit Betriebe mit einem hohen Flexibilitätsbedarf komplementär Arbeitszeitkonten und Leiharbeit nutzen und damit eine Polarisierung zwischen Stamm- und Randbelegschaften entsteht.

Viertens finden sich Arbeitszeitkonten überdurchschnittlich häufig bei Beschäftigten mit einer benötigten abgeschlossenen Berufsausbildung zur Ausübung der beruflichen Tätigkeit. Diese qualifizierten Beschäftigten sind insbesondere den betriebsinternen bzw. geschlossenen Systemen zuzuordnen, wodurch sie aufgrund ihres angesammelten betriebsspezifischen Humankapitals nicht mehr frei austauschbar sind. In diesen Arbeitsmärkten kann eine weite Verbreitung von Arbeitszeitkonten angenommen werden, da Arbeitgeber einerseits das Human-Kapital von qualifizierten Beschäftigten möglichst intensiv nutzen wollen, indem bei Auftragsspitzen die Arbeitszeit vorübergehend verlängert wird. Andererseits soll diese Beschäftigtengruppe auch bei negativen Auftragsveränderungen im Betrieb gehalten und auf Entlassungen verzichtet werden. Ein weiterer Erklärungsgrund ist, dass qualifizierte Beschäftigte eine höhere Marktmacht aufweisen und sich gezielt Betriebe mit Arbeitszeitkonten als Arbeitgeber aussuchen können. Der positive Zusammenhang zwischen der abgeschlossenen Berufsausbildung und dem Zugang zu einem Arbeitszeitkonto steht in Einklang mit den Betriebsdaten, wonach mit einem zunehmenden Anteil qualifizierter Beschäftigter die

Tabelle 39: Determinanten des Zugangs zu einem Arbeitszeitkonto bei Männern

		Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	Std.-fehler
<i>Vertragliche Arbeitszeit (Ref.: Vollzeit)</i>									
Teilzeit		-0,296	0,223	0,151	0,204	0,066	0,198	-0,011	0,202
<i>Geringfügige Beschäftigung</i>									
<i>Befristung (Ref.: Unbefristet)</i>									
Befristet		-0,104	0,128	-0,420 ***	0,141	-0,249 *	0,132	-0,010	0,149
<i>Leiharbeit (Ref.: Keine Leiharbeit)</i>									
Leiharbeit		-0,482 *	0,275	0,318	0,209	-0,043	0,214	0,348	0,239
<i>Ausbildung (Ref.: Keine besondere Ausbildung)</i>									
Abgeschlossene Berufsausbildung		0,357 ***	0,082	0,565 ***	0,104	0,349 ***	0,099	0,412 ***	0,110
Abgeschlossenes Hochschulstudium		0,125	0,123	0,237	0,148	0,079	0,149	0,130	0,151
<i>Autonomie (Ref.: Eher niedrige Autonomie)</i>									
Mittlere Autonomie		0,322 ***	0,116	-0,053	0,126	0,178	0,113	0,055	0,121
Eher hohe Autonomie		-0,208	0,127	-0,548 ***	0,142	-0,328 **	0,134	-0,199	0,140
<i>Berufliche Stellung (Ref.: Arbeiter)</i>									
Angestellter		-0,254 **	0,106	-0,069	0,121	-0,368 ***	0,109	-0,471 ***	0,120
Beamter		-0,153	0,171	0,050	0,184	-0,152	0,201	-0,266	0,218
<i>Einarbeitung (Ref.: Kurze Einweisung)</i>									
Längere Einarbeitung		0,199 **	0,086	0,155	0,095	0,350 ***	0,097	0,239 **	0,107
Lehrgänge/Kurse		0,386 ***	0,101	0,290 ***	0,106	0,443 ***	0,107	0,374 ***	0,113

	2002	2006	2009	2012
	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	Std.-fehler
<i>Betriebsgröße (Ref.: < 20 Beschäftigte)</i>				
20 bis 199 Beschäftigte	0,163 *	0,089	0,252 **	0,101
200 bis 1.999 Beschäftigte	0,593 ***	0,095	0,489 ***	0,107
Über 2.000 Beschäftigte	0,792 ***	0,096	0,654 ***	0,110
<i>Wirtschaftsbereich (Ref.: Produzierendes Gewerbe inkl. Bau)</i>				
Handel/Verkehr/Gastgewerbe	-0,159 *	0,094	-0,296 ***	0,102
Sonstige Dienstleistungen	-0,208 **	0,091	-0,263 ***	0,100
Öffentliche Dienstleister/Erziehung/Gesundheit	-0,081	0,107	0,051	0,114
<i>Region (Ref.: Westdeutschland)</i>				
Ostdeutschland	0,425 ***	0,087	0,324 ***	0,088
Konstante	-1,047 ***	0,113	-0,757 ***	0,127
Fallzahl	5023		3971	
Pseudo-R ² (McKelvey and Zavoina's)	0,04		0,03	
Pseudo-R ² (McFadden)	0,04		0,04	

* $p < 0,1$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$
 Quelle: SOEP, eigene Berechnungen.

Tabelle 40: Determinanten des Zugangs zu einem Arbeitszeitkonto bei Frauen

		2002	2006	2009	2012		
		Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	Std.-fehler
<i>Vertragliche Arbeitszeit (Ref.: Vollzeit)</i>							
Teilzeit		-0,171 **	0,078	-0,041	0,075	-0,154 **	0,070
Geringfügige Beschäftigung		-1,310 ***	0,291	-1,017 ***	0,206	-1,038 ***	0,196
<i>Befristung (Ref.: Unbefristet)</i>							
Befristet		0,281 **	0,121	0,003	0,134	0,071	0,117
<i>Leiharbeit (Ref.: Keine Leiharbeit)</i>							
Leiharbeit		-0,264	0,347	0,163	0,287	-0,031	0,248
<i>Ausbildung (Ref.: Keine besondere Ausbildung)</i>							
Abgeschlossene Berufsausbildung		0,523 ***	0,109	0,442 ***	0,115	0,452 ***	0,113
Abgeschlossenes Hochschulstudium		0,177	0,149	-0,048	0,157	0,058	0,159
<i>Autonomie (Ref.: Eher niedrige Autonomie)</i>							
Mittlere Autonomie		0,146	0,099	0,185 *	0,102	0,161 *	0,096
Eher hohe Autonomie		0,027	0,137	-0,036	0,142	0,005	0,145
<i>Berufliche Stellung (Ref.: Arbeitet)</i>							
Angestellter		0,152	0,119	0,255 **	0,128	0,076	0,122
Beamter		-0,101	0,188	-0,267	0,223	-0,528 ***	0,204
<i>Einarbeitung (Ref.: Kurze Einweisung)</i>							
Längere Einarbeitung		0,437 ***	0,088	0,375 ***	0,088	0,265 ***	0,103
Lehrgänge/Kurse		0,284 ***	0,103	0,277 ***	0,108	0,381 ***	0,116

		2002	2006	2009	2012
		Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	Std.-fehler
<i>Betriebsgröße (Ref.: < 20 Beschäftigte)</i>					
20 bis 199 Beschäftigte		0,385 ***	0,091	0,415 ***	0,094
200 bis 1.999 Beschäftigte		0,849 ***	0,101	0,664 ***	0,105
Über 2.000 Beschäftigte		0,622 ***	0,115	0,488 ***	0,108
<i>Wirtschaftsbereich (Ref.: Produzierendes Gewerbe inkl. Bau)</i>					
Handel/Verkehr/Gastgewerbe		-0,211 **	0,105	-0,295 **	0,122
Sonstige Dienstleistungen		0,018	0,096	-0,186	0,115
Öffentliche Dienstleister/Erziehung/Gesundheit		0,030	0,092	0,125	0,105
<i>Region (Ref.: Westdeutschland)</i>					
Ostdeutschland		0,113	0,085	0,150	0,092
Konstante		-1,569 ***	0,143	-1,183 ***	0,145
Fallzahl		4179		3511	3873
Pseudo-R ² (McKelvey and Zavoina's)		0,05		0,04	0,05
Pseudo-R ² (McFadden)		0,06		0,06	0,07

*p<0,1, **p<0,05, ***p<0,01

Quelle: SOEP, eigene Berechnungen.

Wahrscheinlichkeit des betrieblichen Arbeitszeitkonteneinsatzes steigt. Frauen mit mittlerer beruflicher Autonomie weisen ebenfalls überdurchschnittlich häufig Arbeitszeitkonten auf, während Männer mit einer eher hohen Autonomie tendenziell unterdurchschnittlich häufig Zugang zu einem Arbeitszeitkonto im Vergleich zu Beschäftigten mit einer eher niedrigen Autonomie haben. Dies kann aber damit begründet werden, dass Männer mit einer eher hohen beruflichen Autonomie häufiger andere Arbeitszeitarrangements aufweisen und daher eher unbezahlte Überstunden leisten und/oder in Vertrauensarbeitszeit arbeiten, die einem Arbeitszeitkonteneinsatz entgegenstehen.

In Hinblick auf die Kontrollvariablen zeigt sich, dass Männer in einem Angestelltenverhältnis unterdurchschnittlich häufig Zugang zu einem Arbeitszeitkonto im Vergleich zu Arbeitern haben, während bei Frauen tendenziell Beamtinnen unterdurchschnittlich häufig über Arbeitszeitkonten verfügen können. Bei beiden Geschlechtern zeigt sich, dass Beschäftigte mit einer größeren Quantität und Qualität der erforderlichen Einarbeitung überdurchschnittlich häufig über ein Arbeitszeitkonto verfügen als Beschäftigte mit nur einer kurzen Einweisung in ihre Tätigkeit. Bei einer längeren und anspruchsvolleren Einarbeitungsphase kann davon ausgegangen werden, dass Beschäftigte in einem höheren Maße über betriebsspezifisches Humankapital verfügen, wodurch Arbeitgeber an einem Arbeitszeitkonteneinsatz interessiert sind und daher Beschäftigte häufiger Zugang zu einem Arbeitszeitkonto haben. Männer und Frauen, die in größeren Betrieben beschäftigt sind, stehen überdurchschnittlich häufig Arbeitszeitkonten zur Verfügung als in kleineren Betrieben mit weniger als 20 Mitarbeitern. Dagegen haben Männer, die in den Branchen Handel, Verkehr und Gastgewerbe und in den Sonstigen Dienstleistungen tätig sind, weniger häufig Zugang zu einem Arbeitszeitkonto als Beschäftigte im Produzierenden Gewerbe inklusive dem Baugewerbe. Frauen haben im Handel, Verkehr und Gastgewerbe ebenfalls unterdurchschnittlich häufig Zugang zu einem Arbeitszeitkonto, während Frauen im Bereich Öffentliche Dienstleister, Erziehung und Gesundheit tendenziell häufiger über Arbeitszeitkonten verfügen können. Männer in Ostdeutschland haben überdurchschnittlich häufig ein Arbeitszeitkonto im Vergleich zu Männern in Westdeutschland, während sich bei Frauen in der Tendenz kein Unterschied zeigt. Insgesamt betrachtet stehen die Befunde zu Betriebsgröße, Branchen und Region auf der Individualebene in Einklang mit den aggregierten Ergebnissen der Betriebsebene.

Zeitlicher Trend

Eine Analyse des zeitlichen Trends bei den verschiedenen Merkmalen weist überwiegend auf robuste Ergebnisse bei den Modellschätzungen für Männer und Frauen hin. Sowohl bei Männern als auch bei Frauen bleiben die Koeffizienten

und Signifikanzniveaus der interessierenden Merkmale meist über die einzelnen Beobachtungszeitpunkte hinweg stabil. Bei den Männern weisen eine benötigte abgeschlossene Berufsausbildung und die erforderliche Einarbeitung einen gleichbleibenden positiven Zusammenhang mit dem Zugang zu einem Arbeitszeitkonto auf. Die negativen Effekte eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses und einer eher hohen Autonomie beruflichen Handelns sind aber nur teilweise signifikant. Bei den Frauen weisen die geringfügige Beschäftigung mit einem negativen Zusammenhang, eine benötigte abgeschlossene Berufsausbildung, die erforderliche Einarbeitung und eine mittlere Autonomie mit jeweils einem positiven Zusammenhang eine hohe zeitliche Konstanz auf und stellen somit die zentralen Bestimmungsfaktoren des Zugangs zu einem Arbeitszeitkonto dar. Die Teilzeitbeschäftigung weist nur teilweise einen signifikant negativen Effekt auf.

Interaktionsvariablen

In einem zweiten Schritt wurden neben den bereits beschriebenen Variablen die Merkmale benötigte Ausbildung und die Autonomie beruflichen Handelns interagiert und in die getrennten Modelle für Männer und Frauen aufgenommen. Mit Aufnahme der Interaktionsvariablen bleiben die Ergebnisse der anderen Merkmale robust (vgl. Tabelle 41 und Tabelle 42). Dabei leisten die Interaktionsvariablen keinen zusätzlichen Erklärungsbeitrag. Lediglich in den Jahren 2002 und 2006 zeigt sich bei Frauen ein schwach signifikanter, negativer Effekt bei einer abgeschlossenen Berufsausbildung und mittleren Autonomie beruflichen Handelns.

Tabelle 41: Determinanten des Zugangs zu einem Arbeitszeitkonto mit Interaktionen bei Männern

		2002	2006	2009	2012	
	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	Std.-fehler
<i>Vertragliche Arbeitszeit (Ref.: Vollzeit)</i>						
Teilzeit	-0,288	0,224	0,155	0,204	0,060	0,198
Geringfügige Beschäftigung						
<i>Befristung (Ref.: Unbefristet)</i>						
Befristet	-0,107	0,129	-0,422 ***	0,141	-0,248 *	0,132
<i>Leiharbeit (Ref.: Keine Leiharbeit)</i>						
Leiharbeit	-0,481 *	0,274	0,325	0,210	-0,045	0,213
<i>Ausbildung (Ref.: Keine besondere Ausbildung)</i>						
Abgeschlossene Berufsausbildung	0,400 ***	0,089	0,603 ***	0,113	0,357 ***	0,109
Abgeschlossenes Hochschulstudium	-0,082	0,263	0,098	0,278	0,160	0,271
<i>Autonomie (Ref.: Eher niedrige Autonomie)</i>						
Mittlere Autonomie	0,516 **	0,214	0,120	0,232	0,208	0,230
Eher hohe Autonomie	-0,239 *	0,132	-0,566 ***	0,152	-0,297 **	0,142
<i>Berufliche Stellung (Ref.: Arbeiter)</i>						
Angestellter	-0,238 **	0,108	-0,061	0,122	-0,367 ***	0,109
Beamter	-0,133	0,174	0,059	0,184	-0,144	0,201
<i>Einarbeitung (Ref.: Kurze Einweisung)</i>						
Längere Einarbeitung	0,192 **	0,086	0,149	0,095	0,348 ***	0,097
Lehrgänge/Kurse	0,379 ***	0,102	0,288 ***	0,106	0,439 ***	0,107

	2002	2006	2009	2012
	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	Std.-fehler
<i>Betriebsgröße (Ref.: < 20 Beschäftigte)</i>				
20 bis 199 Beschäftigte	0,166*	0,089	0,254**	0,101
200 bis 1.999 Beschäftigte	0,597***	0,095	0,493***	0,107
Über 2.000 Beschäftigte	0,794***	0,097	0,655***	0,110
<i>Wirtschaftsbereich (Ref.: Produzierendes Gewerbe inkl. Bau)</i>				
Handel/Verkehr/Gastgewerbe	-0,158*	0,095	-0,295***	0,102
Sonstige Dienstleistungen	-0,207**	0,091	-0,263***	0,100
Öffentliche Dienstleister/Erziehung/Gesundheit	-0,084	0,107	0,050	0,114
<i>Region (Ref.: Westdeutschland)</i>				
Ostdeutschland	0,422***	0,087	0,320***	0,088
Interaktion Abg. Berufsausb.*Mittlere Autonomie	-0,244	0,220	-0,216	0,245
Interaktion Abg. Hochschulst.*Eher hohe Autonomie	0,255	0,278	0,173	0,309
Konstante	-1,072***	0,115	-0,780***	0,130
Fallzahl	5023	3971	4123	3348
Pseudo-R ² (McKelvey and Zavoina's)	0,04	0,03	0,04	0,03
Pseudo-R ² (McFadden)	0,04	0,04	0,04	0,03

*p<0,1, **p<0,05, ***p<0,01

Quelle: SOEP, eigene Berechnungen.

Tabelle 42: Determinanten des Zugangs zu einem Arbeitszeitkonto mit Interaktionen bei Frauen

		2002	2006	2009	2012	
	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	Std.-fehler
<i>Vertragliche Arbeitszeit (Ref.: Vollzeit)</i>						
Teilzeit	-0,166 **	0,077	-0,037	0,075	-0,154 **	0,070
Geringfügige Beschäftigung	-1,299 ***	0,290	-1,010 ***	0,207	-1,034 ***	0,196
<i>Befristung (Ref.: Unbefristet)</i>						
Befristet	0,280 **	0,122	0,006	0,134	0,072	0,117
<i>Leiharbeit (Ref.: Keine Leiharbeit)</i>						
Leiharbeit	-0,261	0,349	0,181	0,288	-0,032	0,249
<i>Ausbildung (Ref.: Keine besondere Ausbildung)</i>						
Abgeschlossene Berufsausbildung	0,638 ***	0,121	0,560 ***	0,127	0,489 ***	0,124
Abgeschlossenes Hochschulstudium	-0,048	0,230	-0,247	0,253	-0,052	0,261
<i>Autonomie (Ref.: Eher niedrige Autonomie)</i>						
Mittlere Autonomie	0,491 **	0,226	0,537 **	0,232	0,330	0,244
Eher hohe Autonomie	0,025	0,175	0,008	0,187	0,040	0,204
<i>Berufliche Stellung (Ref.: Arbeiter)</i>						
Angestellter	0,122	0,120	0,227 *	0,130	0,072	0,122
Beamter	-0,123	0,188	-0,280	0,219	-0,523 **	0,207
<i>Einarbeitung (Ref.: Kurze Einweisung)</i>						
Längere Einarbeitung	0,426 ***	0,089	0,366 ***	0,088	0,260 **	0,103
Lehrgänge/Kurse	0,271 ***	0,105	0,263 **	0,108	0,373 ***	0,117

	2002	2006	2009	2012
	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	Std.-fehler
<i>Betriebsgröße (Ref.: < 20 Beschäftigte)</i>				
20 bis 199 Beschäftigte	0,392 ***	0,090	0,418 ***	0,094
200 bis 1.999 Beschäftigte	0,858 ***	0,100	0,674 ***	0,105
Über 2.000 Beschäftigte	0,623 ***	0,115	0,493 ***	0,108
<i>Wirtschaftsbereich (Ref.: Produzierendes Gewerbe inkl. Bau)</i>				
Handel/Verkehr/Gastgewerbe	-0,216 **	0,105	-0,310 **	0,123
Sonstige Dienstleistungen	0,025	0,096	-0,188	0,115
Öffentliche Dienstleister/Erziehung/Gesundheit	0,035	0,092	0,122	0,105
<i>Region (Ref.: Westdeutschland)</i>				
Ostdeutschland	0,107	0,085	0,145	0,092
Interaktion Abg. Berufsausb.*Mittlere Autonomie	-0,420 *	0,225	-0,432 *	0,236
Interaktion Abg. Hochschulst.*Eher hohe Autonomie	0,286	0,315	0,196	0,346
Konstante	-1,609 ***	0,143	-1,221 ***	0,146
Fallzahl	4179	3511	3873	3382
Pseudo-R ² (McKelvey and Zavoina's)	0,05	0,04	0,05	0,05
Pseudo-R ² (McFadden)	0,06	0,06	0,07	0,07

*p<0,1, **p<0,05, ***p<0,01
Quelle: SOEP, eigene Berechnungen.

Gematchte Employer-Employee-Daten

Bislang wurde auf Grundlage von Personendaten gezeigt, bei welchen Beschäftigten die Wahrscheinlichkeit des Zugangs zu einem Arbeitszeitkonto höher oder geringer ausfällt. Dabei konnte aber nicht unterschieden werden, ob Beschäftigte unterdurchschnittlich häufig über Arbeitszeitkonten verfügen, weil der Betrieb, in dem sie tätig sind, keine Arbeitszeitkonten einsetzt, oder ob der Beschäftigte in einem Arbeitszeitkontenbetrieb keinen Zugang zu diesem Instrument hat. Mit den SOEP-LEE-Daten für das Jahr 2011 kann erstmalig überprüft werden, welche Beschäftigten keinen Zugang zu einem Arbeitszeitkonto haben, obwohl der Betrieb Arbeitszeitkonten einsetzt.

Dazu wurde ein zweistufiger Prozess modelliert. In einem ersten Schritt wurden alle Betriebe ausgewählt, in denen es Regelungen zu Arbeitszeitkonten gibt. In einem zweiten Schritt wurde dann analysiert, bei welchen Merkmalen auf der Personenebene die Wahrscheinlichkeit des Zugangs zu einem Arbeitszeitkonto höher oder geringer ausfällt. Dabei wurde auch für verschiedene Betriebsmerkmale kontrolliert. Vor den Analysen wurden zunächst alle inkonsistenten Fälle entfernt, d. h. solche Fälle, in denen Beschäftigte keinen Zugang zu einem Arbeitszeitkonto hatten, aber der dazugehörige Betrieb Arbeitszeitkontenregelungen für alle beschäftigten Arbeitnehmer angegeben hat ($N = 297$ von $N = 1.483$) sowie alle Fälle, in denen Beschäftigte Zugang zu einem Arbeitszeitkonto hatten, aber der Betrieb keine Arbeitszeitkontenregelungen angegeben hat ($N = 118$ von $N = 1.483$).

Aufgrund der relativ geringen Fallzahlen wurden die Modellschätzungen nur für Männer und Frauen insgesamt durchgeführt. In das Modell wurden als interessierende Merkmale auf der Beschäftigtenseite neben dem Geschlecht der vertragliche Arbeitszeitumfang sowie die befristete Beschäftigung und Leiharbeit aufgenommen. Damit kann geprüft werden, ob atypisch Beschäftigte beim Zugang zu einem Arbeitszeitkonto in Betrieben benachteiligt sind. Weiterhin wurden die benötigte Ausbildung und die erforderliche Einarbeitung berücksichtigt, die auf die Akquiseierung von betriebsspezifischem Humankapital hinweisen. Die Autonomie beruflichen Handelns wurde aufgenommen, da je nach beruflicher Autonomie die Arbeitszeitarrangements unterschiedlich ausfallen können (vgl. Tabelle 43). Weiterhin wurde auf der Beschäftigtenseite für die berufliche Stellung kontrolliert.

Auf der Betriebsseite wurde mit der Tarifbindung und der Existenz von Betriebs-/Personalräten für die industriellen Beziehungen kontrolliert. Die betriebliche Beschäftigungsstruktur wurde durch den Anteil der Teilzeitbeschäftigen, der geringfügig Beschäftigten, der befristet Beschäftigten sowie durch den Anteil an Frauen und Beschäftigten mit Hochschulabschluss abgebildet. Ebenfalls wurde berücksichtigt, ob es Leiharbeiter im Betrieb gibt und es wurde für die Betriebsgröße, Branche und Region kontrolliert.

Unter der Bedingung, dass in dem jeweiligen Betrieb Arbeitszeitkonten existieren, zeigen sich beim Zugang von Beschäftigten zu einem Arbeitszeitkonto keine signifikanten Unterschiede nach Geschlecht. Danach scheinen Frauen gegenüber Männern beim Zugang zu einem Arbeitszeitkonto in Arbeitszeitkontenbetrieben nicht benachteiligt zu sein. Ebenfalls gibt es keine signifikanten Unterschiede nach der vertraglichen Arbeitszeit, einer befristeten Beschäftigung und Leiharbeit. Damit sind atypisch Beschäftigte nicht grundsätzlich vom Zugang zu einem Arbeitszeitkonto in Betrieben mit diesem Instrument ausgeschlossen. Dies ist jedoch plausibel, da beispielsweise Teilzeit- und befristet Beschäftigte nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz nicht schlechter gestellt werden dürfen als Vollzeit- und unbefristet Beschäftigte. Darüber hinaus gibt es keine signifikanten Unterschiede zwischen Beschäftigten, für die ein höheres Maß an betriebsspezifischem Humankapital angenommen werden kann und solchen, bei denen dies nicht zutrifft. Beschäftigte mit einem höheren Maß an betriebsspezifischem Humankapital werden beim Zugang zu einem Arbeitszeitkonto in einem Arbeitszeitkontenbetrieb also nicht grundsätzlich bevorzugt.

Allerdings weisen die Ergebnisse darauf hin, dass die Wahrscheinlichkeit des Zugangs von Beschäftigten zu einem Arbeitszeitkonto in einem Arbeitszeitkontenbetrieb mit einem steigenden Anteil geringfügig Beschäftigter, befristet Beschäftigter und hochqualifizierter Beschäftigter generell sinkt. Das bedeutet, dass mit einem zunehmenden Anteil dieser Beschäftigtengruppen andere Flexibilitätsinstrumente an Bedeutung gewinnen, Arbeitszeitkonten aber weiterhin im Betrieb existieren. Da sich aber nur auf der betrieblichen und nicht auf der individuellen Ebene signifikante Effekte zeigen, scheint es beim Zugang zu einem Arbeitszeitkonto keine systematischen Unterschiede und damit keine Diskriminierung zwischen den analysierten Beschäftigtengruppen zu geben.

In diesem Kontext bleibt festzuhalten, dass mit einem zunehmenden Frauenanteil in Betrieben zwar tendenziell die Wahrscheinlichkeit von Arbeitszeitkonten sinkt. Sofern Betriebe aber Arbeitszeitkonten nutzen, scheint der Frauenanteil nicht von Bedeutung zu sein und Frauen sind gegenüber Männern beim Zugang zu diesem Instrument nicht generell benachteiligt. Beim Anteil der geringfügig und Teilzeitbeschäftigte zeigte sich in der Tendenz ebenfalls ein signifikant negativer Effekt auf die Wahrscheinlichkeit von Arbeitszeitkonten und auch in Arbeitszeitkontenbetrieben sinkt mit einem steigenden Anteil geringfügig Beschäftigter die Wahrscheinlichkeit des Zugangs zu einem Arbeitszeitkonto generell. Allerdings sind geringfügig und Teilzeitbeschäftigte gegenüber Vollzeitbeschäftigten beim Zugang zu einem Arbeitszeitkonto in Arbeitszeitkontenbetrieben nicht grundsätzlich benachteiligt. Die Schätzungen mit den Betriebsdaten weisen auch auf einen negativen Zusammenhang zwischen der Befristungsquote und einem betrieblichen Arbeitszeitkonteneinsatz hin. Und in Arbeitszeitkontenbetrieben sinkt mit einem

steigenden Anteil befristet Beschäftigter generell die Wahrscheinlichkeit des Zugangs von Beschäftigten zu einem Arbeitszeitkonto. Jedoch sind befristet gegenüber unbefristet Beschäftigten in Arbeitszeitkontenbetrieben ebenfalls nicht systematisch benachteiligt. Insgesamt betrachtet zeigt sich somit keine Diskriminierung von bestimmten Beschäftigtengruppen in den Betrieben. Danach bedeutet ein negativer Effekt des Frauenanteils, des Anteils von geringfügig und Teilzeitbeschäftigte sowie befristet Beschäftigten auf der Betriebsebene noch nicht, dass Frauen, geringfügig und Teilzeitbeschäftigte sowie befristet Beschäftigte auch eine geringere Wahrscheinlichkeit des Zugangs zu einem Arbeitszeitkonto in Arbeitszeitkontenbetrieben haben und damit systematisch benachteiligt werden.

Dagegen zeigt sich zwar im Kontext der humankapitaltheoretischen Überlegungen, dass mit einem zunehmenden Anteil an qualifizierten Beschäftigten die Wahrscheinlichkeit des betrieblichen Arbeitszeitkonteneinsatzes steigt. In Arbeitszeitkontenbetrieben werden qualifizierte Beschäftigte beim Zugang zu einem Arbeitszeitkonto aber nicht systematisch bevorzugt. Insgesamt sprechen die Ergebnisse für eine gleiche Behandlung beim Zugang von Beschäftigten zu einem Arbeitszeitkonto, wodurch mögliche Spannungen zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen vermieden werden.

Tabelle 43: Determinanten des Zugangs zu einem Arbeitszeitkonto in Arbeitszeitkontenbetrieben

	2011	
	Koeff.	Std.-fehler
<i>Geschlecht (Ref.: Mann)</i>		
Frau	0,459	0,280
<i>Vertragliche Arbeitszeit (Ref.: Vollzeit)</i>		
Teilzeit	-0,141	0,286
Geringfügige Beschäftigung	-1,041	0,676
<i>Befristung (Ref.: Unbefristet)</i>		
Befristet	0,157	0,330
<i>Leiharbeit (Ref.: Keine Leiharbeit)</i>		
Leiharbeit	-0,759	0,580
<i>Ausbildung (Ref.: Keine besondere Ausbildung)</i>		
Abgeschlossene Berufsausbildung	0,294	0,330
Abgeschlossenes Hochschulstudium	0,183	0,447
<i>Autonomie (Ref.: Eher niedrige Autonomie)</i>		
Mittlere Autonomie	0,165	0,279
Eher hohe Autonomie	-0,094	0,382
<i>Berufliche Stellung (Ref.: Arbeiter)</i>		
Angestellter	-0,491	0,322
Beamter	-0,622	0,487
<i>Einarbeitung (Ref.: Kurze Einweisung)</i>		
Längere Einarbeitung	0,077	0,277
Lehrgänge/Kurse	0,055	0,300

	2011	
	Koeff.	Std.-fehler
<i>Tarifbindung (Ref.: Kein Tarifvertrag)</i>		
Tarifbindung	-0,165	0,252
<i>Betriebs-/Personalrat (Ref.: Kein Betriebs-/Personalrat)</i>		
Betriebs-/Personalrat	0,381	0,293
Anteil der Teilzeitbeschäftigte	0,005	0,006
Anteil geringfügig Beschäftigter	-0,022**	0,009
Anteil befristet Beschäftigter	-0,019**	0,008
<i>Leiharbeit im Betrieb (Ref.: Keine Leiharbeit)</i>		
Leiharbeit	-0,103	0,239
Frauenanteil	0,004	0,006
Anteil der Beschäftigten mit Hochschulabschluss	-0,014***	0,004
Logarithmierte Betriebsgröße	-0,056	0,076
<i>Wirtschaftsbereich (Ref.: Industrie)</i>		
Land- und Forstwirtschaft/Fischerei	-0,836	0,619
Handel	-0,435	0,341
Sonstige Dienstleistungen	0,005	0,391
Öffentliche Dienstleistungen	0,047	0,360
<i>Region (Ref.: Westdeutschland)</i>		
Ostdeutschland	0,188	0,235
Konstante	1,746	0,528
Fallzahl	704	
Pseudo-R ² (McFadden)	0,07	

*p<0.1, **p<0.05, ***p<0.01

Quelle: SOEP-LEE, eigene Berechnungen.

8.4.2.3 Zusammenfassung

In den beiden vorangegangenen Kapitelteilen wurde in einem ersten Schritt analysiert, bei welchen Beschäftigten die Wahrscheinlichkeit des Zugangs zu einem Arbeitszeitkonto höher oder geringer ausfällt, unabhängig davon, ob der Betrieb, in dem der Beschäftigte tätig ist, Arbeitszeitkonten einsetzt. Die deskriptiven Befunde haben erste Hinweise darauf gegeben, dass Beschäftigte einen unterschiedlichen Zugang zu Arbeitszeitkonten haben und somit bestimmte Gruppen am Arbeitsmarkt potenziell benachteiligt werden. Dies konnte unter Kontrolle anderer Merkmale aber nur teilweise in den multivariaten Analysen bestätigt werden.

Zwar zeigen die deskriptiven Befunde, dass Vollzeitbeschäftigte häufiger Zugang zu einem Arbeitszeitkonto haben als Teilzeitbeschäftigte, allerdings lässt sich eine Benachteiligung von teilzeitbeschäftigten Männern beim Zugang zu einem Arbeitszeitkonto unter Kontrolle weiterer Merkmale nicht erkennen. Dagegen scheinen teilzeitbeschäftigte Frauen beim Zugang zu einem Arbeitszeitkonto tendenziell benachteiligt zu sein. Unterdurchschnittlich häufig verfügen auch geringfügig beschäftigte Frauen über ein Arbeitszeitkonto, worauf die deskriptiven Befunde bereits hingewiesen haben. Befristet beschäftigte Männer scheinen

ebenfalls unterdurchschnittlich häufig Zugang zu einem Arbeitszeitkonto zu haben, während sich bei Frauen kein signifikanter Effekt zeigt. Dagegen verfügen Beschäftigte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung überdurchschnittlich häufig über ein Arbeitszeitkonto, was durch die humankapitaltheoretischen Überlegungen begründet werden kann.

In einem zweiten Schritt wurde analysiert, bei welchen Beschäftigten die Wahrscheinlichkeit des Zugangs zu einem Arbeitszeitkonto höher oder geringer ausfällt, gegeben, dass ein Betrieb Arbeitszeitkonten hat. In Arbeitszeitkontenbetrieben konnte keine Benachteiligung von Frauen, geringfügig oder regulär Teilzeitbeschäftigte, befristet Beschäftigte und Leiharbeitern beim Zugang zu einem Arbeitszeitkonto festgestellt werden. Auch haben Beschäftigte, für die ein hohes Maß an betriebsspezifischem Humankapital vermutet werden kann, nicht überdurchschnittlich häufig Zugang zu einem Arbeitszeitkonto. Dadurch gibt es in Arbeitszeitkontenbetrieben keine systematischen Unterschiede beim Zugang von Beschäftigten zu einem Arbeitszeitkonto und einzelne Beschäftigtengruppen werden gegenüber anderen nicht bevorzugt.

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass die Befunde beim Zugang zu einem Arbeitszeitkonto im Arbeitsmarkt und der Zugang zu einem Arbeitszeitkonto im Betrieb unterschiedlich ausfallen. Ein unterschiedlicher Zugang zu einem Arbeitszeitkonto im Arbeitsmarkt lässt sich mit den segmentationstheoretischen Überlegungen begründen, wodurch insbesondere teilzeit- und geringfügig beschäftigte Frauen sowie befristet beschäftigte Männer eher den unstrukturierten Arbeitsmärkten bzw. offenen Systemen zugerechnet werden können und hier ein Arbeitszeitkonteneinsatz weniger wahrscheinlich ist. Dadurch scheinen diese Gruppen beim Zugang zu einem Arbeitszeitkonto benachteiligt zu sein. Innerhalb eines Betriebs scheint es diese Benachteiligungen aber nicht zu geben, was mit den Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes begründet werden kann. Nach diesem Gesetz ist eine Diskriminierung von Teilzeit- und befristet Beschäftigten nicht erlaubt.

9 Fazit

In den letzten drei Jahrzehnten ist die Notwendigkeit einer höheren Flexibilität am Arbeitsmarkt zu einem zentralen Thema der Arbeitsmarktpolitik in Deutschland geworden. Im Zuge des immer stärker werdenden internationalen Konkurrenz- und Wettbewerbsdrucks forderten Vertreter aus Politik und Wirtschaft eine weitreichende Flexibilisierung am Arbeitsmarkt, um Arbeitslosigkeit abzubauen und neue Beschäftigung zu schaffen. In der Folge hat numerische Flexibilität am deutschen Arbeitsmarkt zwar an Bedeutung gewonnen, dennoch greifen deutsche Betriebe immer noch vorwiegend auf Maßnahmen der internen Flexibilität zurück, um sich an Nachfrageveränderungen im weltweiten Absatzmarkt anpassen zu können. Bei den Instrumenten interner Flexibilität spielt die Arbeitszeitflexibilität eine besondere Rolle, deren Dominanz auf einen historisch gewachsenen Prozess zurückzuführen ist und von Seiten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen wird. Zwar kann eine hohe zeitliche Flexibilität zu Belastungen bei Beschäftigten führen, beispielsweise in Form von langen und unvorhersehbaren Arbeitszeiten, dennoch tragen Arbeitnehmer und ihre Interessenvertretungen die häufig an betrieblichen Bedürfnissen ausgerichteten flexiblen Arbeitszeiten mit, um im Gegenzug weitgehend gesicherte Beschäftigungsverhältnisse zu erreichen.

In dieser Arbeit wurden mit Überstunden und Arbeitszeitkonten zwei Instrumente zur Flexibilisierung der Arbeitszeit untersucht. Im Fokus der empirischen Analysen standen die arbeitsangebotsseitigen und die arbeitsnachfrageseitigen Einflussfaktoren von Überstunden und Arbeitszeitkonten. Die Ergebnisse geben somit Aufschluss, welche Betriebe auf Überstunden und Arbeitszeitkonten zurückgreifen und welche Beschäftigten von diesen Instrumenten betroffen sind. Da Betriebe eine wichtige Rolle bei der Regulierung der Arbeitszeiten von Beschäftigten einnehmen, sind sie von zentraler Bedeutung bei der Frage, welche Beschäftigten Überstunden leisten und welche Beschäftigten einen Zugang zu einem Arbeitszeitkonto erhalten.

In diesem Kontext stellen Überstunden eine klassische Möglichkeit dar, die Arbeitszeiten von Beschäftigten zu variieren. In Hinblick auf das Thema Überstunden kann mit den bestehenden Datensätzen allerdings bislang nicht analysiert werden, welche Beschäftigten in einem Betrieb tatsächlich Überstunden leisten, gegeben, dass dieser Betrieb Überstunden zur Arbeitszeitvariation einsetzt. Diese Analysen sind nur mit gematchten Employer-Employee-Daten möglich, die hinreichend Informationen zu Überstunden bei Betrieben und Beschäftigten beinhalten. Die dieser Arbeit zugrundeliegenden empirischen Analysen zu Überstunden können aber auf Basis von Individualdaten zumindest Aufschluss darüber geben, welche individuellen Faktoren und Merkmale, die das Beschäftigungsverhältnis bzw. den

Arbeitsplatz charakterisieren, die Wahrscheinlichkeit beeinflussen, dass ein Arbeitnehmer bezahlte oder unbezahlte Überstunden leistet. Dabei beschränken sich die Analysen nicht nur auf die Gruppe der (vollzeitbeschäftigte) Männer, sondern es wurden auch (teilzeit- und geringfügig beschäftigte) Frauen eingeschlossen, deren Erwerbsbeteiligung in den letzten Jahrzehnten deutlich gestiegen ist. Bis-herige Studien konzentrierten sich meist auf Männer in einem Vollzeitarbeitsverhältnis und vernachlässigten dadurch im Arbeitsmarkt stehende Frauen, die häufig in Teilzeit arbeiten oder eine geringfügige Beschäftigung ausüben, weshalb eine Gesamtbetrachtung der Beschäftigten am Arbeitsmarkt bislang fehlte. Durch die Berücksichtigung von Frauen standen weiterhin geschlechtsspezifische Unterschiede im Mittelpunkt dieser Arbeit, die in den bisherigen Studien nicht hinreichend beachtet wurden. Mit dem Fokus auf geschlechtsspezifischen Unterschieden konnte gezeigt werden, dass zwar Männer im Vergleich zu Frauen immer noch häufiger Überstunden leisten und auch die Anzahl der geleisteten Überstunden fällt bei Männern immer noch höher als bei Frauen aus. Im Beobachtungszeitraum ist der Anteil der Frauen mit Überstunden jedoch deutlich gestiegen und auch der Umfang der geleisteten Überstunden hat zugenommen. Damit zeigt sich eine Annäherung von Männern und Frauen nicht nur bei der Häufigkeit, sondern auch beim Umfang der geleisteten Überstunden.

Mit den multivariaten Analysen wurden die Forschungslücken zu den arbeitsangebotsseitigen Einflussfaktoren von bezahlten und unbezahlten Überstunden bei Frauen und den geschlechtsspezifischen Einflussfaktoren von bezahlten und unbezahlten Überstunden geschlossen. Dabei weist ein Vergleich verschiedener Querschnittsmodelle auf mögliche Veränderungen der Einflussfaktoren im Zeitverlauf hin, was insbesondere bei der Erwerbsbeteiligung von Frauen wichtig ist, aber mit Panelanalysen nicht geleistet werden kann. Demgegenüber steht, dass die Querschnittsmodelle je nach Auswahl der einzelnen Zeitpunkte auch zu unterschiedlichen Ergebnissen führen können, womit Interpretationen verzerrt werden könnten. Im Rahmen der vorliegenden Studie wurden jedoch auch Vergleichsschätzungen für andere Zeitpunkte durchgeführt, um zu prüfen und sicherzustellen, dass es keine gravierenden Unterschiede gibt.

Die multivariaten Analysen zu den Einflussfaktoren von bezahlten Überstunden zeigen, dass mit zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit, einem benötigten abgeschlossenen Hochschulstudium zur Ausübung der beruflichen Tätigkeit und der Möglichkeit des Zugangs zu einem Arbeitszeitkonto die Wahrscheinlichkeit für bezahlte Überstunden geringer ausfällt. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass Beschäftigte mit einer kürzeren Betriebszugehörigkeit, keiner benötigten Ausbildung und ohne Zugang zu einem Arbeitszeitkonto überdurchschnittlich häufig bezahlte Überstunden leisten. Diese Merkmale treffen eher auf Beschäftigte zu, die weniger

gut in den Arbeitsmarkt integriert sind und daher eine potenzielle Benachteiligung erfahren. Für die Beschäftigten bieten bezahlte Überstunden aber erstens eine Möglichkeit von zumindest vorübergehenden Einkommenssteigerungen und zweitens die Chance von zusätzlichen Investitionen in betriebsspezifisches Humankapital, die sich positiv auf die Beschäftigung im Betrieb auswirken können. In diesem Sinne können bezahlte Überstunden zu einem Abbau sozialer Ungleichheit am Arbeitsmarkt beitragen, da weniger gut integrierte Beschäftigte die Einkommenslücke zu anderen, fester im Arbeitsmarkt stehenden Beschäftigten, zumindest partiell reduzieren können. Mit der Akquirierung von betriebsspezifischem Humankapital durch Überstunden können sie ihre Position im Betrieb verbessern. Dafür nehmen Beschäftigte auch längere Arbeitszeiten in Kauf.

Bei den Einflussfaktoren von unbezahlten Überstunden ergeben sich im Wesentlichen vier Bestimmungsgründe, wobei zunächst bei Teilzeitbeschäftigten mit zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit und dem Zugang zu einem Arbeitszeitkonto die Wahrscheinlichkeit für unbezahlte Überstunden geringer ausfällt. Dies bedeutet, dass Vollzeitbeschäftigte, Beschäftigte mit einer kurzen Betriebszugehörigkeit und Beschäftigte ohne Zugang zu einem Arbeitszeitkonto überdurchschnittlich häufig unbezahlte Überstunden leisten. Weiterhin bieten Beschäftigte in einer hohen beruflichen Position überdurchschnittlich häufig unbezahlte Überstunden an. Die Befunde sprechen dafür, dass unbezahlte Überstunden insbesondere solche Arbeitnehmer leisten, die am Anfang ihrer Karriere im Unternehmen stehen und durch längere Arbeitszeiten ein positives Signal setzen wollen, um zukünftige Erträge wie Einkommenssteigerungen und Beförderungen zu erzielen. Diese Beschäftigten verfügen bereits über ein höheres Maß an (betriebsspezifischem) Humankapital und arbeiten häufiger selbstbestimmt in Vertrauensarbeitszeit, wodurch geleistete Arbeitsstunden nicht dokumentiert und unbezahlte Überstunden begünstigt werden. In diesem Kontext tragen unbezahlte Überstunden zu einer Verschärfung sozialer Ungleichheit bei, da sie von Beschäftigten geleistet werden, die im Vergleich zu geringer Qualifizierten eine höhere Marktmacht²¹⁰ aufweisen und damit ihre Position im Betrieb und im Arbeitsmarkt noch weiter verbessern können. Zu berücksichtigen ist dabei aber auch, dass durch unbezahlte Überstunden der tatsächliche Stundenlohn sinkt und damit faktisch die Lohnungleichheit auf Stundenbasis verringert wird. Bei einer alleinigen Be trachtung der Löhne auf Stundenbasis führen unbezahlte Überstunden somit zu einem Abbau sozialer Ungleichheit.

²¹⁰ Aufgrund der Bildungsexpansion ist der Anteil der Hochqualifizierten immer weiter gestiegen, wodurch davon auszugehen ist, dass die Marktmacht von Hochqualifizierten gegenüber anderen Hochqualifizierten im Zuge der größeren Konkurrenz sogar geringer wird.

Auf der Arbeitsnachfrageseite zeigen die Ergebnisse, dass mit einem zunehmenden Anteil von geringfügig und befristet Beschäftigten und mit einem steigenden Frauenanteil die Wahrscheinlichkeit des betrieblichen Überstundeneinsatzes sinkt, wobei die Effekte nur teilweise signifikant sind. Dagegen fällt die Wahrscheinlichkeit des betrieblichen Überstundeneinsatzes mit einem zunehmenden Anteil an Facharbeitern und qualifizierten Beschäftigten, aber auch mit einem steigenden Anteil an Leiharbeitern höher aus. Überstunden setzen also insbesondere Betriebe mit einem hohen Anteil an Stammbeschäftigten ein, die ihre betriebliche Flexibilität durch Leiharbeit weiter erhöhen. Dagegen wird bei einer im Verhältnis zur Stammbelegschaft steigenden Randbelegschaft durch befristete Beschäftigung numerische Flexibilität bedeutender und die Wahrscheinlichkeit von Überstunden als Instrument zeitlicher Flexibilität fällt geringer aus. In diesem Kontext trägt der betriebliche Einsatz von Überstunden zur Verschärfung sozialer Ungleichheit bei, da Überstundenbetriebe eine Variation der Arbeitszeit gegenüber der Variation der Beschäftigtenzahl bevorzugen und davon vor allem gut beschützte Stammbelegschaften profitieren können. Die Ergebnisse zur Leiharbeit weisen darauf hin, dass Betriebe mit einem hohen Flexibilitätsbedarf sowohl zeitlich als auch numerisch flexibel sind. Bei diesen Betrieben kann angenommen werden, dass sich zeitliche Flexibilität auf die Stammbeschäftigten konzentriert und diese häufiger Überstunden leisten, während sich numerische Flexibilität auf die Randbelegschaft mit einer Variation des Leiharbeiteranteils bezieht. Damit kommt es zu einer Polarisierung zwischen gut geschützten Stamm- und wenig geschützten Randbelegschaften in Betrieben. Solche Betriebe mit einer dauerhaften Spaltung in Stamm- und Randbelegschaft zeichnen sich durch eine Schließung betriebsinterner Arbeitsmärkte aus.

Einschränkend ist bei den Analysen zu den arbeitsnachfrageseitigen Bestimmungsfaktoren von Überstunden anzumerken, dass die Ergebnisse nur für eine Teilgruppe von Betrieben gelten und eine Verallgemeinerung auf alle Betriebe in Deutschland nicht möglich ist. Dieses Vorgehen war jedoch notwendig, um einen gleichen Zeitbezug bei den Merkmalen herzustellen. Trotz der genannten Einschränkung bieten die dieser Arbeit zugrundeliegenden Analysen zu den arbeitsangebotsseitigen und den arbeitsnachfrageseitigen Einflussfaktoren eine ganzheitliche Betrachtung des komplexen Phänomens Überstunden, was in den bisherigen Studien nicht hinreichend geleistet wurde.

In Hinblick auf das Thema Arbeitszeitkonten lagen in der empirischen Forschung bislang nur Ergebnisse zu den betrieblichen Einflussfaktoren vor. Forschungslücken bestanden erstens darin, welche Beschäftigten einen Zugang zu einem Arbeitszeitkonto am Arbeitsmarkt haben und zweitens, welche Mitarbeiter in einem Betrieb mit Arbeitszeitkonten dieses Instrument nutzen können und damit

gegenüber anderen einen potenziell höheren Beschäftigungsschutz aufweisen. In der vorliegenden Arbeit wurde nach derzeitigem Kenntnisstand erstmalig anhand von Individualdaten mit multivariaten Analyseverfahren überprüft, welche Beschäftigten eine höhere oder geringere Wahrscheinlichkeit des Zugangs zu einem Arbeitszeitkonto am Arbeitsmarkt haben. Darüber hinaus konnte mit gematchten Employer-Employee-Daten erstmalig untersucht werden, welche Beschäftigten ein Arbeitszeitkonto zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten nutzen können, unter der Bedingung, dass der Betrieb dieses Instrument einsetzt. Damit konnten die beiden Forschungslücken zu den arbeitsangebotsseitigen Einflussfaktoren des Zugangs zu einem Arbeitszeitkonto geschlossen werden.

Die empirischen Analysen zeigen zunächst auf der Arbeitsnachfrageseite, dass Betriebe, die im System der industriellen Beziehungen eingebunden sind, überdurchschnittlich häufig Arbeitszeitkonten aufweisen. Danach fällt in tarifgebundenen Betrieben und in Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat die Wahrscheinlichkeit von Arbeitszeitkonten höher aus. In diesem Kontext ist es plausibel, dass Gewerkschaften und Betriebs- oder Personalräte die Interessen der Beschäftigten berücksichtigen und im Einsatz von Arbeitszeitkonten Vorteile für Beschäftigte sehen, wie beispielsweise eine selbstbestimmtere Arbeitszeitgestaltung. Dies bedeutet aber auch, dass Beschäftigte unterdurchschnittlich häufig von Arbeitszeitkonten profitieren können, wenn sie in einem Betrieb ohne Interessenvertretung arbeiten und damit in einer schlechteren Verhandlungsposition als Beschäftigte mit Interessenvertretung stehen. Ebenfalls steigt mit einem zunehmenden Anteil an Facharbeitern und qualifizierten Beschäftigten die Wahrscheinlichkeit von Arbeitszeitkonten, was durch die humankapitaltheoretischen Überlegungen begründet werden kann. Dagegen fällt mit einem zunehmenden Anteil von Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten, befristet Beschäftigten und Frauen die Wahrscheinlichkeit des Arbeitszeitkonteneinsatzes geringer aus. Diese Befunde zeigen sich unter Kontrolle wichtiger Merkmale, die in Zusammenhang mit dem betrieblichen Arbeitszeitkonteneinsatz stehen, wie beispielsweise die Branche und Betriebsgröße. Arbeitszeitkonten sind also überdurchschnittlich häufig in Betrieben verbreitet, die durch industrielle Beziehungen, qualifizierte Beschäftigte und einer relativ kleinen Randbelegschaft gekennzeichnet sind. Beschäftigte sind in diesen Betrieben relativ gut geschützt und Arbeitszeitkonten tragen zu einer Erhöhung der Beschäftigungsstabilität bei. Bei negativen Nachfrageveränderungen können die Arbeitszeiten der Beschäftigten vorübergehend verkürzt werden, indem zuvor angesammelte Guthaben auf Arbeitszeitkonten abgebaut werden und damit eine Variation der Arbeitszeit gegenüber einer Variation der Beschäftigtenzahl erfolgt. Numerische Flexibilität können diese Betriebe durch den Einsatz von Leiharbeit erreichen, die eine Pufferfunktion für gut geschützte Stammbelegschaften dar-

stellen. Dies kann durch den positiven Zusammenhang von Leiharbeit und Arbeitszeitkonten bestätigt werden, was auf eine Polarisierung von Stammbeschäftigten und Randbelegschaften hinweist. Insgesamt weisen die Ergebnisse der Betriebs-ebene somit auf eine Verschärfung sozialer Ungleichheit am Arbeitsmarkt durch Arbeitszeitkonten hin.

Auf der Arbeitsangebotsseite wurden die empirischen Analysen getrennt für Männer und Frauen durchgeführt, wobei sich geschlechtsspezifische Unterschiede beim Zugang zu einem Arbeitszeitkonto zeigen. So haben Männer mit einem höheren Maß an (betriebsspezifischem) Humankapital überdurchschnittlich häufig Zugang zu einem Arbeitszeitkonto, während befristet Beschäftigte und Männer mit hoher beruflicher Autonomie unterdurchschnittlich häufig über Arbeitszeitkonten verfügen. Während aber befristet Beschäftigte am Arbeitsmarkt benachteiligt sind und durch den geringeren Zugang zu einem Arbeitszeitkonto eine weitere Benachteiligung erfahren, kann bei Beschäftigten mit hoher beruflicher Autonomie nicht grundsätzlich von einer Benachteiligung gesprochen werden. Für diese Beschäftigtengruppe gelten häufig andere Arbeitszeitregelungen, wie Vertrauensarbeitszeit, bei der die geleistete Arbeitszeit nicht dokumentiert wird und ein Arbeitszeitkonteneinsatz dem entgegensteht. Frauen haben ebenfalls überdurchschnittlich häufig Zugang zu einem Arbeitszeitkonto, wenn sie über ein höheres Maß an (betriebsspezifischem) Humankapital verfügen. Dagegen sind teilzeit- und geringfügig beschäftigte Frauen beim Zugang zu einem Arbeitszeitkonto benachteiligt und auch am Arbeitsmarkt erfahren diese Frauen eine Benachteiligung. Insgesamt betrachtet sind also gut integrierte Beschäftigte im Arbeitsmarkt auch überdurchschnittlich häufig in Besitz eines Arbeitszeitkontos, während dies für benachteiligte Gruppen, wie befristet beschäftigte Männer sowie teilzeit- und geringfügig beschäftigte Frauen nicht gilt. Arbeitszeitkonten tragen damit zu einer weiteren Spaltung am Arbeitsmarkt zwischen den sogenannten Insidern mit stabilen und gut geschützten Beschäftigungsverhältnissen und den Outsidern mit unsicheren und weniger gut geschützten Beschäftigungsverhältnissen bei.

Einschränkend ist anzumerken, dass bei den zugrundeliegenden Analysen eine Annahme für einen Teil der Beschäftigten getroffen werden musste. Dabei können die Schätzergebnisse auch verzerrt sein, wenn die Annahmen in der Realität nicht zutreffen. Eine Überprüfung, ob und inwieweit es zur Verzerrungen kommt, ist allerdings nicht möglich.

In den Arbeitszeitkontenbetrieben scheint es hingegen keine Benachteiligung von bestimmten Beschäftigtengruppen beim Zugang zu einem Arbeitszeitkonto zu geben. In einem Betrieb mit Arbeitszeitkonten sind Frauen, Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte sowie befristet Beschäftigte und Leiharbeiter beim Zugang zu diesem Instrument gegenüber Männern, Vollzeit- und unbefristet Beschäftigten sowie Leih-

arbeitern nicht potenziell benachteiligt. Auch qualifizierte Beschäftigte werden beim Zugang zu einem Arbeitszeitkonto in einem Arbeitszeitkontenbetrieb nicht systematisch bevorzugt, wodurch sich keine Diskriminierung zwischen den Beschäftigtengruppen zeigt. Allerdings sinkt mit einem steigenden Anteil von geringfügig und befristet Beschäftigten sowie mit einem steigenden Anteil von Beschäftigten mit Hochschulabschluss generell die Wahrscheinlichkeit des Zugangs zu einem Arbeitszeitkonto in Arbeitszeitkontenbetrieben. Zu berücksichtigen ist aber, dass die Befunde bislang nur für ein Jahr vorliegen und daher mit Vorsicht zu interpretieren sind. Die Befunde auf Basis der gematchten Employer-Employee-Daten können aber zumindest dahingehend eingeordnet werden, dass Betriebe unter Berücksichtigung der Interessen von vorhandenen Gewerkschaften und Betriebs- oder Personalräten die Entscheidung treffen, Arbeitszeitkonten einzusetzen und dabei viele Beschäftigte Zugang zu einem Arbeitszeitkonto in diesem Betrieb erhalten. Dadurch spielen die individuellen Merkmale der Beschäftigten bei der Entscheidung zum Zugang zu einem Arbeitszeitkonto in einem Betrieb dann keine Rolle mehr.

Insgesamt weisen die Ergebnisse auf einen hohen Verbreitungsgrad von Überstunden und Arbeitszeitkonten am deutschen Arbeitsmarkt hin. Diese Dominanz von Instrumenten zeitlicher Flexibilität lässt sich zum einen durch die Herausbildung von betriebsinternen Arbeitsmärkten erklären. Zum anderen ist der hohe Stellenwert der zeitlichen Flexibilität auf einen historisch gewachsenen Prozess zurückzuführen. Denn bereits in der Frühphase der Industrialisierung setzten Betriebe auf Arbeitszeitflexibilität. Dennoch haben auch unstrukturierte Arbeitsmärkte und Instrumente numerischer Flexibilität an Bedeutung gewonnen. Betriebe greifen auf diese Instrumente, wie die befristete Beschäftigung und Leiharbeit, zurück, um sich in Zeiten von Globalisierung und der Abhängigkeit von Finanzmärkten weiterhin Nachfrageveränderungen anpassen zu können. Im Zuge eines erwarteten anhaltend hohen Konkurrenz- und Wettbewerbsdrucks werden auch zukünftig die Flexibilitätsanforderungen an die Betriebe und die Arbeitsgesellschaft weiter steigen. Dabei muss die Arbeitsgesellschaft zum einen mit einer immer weiter steigenden zeitlichen Flexibilität nach betrieblichen Erfordernissen umgehen. Zum anderen steht die Arbeitsgesellschaft prekären Beschäftigungsverhältnissen gegenüber, die häufig zu instabilen und diskontinuierlichen Erwerbsbiographien führen und somit die soziale Ungleichheit am Arbeitsmarkt verstärken.

Vor diesem Hintergrund kann der Einsatz von Überstunden und Arbeitszeitkonten zunächst als sinnvolle Handlungsalternative bewertet werden, um der zunehmenden Verbreitung von prekären Beschäftigungsverhältnissen zu begegnen. Auch konnte die Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009 durch die hohe Arbeitszeitflexibilität bewältigt werden. Die Last der Krise haben Beschäftigte in Form von drastischen Arbeitszeitverkürzungen auf sich genommen, um massive Entlassungs-

wellen zu verhindern. Demgegenüber ist allerdings zu berücksichtigen, dass ertens eine vollständige Substitution von numerischer Flexibilität durch Instrumente zeitlicher Flexibilität aufgrund der hohen Flexibilitätsanforderungen kaum möglich ist, sondern Betriebe auf einen Mix unterschiedlicher Instrumente zurückgreifen. Zweitens sind nicht alle Beschäftigte in gleichem Maße von Überstunden und Arbeitszeitkonten betroffen, vielmehr konzentriert sich der Einsatz auf bestimmte Beschäftigtengruppen. Während aber bezahlte Überstunden vor allem weniger gut in den Arbeitsmarkt integrierte Beschäftigte leisten und diese Überstunden durch die Hinzuerdienstmöglichkeiten zumindest partiell zu einem Abbau sozialer Ungleichheit beitragen, konzentrieren sich unbezahlte Überstunden vor allem auf Beschäftigte mit einer höheren Marktmacht gegenüber geringer qualifizierten Beschäftigten und Zugang zu einem Arbeitszeitkonto haben vor allem Beschäftigte, die fest in den Arbeitsmarkt integriert sind. Dadurch ergibt sich eine Verschärfung sozialer Ungleichheit und somit eine weitere Spaltung am Arbeitsmarkt. Drittens sind auch die negativen Folgen von Überstundenarbeit und des Zugangs zu einem Arbeitszeitkonto für Beschäftigte nicht zu vernachlässigen. So steigen bei überlangen Arbeitszeiten die Sicherheitsrisiken und es kann vermehrt zu Arbeitsunfällen kommen. Ebenfalls können langfristig geleistete Überstunden zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen durch eine höhere Arbeitsbelastung und Stress und damit in der Folge auch zu krankheitsbedingten Arbeitsausfällen führen. Vor diesem Hintergrund gibt es immer wieder Forderungen nach einem Abbau von Überstunden durch eine Umverteilung des Arbeitsvolumens auf mehr Arbeitnehmer.

Diese negativen Folgen lassen sich auf Beschäftigte mit Zugang zu einem Arbeitszeitkonto übertragen, sofern der antizipierte Freizeitausgleich im vorgesehnen Zeitraum nicht funktioniert und die auf dem Arbeitszeitkonto angesammelten Guthaben entweder ausbezahlt werden oder verfallen. Weiterhin besteht das Risiko, dass sich die Arbeitszeiten der Beschäftigten ausschließlich an betrieblichen Bedürfnissen orientieren und individuelle Bedürfnisse vernachlässigt werden. Damit können Arbeitszeitkonten die Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten verringern, was dem ursprünglichen Ziel der Einführung von Gleitzeitmodellen mit einer Erhöhung der Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten und einer besseren Anpassung der Arbeitszeiten an individuelle Bedürfnisse entgegensteht. Im Zuge des demographischen Wandels und einem befürchteten Fachkräftemangel wird sich das Machtgefüge aber zunehmend zugunsten der Beschäftigten verschieben. Daraus folgend wird die Arbeitszeitflexibilität stärker an den Bedürfnissen der Beschäftigten ausgerichtet. Auch im Zuge der weiter steigenden Frauenarbeitsfähigkeit wird eine an individuellen Bedürfnissen orientierte zeitliche Flexibilität weiter an Bedeutung gewinnen, damit Frauen langfristig dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Dadurch kann auch dem demographischen Wandel und

Fachkräftemangel begegnet werden. Bei einer stärkeren Orientierung an individuellen Bedürfnissen ergibt sich in den Betrieben ein zunehmendes Spannungsfeld zwischen betrieblichen Erfordernissen einerseits und individuellen Erfordernissen andererseits. Betriebe stehen neuen Herausforderungen gegenüber, die nur durch den gemeinsamen Dialog zwischen Unternehmensleitung und Beschäftigten bzw. ihren Interessenvertretern bewältigt werden können.

Trotz der genannten Probleme und negativen Folgen stellen Überstunden und Arbeitszeitkonten für viele Betriebe notwendige Instrumente zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten dar und Beschäftigte und ihre Interessenvertretungen zeigen sich beim Einsatz dieser Instrumente kompromissbereit. So nehmen Beschäftigte und ihre Interessenvertretungen Überstunden und Arbeitszeitkonten in Kauf, um im Gegenzug weitgehend gesicherte Beschäftigungsverhältnisse zu erhalten. Wichtig ist aber, bei den Arbeitszeiten Grenzen zu setzen, um Beschäftigte vor zu hohen Belastungen und Anforderungen zu schützen. Dabei liegt es im Kompetenzbereich der Gewerkschaften und Betriebs- oder Personalräte auf Grundlage geltenden Rechts vertretbare Arbeitszeitregelungen mit Arbeitgebern bzw. ihren Vertretern zu vereinbaren. Die gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeit erlauben einen großen Handlungsräumen für Betriebe, um auf Nachfrageveränderungen zu reagieren. Insofern besteht keine Notwendigkeit die derzeitigen Handlungsmöglichkeiten noch auszuweiten, was zu einem weiteren Abbau der Schutzmechanismen führen würde.

Die im Rahmen dieser Studie erzielten Ergebnisse weisen detailliert die Verbreitung und die Bestimmungsfaktoren von Überstunden und Arbeitszeitkonten bei Betrieben und Beschäftigten aus und bieten Anknüpfungspunkte für die weitere Forschung. So lassen sich aus den bisherigen Analysen weitere Forschungsfragen zu Überstunden ableiten, die eine hohe arbeits- und gesellschaftspolitische Relevanz aufweisen. Relevante Forschungsfragen sind beispielsweise, ob und wie Überstunden auf die Zufriedenheit von Beschäftigten mit ihrem Freizeit- bzw. Familienleben wirken oder wie verbreitet Überstunden bei Müttern und Vätern sind und welche Einflussfaktoren es hier gibt. In bisherigen Studien konzentrieren sich die Analysen auf individuelle und jobbezogene Determinanten, wodurch der Haushalts- und Familienkontext bislang nicht hinreichend berücksichtigt wurde. In Hinblick auf Arbeitszeitkonten ist von arbeits- und gesellschaftspolitischem Interesse, ob und wie Arbeitszeitkonten auf die Arbeitszeitautonomie von Beschäftigten wirken oder für welche Zwecke angesammelte Guthaben auf Arbeitszeitkonten tatsächlich genutzt werden. Dabei wird in bisherigen Studien nur der vorgesehene Verwendungszweck analysiert, da Daten zum tatsächlichen Verwendungszweck bislang nicht vorliegen. Insofern ist es auch notwendig bestehende Datenlücken zu schließen, um sich dem komplexen Phänomen von Überstunden und Arbeitszeitkonten als Instrumente zur Flexibilisierung der Arbeitszeit weiter empirisch anzunähern.

Anhang

Tabelle 44: Determinanten abgefeierter Überstunden bei Männern

		2001	2007	2009	2011		
		Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	Std.-fehler
<i>Alter (Ref.: Unter 30 Jahre)</i>							
30 bis 49 Jahre	-0,013	0,134	0,042	0,153	-0,018	0,155	-0,176
50 Jahre und älter	-0,274*	0,162	-0,097	0,182	-0,101	0,184	-0,247
<i>Kinder (Ref.: Keine Kinder)</i>							
Kinder im Haushalt	0,108	0,086	-0,082	0,099	0,024	0,104	-0,037
<i>Vertragliche Arbeitszeit (Ref.: Vollzeit)</i>							
Teilzeit	0,443	0,281	0,025	0,348	-0,056	0,244	0,043
Geringfügige Beschäftigung							
Befristung (Ref.: Unbefristet)	-0,638***	0,217	-0,388*	0,208	-0,075	0,221	-0,160
Befristet							
<i>Leiharbeit (Ref.: Keine Leiharbeit)</i>							
Leiharbeit	-0,301	0,361	-0,345	0,262	-0,679*	0,357	-0,381
Dauer der Betriebszugehörigkeit	0,019***	0,005	0,007	0,006	0,009*	0,005	0,003
<i>Ausbildung (Ref.: Keine besondere Ausbildung)</i>							
Abgeschlossene Berufsausbildung	0,357***	0,116	0,255*	0,136	0,039	0,147	0,209
Abgeschlossenes Hochschulstudium	0,184	0,170	0,132	0,202	-0,021	0,197	0,272
<i>Autonomie (Ref.: Eher niedrige Autonomie)</i>							
Mittlere Autonomie	-0,111	0,137	0,173	0,135	0,079	0,151	0,319**
Eher hohe Autonomie	-0,432***	0,161	-0,137	0,170	-0,037	0,182	0,149
							0,1704

	2001	Std.-fehler	Koeff.	2007	Std.-fehler	Koeff.	2009	Std.-fehler	Koeff.	2011	Std.-fehler
Arbeitszeitkonto (Ref.: Kein Zugang)											
Zugang zu einem Arbeitszeitkonto			3,177***	0,137		3,114***	0,142		3,182***		0,1476
Berufliche Stellung (Ref.:Arbeiter)											
Angestellter	0,610***	0,134	0,327**	0,140	0,345**	0,158	0,229	0,293	0,293	0,1402	0,2413
Beamter	0,823***	0,216	0,282	0,219	0,518**	0,235					
Einarbeitung (Ref.: Kurze Einweisung)											
Längere Einarbeitung	-0,020	0,117	-0,072	0,134	0,095	0,149	-0,134	0,1404			
Lehrgänge/Kurse	-0,126	0,129	-0,061	0,145	0,199	0,157	0,023	0,148			
Betriebsgröße (Ref.:< 20 Beschäftigte)											
20 bis 199 Beschäftigte	-0,144	0,130	-0,279**	0,140	-0,297**	0,149	-0,118	0,151			
200 bis 1.999 Beschäftigte	0,254**	0,124	0,074	0,140	-0,004	0,153	0,057	0,149			
Über 2.000 Beschäftigte	0,266**	0,129	0,021	0,143	-0,157	0,151	0,075	0,152			
Wirtschaftsbereich (Ref.: Produzierendes Gewerbe inkl. Bau)											
Handel/Verkehr/Gastgewerbe	-0,057	0,122	0,381***	0,140	0,307**	0,144	0,048	0,143			
Sonstige Dienstleistungen	0,250**	0,124	0,495***	0,133	0,618***	0,136	0,519***	0,131			
Öffentliche Dienstleister/Erziehung/Gesundheit	0,720***	0,132	0,740***	0,154	0,949***	0,152	0,652***	0,152			
Region (Ref.: Westdeutschland)											
Ostdeutschland	0,391***	0,096	0,112	0,110	0,089	0,114	-0,076	0,110			
Konstante	-2,324***	0,179	-3,966***	0,238	-4,122***	0,258	-3,922***	0,252			
Fallzahl	4392		4164		4038		3954				
Pseudo-R ² (McKelvey and Zavoina's)	0,07		0,31		0,30		0,31				
Pseudo-R ² (McFadden)	0,06		0,27		0,27		0,27				

*p<0,1, **p<0,05, ***p<0,01

Quelle: SOEP, eigene Berechnungen.

Tabelle 45: Determinanten abgefeierter Überstunden bei Frauen

		2001	2007	2009	2011				
		Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	Std.-fehler
<i>Alter (Ref.: Unter 30 Jahre)</i>									
30 bis 49 Jahre	-0,064	0,124	-0,034	0,147	0,228	0,161	0,080	0,145	
50 Jahre und älter	-0,613 ***	0,165	0,021	0,172	0,027	0,170	0,029	0,168	
<i>Kinder (Ref.: Keine Kinder)</i>									
Kind im Haushalt	-0,067	0,099	-0,144	0,113	-0,242 **	0,111	0,117	0,106	
<i>Vertragliche Arbeitszeit (Ref.: Vollzeit)</i>									
Teilzeit	-0,099	0,098	-0,191 *	0,108	-0,211 **	0,097	-0,129	0,099	
Geringfügige Beschäftigung	-0,665 *	0,362	-0,869 ***	0,286	-0,611 **	0,265	-0,882 ***	0,284	
<i>Befristung (Ref.: Unbefristet)</i>									
Befristet	0,054	0,156	-0,051	0,165	0,041	0,153	0,088	0,146	
<i>Leiharbeit (Ref.: Keine Leiharbeit)</i>									
Leiharbeit	0,094	0,345	0,046	0,350	0,271	0,327	-0,464	0,319	
Dauer der Betriebszugehörigkeit	0,000	0,006	0,005	0,006	0,002	0,006	0,000	0,005	
<i>Ausbildung (Ref.: Keine besondere Ausbildung)</i>									
Abgeschlossene Berufsausbildung	0,529 ***	0,131	0,388 ***	0,151	0,244	0,160	0,181	0,148	
Abgeschlossenes Hochschulstudium	0,194	0,192	0,327	0,214	0,129	0,210	0,185	0,201	
<i>Autonomie (Ref.: Eher niedrige Autonomie)</i>									
Mittlere Autonomie	0,191 *	0,115	0,090	0,128	0,192	0,129	0,265 **	0,132	
Eher hohe Autonomie	0,190	0,171	-0,082	0,187	-0,124	0,187	0,207	0,183	
<i>Arbeitszeitkonto (Ref.: Kein Zugang)</i>									
Zugang zu einem Arbeitszeitkonto									
<i>Berufliche Stellung (Ref.: Arbeitet)</i>									
Angestellter	0,527 ***	0,154	0,279	0,171	0,364 **	0,164	0,226	0,171	
Beamter	-0,065	0,285	0,038	0,260	0,393	0,255	0,020	0,271	

		2001	Std.-fehler	Koeff.	2007	Std.-fehler	Koeff.	2009	Std.-fehler	Koeff.	2011	Std.-fehler
<i>Einarbeitung (Ref.: Kurze Einweisung)</i>												
Längere Einarbeitung		0,234**	0,106	0,183	0,117	-0,044	0,120	0,248**	0,167	0,115	0,126	
Lehrgänge/Kurse	0,141	0,125	0,071	0,136	0,106	0,132	0,122	0,167	0,167	0,126		
<i>Betriebsgröße (Ref.: <20 Beschäftigte)</i>												
20 bis 199 Beschäftigte	0,196*	0,115	-0,009	0,125	0,029	0,126	0,137	0,123				
200 bis 1.999 Beschäftigte	0,551***	0,124	0,194	0,157	0,220	0,136	0,230*	0,133				
Über 2.000 Beschäftigte	0,430***	0,127	0,190	0,133	0,096	0,137	0,166	0,132				
<i>Wirtschaftsbereich (Ref.: Produzierendes Gewerbe inkl. Bau)</i>												
Handel/Verkehr/Gastgewerbe	0,074	0,149	-0,049	0,161	0,121	0,175	0,101	0,153				
Sonstige Dienstleistungen	0,272*	0,141	0,289*	0,151	0,372**	0,149	0,452***	0,143				
Öffentliche Dienstleister/Erziehung/Gesundheit	0,658***	0,126	0,633***	0,144	0,594***	0,142	0,611***	0,129				
<i>Region (Ref.: Westdeutschland)</i>												
Ostdeutschland	0,137	0,095	0,023	0,105	-0,025	0,101	0,140	0,103				
Konstante	-2,520***	0,196	-3,569***	0,236	-3,625***	0,248	-3,814***	0,238				
Fallzahl	3445		3717		3821		3932					
Pseudo-R ² (McKelvey and Zavoina's)	0,07		0,27		0,24		0,28					
Pseudo-R ² (McFadden)	0,07		0,29		0,26		0,29					

*p<0,1, **p<0,05, ***p<0,01
 Quelle: SOEP, eigene Berechnungen.

Tabelle 46: Determinanten abgefeierter Überstunden mit Interaktionen bei Männern

	2001	2007	2009	2011				
	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	Std.-fehler
<i>Alter (Ref.: Unter 30 Jahre)</i>								
30 bis 49 Jahre	-0,011	0,134	0,047	0,153	-0,018	0,156	-0,177	0,157
50 Jahre und älter	-0,273*	0,162	-0,095	0,182	-0,102	0,184	-0,244	0,178
<i>Kinder (Ref.: Keine Kinder)</i>								
Kind im Haushalt	0,108	0,086	-0,092	0,100	0,023	0,104	-0,039	0,098
<i>Vertragliche Arbeitszeit (Ref.: Vollzeit)</i>								
Teilzeit	0,450	0,282	-0,005	0,351	-0,054	0,246	0,024	0,281
<i>Gerüfige Beschäftigung</i>								
<i>Befristung (Ref.: Unbefristet)</i>								
Befristet	-0,643***	0,217	-0,396*	0,211	-0,076	0,221	-0,155	0,186
<i>Leiharbeit (Ref.: Keine Leiharbeit)</i>								
Leiharbeit	-0,299	0,361	-0,361	0,263	-0,676*	0,353	-0,387	0,299
Dauer der Betriebszugehörigkeit	0,019***	0,005	0,006	0,006	0,009*	0,005	0,003	0,005
<i>Ausbildung (Ref.: Keine besondere Ausbildung)</i>								
Abgeschlossene Berufsausbildung	0,402***	0,128	0,277*	0,146	-0,026	0,167	0,174	0,154
Abgeschlossenes Hochschulstudium	0,170	0,310	0,639*	0,378	0,129	0,367	0,684*	0,358
<i>Autonomie (Ref.: Eher niedrige Autonomie)</i>								
Mittlere Autonomie	0,064	0,264	0,236	0,315	-0,168	0,323	0,152	0,293
Eher hohe Autonomie	-0,410**	0,170	0,040	0,179	-0,031	0,194	0,264	0,187
<i>Arbeitszeitkonto (Ref.: Kein Zugang)</i>								
Zugang zu einem Arbeitszeitkonto								
<i>Berufliche Stellung (Ref.: Arbeitet)</i>								
Angestellter	0,615***	0,134	0,319**	0,140	0,338**	0,159	0,222	0,141
Beamter	0,843***	0,215	0,314	0,220	0,505**	0,236	0,303	0,242

		2001	Std.-fehler	Koeff.	2007	Std.-fehler	Koeff.	2009	Std.-fehler	Koeff.	2011	Std.-fehler
<i>Einarbeitung (Ref.: Kurze Einweisung)</i>												
Längere Einarbeitung	-0,024	0,117	-0,080	0,135	0,100	0,149	-0,131	0,140	0,026	0,149	0,149	
Lehrgänge/Kurse	-0,133	0,129	-0,071	0,145	0,206	0,158						
<i>Betriebsgröße (Ref.: <20 Beschäftigte)</i>												
20 bis 199 Beschäftigte	-0,142	0,130	-0,284 **	0,140	-0,294 **	0,149	-0,117	0,151				
200 bis 1.999 Beschäftigte	0,258 **	0,124	0,072	0,140	-0,005	0,153	0,063	0,148				
Über 2.000 Beschäftigte	0,271 **	0,130	0,024	0,143	-0,156	0,151	0,073	0,152				
<i>Wirtschaftsbereich (Ref.: Produzierendes Gewerbe inkl. Bau)</i>												
Handel/Verkehr/Gastgewerbe	-0,059	0,122	0,382 ***	0,140	0,309 **	0,144	0,048	0,142				
Sonstige Dienstleistungen	0,247 **	0,124	0,492 ***	0,134	0,619 ***	0,136	0,521 ***	0,131				
Öffentliche Dienstleister/Erziehung/Gesundheit	0,720 ***	0,132	0,750 ***	0,154	0,948 ***	0,152	0,6551 ***	0,152				
<i>Region (Ref.: Westdeutschland)</i>												
Ostdeutschland	0,388 ***	0,096	0,103	0,110	0,093	0,114	-0,073	0,110				
Interaktion Abg. Berufsausb.*Mittlere Autonomie	-0,237	0,277	-0,156	0,334	0,303	0,341	0,160	0,315				
Interaktion Abg. ,Hochschulst.*Eher hohe Autonomie	-0,009	0,357	-0,752 *	0,424	-0,188	0,427	-0,586	0,423				
Konstante	-2,353 ***	0,182	-3,958 ***	0,242	-4,084 ***	0,262	-3,906 ***	0,254				
Fallzahl	4392		4164		4038		3954					
Pseudo-R ² (McKelvey and Zavoina's)	0,07		0,31		0,30		0,31					
Pseudo-R ² (McFadden)	0,06		0,27		0,27		0,27					

*p<0,1, **p<0,05, ***p<0,01
Quelle: SOEP, eigene Berechnungen.

Tabelle 47: Determinanten abgefeierter Überstunden mit Interaktionen bei Frauen

		2001	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	2007	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	2009	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	2011	Koeff.	Std.-fehler
<i>Alter (Ref.: Unter 30 Jahre)</i>																
30 bis 49 Jahre	-0,165	0,137	-0,066	0,164	0,230	0,175	-0,036	0,157								
50 Jahre und älter	-0,664 ***	0,174	0,032	0,185	0,040	0,188	-0,039	0,180								
<i>Kinder (Ref.: Keine Kinder)</i>																
Kind im Haushalt	-0,508	0,311	-0,325	0,364	-0,479	0,380	-0,460	0,343								
<i>Vertragliche Arbeitszeit (Ref.: Vollzeit)</i>																
Teilzeit	-0,186	0,141	-0,244 *	0,143	-0,325 **	0,136	-0,233 *	0,129								
Gerüfige Beschäftigung	-1,602	1,012	-0,818 **	0,399	-1,160 ***	0,438	-0,708 *	0,368								
<i>Befristung (Ref.: Unbefristet)</i>																
Befristet	0,059	0,156	-0,045	0,167	0,055	0,154	0,106	0,147								
<i>Leiharbeit (Ref.: Keine Leiharbeit)</i>																
Leiharbeit	0,082	0,349	0,064	0,353	0,284	0,322	-0,437	0,323								
Dauer der Betriebszugehörigkeit	0,000	0,006	0,005	0,006	0,002	0,006	0,001	0,005								
<i>Ausbildung (Ref.: Keine besondere Ausbildung)</i>																
Abgeschlossene Berufsausbildung	0,535 ***	0,147	0,508 ***	0,165	0,291	0,179	0,273 *	0,164								
Abgeschlossenes Hochschulstudium	0,300	0,263	0,222	0,315	0,036	0,290	0,016	0,288								
<i>Autonomie (Ref.: Eher niedrige Autonomie)</i>																
Mittlere Autonomie	0,209	0,252	0,505 *	0,307	0,440	0,276	0,563 **	0,278								
Eher hohe Autonomie	0,390 *	0,210	0,163	0,233	0,086	0,245	0,250	0,237								
<i>Arbeitszeitkonto (Ref.: Kein Zugang)</i>																
Zugang zu einem Arbeitszeitkonto																
<i>Berufliche Stellung (Ref.: Arbeitet)</i>																
Angestellter	0,529 ***	0,156	0,254	0,172	0,371 **	0,164	0,096	0,173								
Beamter	0,013	0,288	0,062	0,261	0,442 *	0,259	0,015	0,274								

	2001	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	2007	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	2009	Koeff.	Std.-fehler	Koeff.	2011	Std.-fehler
<i>Einarbeitung (Ref.: Kurze Einweisung)</i>														
Längere Einarbeitung	0,231**	0,106	0,159	0,116	-0,056	0,121	0,232**	0,116						
Lehrgänge/Kurse	0,130	0,125	0,041	0,135	0,081	0,133	0,152	0,127						
<i>Betriebsgröße (Ref.: <20 Beschäftigte)</i>														
20 bis 199 Beschäftigte	0,213*	0,115	0,000	0,125	0,026	0,126	0,138	0,123						
200 bis 1.999 Beschäftigte	0,558***	0,124	0,196	0,157	0,224	0,137	0,229*	0,133						
Über 2.000 Beschäftigte	0,428***	0,128	0,196	0,133	0,094	0,137	0,161	0,132						
<i>Wirtschaftsbereich (Ref.: Produzierendes Gewerbe inkl. Bau)</i>														
Handel/Verkehr/Gastgewerbe	0,056	0,149	-0,072	0,162	0,118	0,174	0,118	0,153						
Sonstige Dienstleistungen	0,283**	0,141	0,290*	0,152	0,376**	0,150	0,467***	0,142						
Öffentliche Dienstleister/Erziehung/Gesundheit	0,654***	0,127	0,633***	0,146	0,611***	0,143	0,625***	0,130						
<i>Region (Ref.: Westdeutschland)</i>														
Ostdeutschland	-0,002	0,113	-0,024	0,129	-0,101	0,128	0,137	0,128						
Interaktion 30 bis 49 Jahre*Kinder	0,552*	0,322	0,195	0,377	0,084	0,384	0,525	0,366						
Interaktion 50 Jahre und älter*Kinder	0,361	0,510	-0,065	0,552	0,221	0,483	0,443	0,428						
Interaktion Teilzeit*Kinder	-0,079	0,193	0,058	0,204	0,219	0,218	0,252	0,208						
Interaktion Geringfügige Beschäftigung*Kinder	1,100	1,086	-0,067	0,589	0,943*	0,528	-0,382	0,595						
Interaktion Abg. Berufsausb.*Mittlere Autonomie	-0,046	0,264	-0,501	0,321	-0,316	0,306	-0,364	0,282						
Interaktion Abg. Hochschulst.*Eher hohe Autonomie	-0,426	0,363	-0,152	0,395	-0,183	0,405	0,134	0,386						
Interaktion Teilzeit*Ost	0,437**	0,198	0,125	0,218	0,227	0,204	0,025	0,213						
Konstante	-2,421***	0,204	-3,588***	0,247	-3,600***	0,261	-3,739***	0,241						
Fallzahl	3445		3717		3821		3932							
Pseudo-R ² (McKelvey and Zavoina's)	0,08		0,27		0,25		0,28							
Pseudo-R ² (McFadden)	0,08		0,29		0,26		0,29							

*p<0,1, **p<0,05, ***p<0,01
Quelle: SOEP, eigene Berechnungen.

Literatur

- Akerlof, G. A. (1982): Labor Contracts as Partial Gift Exchange. In: *The Quarterly Journal of Economics* 97(4): 543–569.
- Akerlof, G. A. (1984): Gift Exchange and Efficiency-Wage Theory. Four Views. In: *The American Economic Review* 74(2): 79–83.
- Allan, C./Brosnan, P./Walsh, P. (1998): Non-Standard Working-Time Arrangements in Australia and New Zealand. In: *International Journal of Manpower* 19(4): 234–249.
- Alter, H. (2006): Möglichkeit der Erfassung von Arbeitszeit in Unternehmensbefragungen. In: *Wirtschaft und Statistik* 7: 759–767.
- Anger, S. (2005a): *Working Time as an Investment? The Effects of Unpaid Overtime on Wages, Promotions, and Layoffs*. Discussion Papers 535.
- Anger, S. (2005b): Unpaid Overtime in Germany. Differences Between East and West. In: *Schmollers Jahrbuch* 125(1): 17–27.
- Anger, S. (2006a): *Overtime Work in Germany. The Investment Character of Unpaid Hours*. Aachen: Shaker Verlag.
- Anger, S. (2006b): *Zur Vergütung von Überstunden in Deutschland: Unbezahlte Mehrarbeit auf dem Vormarsch*. DIW-Wochenbericht Nr. 15–16: 189–196.
- Anger, S. (2008): Overtime Work as a Signaling Device. In: *Scottish Journal of Political Economy* 55(2): 167–189.
- Anxo, D./Boulin, J.-Y. (2006): The Organization of Time Over the Life Course: European Trends. In: *European Societies* 8(2): 319–341.
- Atkinson, J. (1984): Manpower Strategies for Flexible Organisations. In: *Personel Management*: 28–31.
- Atkinson, J. (1985): *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*. IMS Report Nr. 89.
- Azariadis, C. (1975): Implicit Contracts and Underemployment Equilibria. In: *The Journal of Political Economy* 83(6): 1183–1202.
- Bach, H.-U./Crimmann, A./Spitznagel, E./Wießner, F. (2009): Kurzarbeit: Atempause in der Krise. In: IAB-Forum, Spezial: *Krisencheck: Eine Inspektion des deutschen Arbeitsmarktes mit Serviceempfehlungen*: 52–63.
- Bach, H.-U./Spitznagel, E. (2009): *Kurzarbeit. Betriebe zahlen mit – und haben was davon*. IAB-Kurzbericht Nr. 17.
- Baier, A./Balog, A. (1986): Fallstudien über Gleitzeitregelungen. In: *WSI-Mitteilungen* 39(2): 77–86.
- Baily, M. N. (1974): Wages and Employment under Uncertain Demand. In: *The Review of Economic Studies* 41(1): 37–50.
- Balleer, A./Gehrke, B./Merkl, C. (2014): *Some Surprising Facts about Working Time Accounts and the Business Cycle*. Kiel Working Papers 1955.

- Barbieri, P. (2009): Flexible Employment and Inequality in Europe. In: *European Sociological Review* 25(6): 621–628.
- Baron, J. N./Bielby, W. T. (1980): Bringing the Firms Back in: Stratification, Segmentation, and the Organization of Work. In: *American Sociological Review* 45(5): 737–765.
- Bauer, F./Groß, H./Lehmann, K./Munz, E. (2004): *Arbeitszeit 2003. Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsorganisation und Tätigkeitsprofile*.
- Bauer, F./Groß, H./Munz, E./Sayin, S. (2002): *Arbeits- und Betriebszeiten 2001. Neue Formen des betrieblichen Arbeits- und Betriebszeitmanagements. Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung*.
- Bauer, T./Zimmermann, K. F. (1999): Overtime Work and Overtime Compensation in Germany. In: *Scottish Journal of Political Economy* 46(4): 419–436.
- Becker, G. S. (1962): Investment in Human Capital. A Theoretical Analysis. In: *The Journal of Political Economy* 70(5): 9–49.
- Behnke, C./Meuser, M. (2005): Vereinbarkeitsmanagement. Zuständigkeiten und Karrierechancen bei Doppelkarrierepaaren. S. 123–139. In: H. Solga, C. Wimbauer (Hrsg.): „Wenn zwei das Gleiche tun...“ *Ideal und Realität sozialer (Un-)gleichheit in Dual Career Couples*. Leverkusen: Budrich.
- Bell, D. N. F./Hart, R. A. (1999): Unpaid Work. In: *Economica* 66: 271–290.
- Bell, D. N. F./Hart, R. A./Hübner, O./Schwerdt, W. (2000): *Paid and Unpaid Overtime Working in Germany and the UK*. IZA Discussion Paper 133.
- Bell, L. A./Freeman, R. B. (2001): The Incentive for Working Hard. Explaining Hours Worked Differences in the US and Germany. In: *Labour Economics* 8: 181–202.
- Bellmann, L. (2002): Das IAB-Betriebspanel: Konzeption und Anwendungsbereiche. In: *Allgemeines Statistisches Archiv* 86: 177–188.
- Bellmann, L./Alda, H. (2004): Betriebliche Personal- und Beschäftigungspolitik zwischen Flexibilität und Stabilität. In: *WSI-Mitteilungen* 57(5): 255–261.
- Bellmann, L./Crimmann, A./Evers, K. (2013): Betriebliche Dynamik und Flexibilisierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. S. 43–60. In: M. Bornewasser/G. Zülich (Hrsg.): *Arbeitszeit – Zeitarbeit. Flexibilisierung der Arbeit als Antwort auf die Globalisierung*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Bellmann, L./Düll, H./Kühl, J./Lahner, M./Lehmann, U. (1996): *Flexibilität von Betrieben in Deutschland. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 1993–1995. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 200.
- Bellmann, L./Ellguth, P./Gerner, H.-D. (2012a): Betriebliche Arbeitszeiten – Auswertungen des IAB-Betriebspanels. S. 397–418. In: F. Becker-Stoll/H.-P. Klös/H. Rainer/G. Thusing (Hrsg.): *Expertisen zum Achten Familienbericht „Zeit für Familie“*.

- Bellmann, L./Gerner, H.-D. (2011): Reversed Roles? Wage and Employment Effects of the Current Crisis. In: *Research in Labor Economics* 32: 181–206.
- Bellmann, L./Gerner, H.-D./Upward, R. (2012b): The Response of German Establishments to the 2008–2009 Economic Crisis. In: *OECD Social, Employment and Migration Working Papers* 137.
- Bellmann, L./Gewiese, T. (2003): *Betriebliche Arbeitszeitstrukturen in der Bundesrepublik Deutschland. Empirische Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 1996–1999 unter besonderer Berücksichtigung der Arbeitszeitflexibilisierung*. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Forschung Fb 1007. Dortmund/Berlin/Dresden.
- Bellmann, L./Gewiese, T. (2004): Die Dynamik der Nutzung von Arbeitszeitkonten: Theoretische Ansätze und Längsschnittanalysen mit dem IAB-Betriebspanel. S. 139–184. In: L. Bellmann/C. Schnabel (Hrsg.): *Betriebliche Arbeitszeitpolitik im Wandel. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 288.
- Berg, P. (2008): Working Time Flexibility in the German Employment Relations System: Implications for Germany and Lessons for the United States. In: *Industrielle Beziehungen* 15(2): 133–150.
- Berg, P./Appelbaum, E./Bailey, T./Kalleberg, A. L. (2004): Contesting Time: International Comparisons of Employee Control of Working Time. In: *Industrial & Labor Relations Review* 57(3): 331–349.
- Best, H./Wolf, C. (2010): Logistische Regression. S. 827–854. In: C. Wolf/H. Best (Hrsg.): *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Biehler, H./Brandes, W. (1981): *Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland. Theorie und Empirie des dreigeteilten Arbeitsmarktes*. Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag.
- Bispinck, R. (1998): Zwischen betrieblicher Flexibilität und Zeitsouveränität. Tarifliche Regelungen zu Arbeitszeitkonten. S. 72–87. In: C. Klenner/H. Seifert (Hrsg.): *Zeitkonten – Arbeit à la carte? Neue Modelle der Arbeitszeitgestaltung*. Hamburg: VSA Verlag.
- Bispinck, R. (2005a): *Immer flexibler – und immer länger? Tarifliche Regelungen zur Arbeitszeit und ihrer Gestaltung. Eine Analyse von 24 Tarifbereichen*. Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 57.
- Bispinck, R. (2005b): *Wie flexibel sind Tarifverträge? Eine Untersuchung von Tarifverträgen in über 20 Wirtschaftszweigen und Tarifbereichen*. Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 60.
- Bispinck, R. (2014): *Tarifliche Arbeitszeitregelungen zwischen betrieblichen Flex-Ansprüchen und individuellen Arbeitszeitoptionen. Eine Analyse ausgewählter Tarifbereiche*. Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 79.

- Blossfeld, H.-P./Mayer, K. U. (1988): Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland. Eine empirische Überprüfung von Segmentationstheorien aus der Perspektive des Lebenslaufs. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 40: 262–283.
- Bluhm, K. (2001): Exporting or Abandoning the 'German Model'? Labour Policies of German Manufacturing Firms in Central Europe. In: *European Journal of Industrial Relations* 7(2): 153–173.
- Böker, K.-H./Lindecke, C. (2013): *Flexible Arbeitszeit – Langzeitkonten. Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Analyse und Handlungsempfehlungen*. Eine Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung. Frankfurt am Main: Bund-Verlag GmbH.
- Boeri, T./Brücker, H. (2011): Short-time Work Benefits Revisited. Some Lessons from the Great Recession. In: *Economic Policy* 26(68): 697–765.
- Bogedan, C. (2010): Arbeitsmarktpolitik aus der "Mottenkiste"? Kurzarbeitergeld im Lichte politischer Interessen. In: *WSI-Mitteilungen* 63(11): 577–83.
- Booth, A. L./Francesconi, M./Frank, J. (2002): Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends? In: *The Economic Journal* 112: 189–213.
- Booth, A. L./Francesconi, M./Frank, J. (2003): A Sticky Floors Model of Promotion, Pay and Gender. In: *European Economic Review* 47: 295–332.
- Bosch, A./Ellguth, P./Promberger, M. (1992): Gleitzeit: Wieviel Zeitautonomie ist gefragt? In: *WSI-Mitteilungen* 45(1): 51–59.
- Bosch, G. (1996a): Flexibilisierung der Arbeitszeit und Umverteilung von Arbeit. In: *WSI-Mitteilungen* 49(7): 423–432.
- Bosch, G. (1996b): Jahresarbeitszeiten – Flexibilität auch für Stammbelegschaften. In: *Journal für Sozialforschung* 36(1): 3–22.
- Bosch, G./Schief, S./Schietinger, M. (2005): *Trends in der Arbeitszeitpolitik. Zur Diskussion um Dauer und Flexibilisierung der Arbeitszeit sowie der Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben*. Hrsg.: Wirtschafts- und sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Arbeit und Sozialpolitik.
- Brautzsch, H.-U./Drechsel, K./Schultz, B. (2012): Unbezahlte Überstunden in Deutschland. In: *Wirtschaft im Wandel* 18(10): 308–315.
- Brautzsch, H.-U./Will, K.-H. (2010): Kurzarbeit: Wichtige Stütze des Arbeitsmarktes in der Krise, aber keine Dauerlösung. In: *Wirtschaft im Wandel* 16(8): 376–83.
- Brenke, K./Rinne, U./Zimmermann, K. F. (2011): *Short-Time Work. The German Answer to the Great Recession*. IZA Discussion Paper 5780.
- Brinkmann, C./Gürtler, J./Kohler, H./Reyher, L./Rudat, R./Spitznagel, E./Teriet, B. (1986): *Überstunden. Entwicklung, Strukturen und Bestimmungsgrößen. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 98.

- Brodsky, M. M. (1994): Labor Market Flexibility: A Changing International Perspective. In: *Monthly Labor Review*: 53–60.
- Büchtemann, C. (1991): Betriebliche Personalanpassung zwischen Kündigungsschutz und befristetem Arbeitsvertrag. S. 135–157. In: K. Semlinger (Hrsg.): *Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Interessen, Wirkungen, Perspektiven*. Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag.
- Bundesmann-Jansen, J./Groß, H./Munz, E. (2000): *Arbeitszeit '99. Ergebnisse einer repräsentativen Beschäftigtenbefragung zu traditionellen und neuen Arbeitszeitformen in der Bundesrepublik Deutschland*.
- Burda, M. C./Hunt, J. (2011). What Explains the German Labor Market Miracle in the Great Recession? In: *Brookings Papers on Economic Activity* 42(1): 273–335.
- Burgoon, B./Raess, D. (2009): Globalization and Working Time: Working Hours and Flexibility in Germany. In: *Politics Society* 37(4): 554–575.
- Cairnes, J. E. (1874): *Some Leading Principles in Political Economy*. London: Macmillan.
- Campbell, D./Green, F. (2002): *The Long-term Pay-off from Working Longer Hours*.
- Carstensen, V. (1999): *Alternative Flexibilisierungsstrategien der Beschäftigung*. Diskussionspapier Nr. 229.
- Carstensen, V. (2000a): Arbeitsplatzsicherheit durch Arbeitszeitkonten? S. 307–332. In: U. Backes-Gellner/M. Kräkel/B. Schauenberg/G. Steiner (Hrsg.): *Flexibilisierungstendenzen in der betrieblichen Personalpolitik. Anreize, Arbeitszeiten und Qualifikation*. München/Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Carstensen, V. (2000b): *Employment Stability via Annualized Hours Contracts?* Discussion Paper 230.
- Cowling, M. (2005): *Still at Work? An Empirical Test of Competing Theories of the Long Hours Culture*. The Work Foundation. London.
- Crimmann, A./Wießner, F./Bellmann, L. (2010): *The German Work-Sharing Scheme: An Instrument for the Crisis*. Conditions of Work and Employment Series 25. Geneva: International Labour Office.
- De Leeuw, A./Volberda, H. (1996): On the Concept of Flexibility. A Dual Control Perspective. In: *Omega – The International Journal of Management Science* 24(2): 121–139.
- Dembowsky, R. (1998): Rechtliche Rahmenbedingungen für die Vereinbarung flexibler Arbeitszeitregelungen. Bestandsaufnahme der bestehenden Möglichkeiten und Ausblick auf geplante Maßnahmen des Gesetzgebers. S. 175–184. In: C. Klenner/H. Seifert (Hrsg.): *Zeitkonten – Arbeit à la carte? Neue Modelle der Arbeitszeitgestaltung*. Hamburg: VSA Verlag.

- Dietz, M./Stops, M./Walwei, U. (2011): *Safeguarding Jobs in Times of Crisis: Lessons From the German Experience*. IILS Discussion Paper 207. Geneva: International Institute for Labour Studies.
- DIW (2015): SOEP-LEE-Daten
http://www.diw.de/de/diw_02.c.219247.de/forschung_beratung/oeffentliche_finanzen_und_lebenslagen/infrastruktureinrichtung_soep/forschungsprojekte/forschungsprojekte.html?id=diw_01.c.394066.de (abgerufen am 05.02.2015).
- Doeringer, P. B. (1967): Determinants of the Structure of Industrial Type Internal Labor Markets. In: *Industrial & Labor Relations Review* 20(2): 206–220.
- Doeringer, P. B./Piore, M. J. (1971): *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington: Heath Lexington Books.
- Düll, H./Ellguth, P. (1998): *Kontinuität und Wandel betrieblicher Arbeitszeitmuster. Empirische Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel*. (Hrsg.): Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW, Verlag für neue Wissenschaft GmbH.
- Dütsch, M./Struck, O. (2010): *Interne und externe Flexibilität. Eine Analyse von Personalanpassungsformen anhand des IAB-Betriebspanels 2007*. Working Paper 2.
- Eichhorst, W./Koch, S./Walwei, U. (2004): Flexibilisierung des Arbeitsmarktes – Wunderwaffe gegen die Arbeitslosigkeit? In: *Wirtschaftsdienst* 9: 551–556.
- Eichhorst, W./Marx, P. (2009): *Reforming German Labor Market Institutions: A Dual Path to Flexibility*. IZA Discussion Paper 4100.
- Eichhorst, W./Marx, P. (2011): Reforming German Labour Market Institutions: A Dual Path to Flexibility. In: *Journal of European Social Policy* 21(1): 73–86.
- Ellguth, P./Gerner, H.-D./Zapf, I. (2013): *Flexibilität für Betriebe und Beschäftigte. Vielfalt und Dynamik bei den Arbeitszeitkonten*. IAB-Kurzbericht 3.
- Ellguth, P./Kohaut, S. (2014): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2013. In: *WSI-Mitteilungen* 67(4): 286–295.
- Ellguth, P./Promberger, M. (2004): Arbeitszeitsituation und Betriebsrat – eine Matched-Pair-Analyse mit Daten des IAB-Betriebspanels. S. 111–131. In: L. Bellmann/C. Schnabel (Hrsg.): *Betriebliche Arbeitszeitpolitik im Wandel. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 288*.
- Engellandt, A./Riphahn, R. T. (2005): Temporary Contracts and Employee Effort. In: *Labour Economics* 12: 281–299.
- Engfer, U. (1982): Arbeitszeitflexibilisierung als Rationalisierungsstrategie im Dienstleistungssektor. S. 106–115. In: C. Offe/K. Hinrichs/H. Wiesenthal (Hrsg.): *Arbeitszeitpolitik. Formen und Folgen einer Neuverteilung*. Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag.

- Erlinghagen, M. (2004): *Die Restrukturierung des Arbeitsmarktes: Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Zeitverlauf*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Erlinghagen, M. (2005): Entlassungen und Beschäftigungssicherheit im Zeitverlauf. Zur Entwicklung unfreiwilliger Arbeitsmarktmobilität in Deutschland. In: *Zeitschrift für Soziologie* 34(2): 147–168.
- Esping-Andersen, G. (1990): *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. New Jersey, N.J.: Princeton University Press.
- Esser, I. (2007): *Arbeitszeitkonten und Altersvorsorge – Chancen für Arbeitgeber und –nehmer*. Saarbrücken: VDM Verlag Dr. Müller.
- Fischer, G./Janik, F./Müller, D./Schmucker, A. (2009): The IAB Establishment Panel – Things Users Should Know. In: *Schmollers Jahrbuch* 129: 133–148.
- Fitzenberger, B./Hübler, O./Kraft, K. (2008): Flexibilisierungspotenziale bei heterogenen Arbeitsmärkten – Eine Einführung. In: *Zeitschrift für Arbeitsmarktfor- schung* 2 und 3: 95–116.
- Flecker, J. (1999): „*Sachzwang Flexibilisierung?*“ *Unternehmensreorganisation und flexible Beschäftigungsformen*. FORBA-Schriftenreihe 2.
- Flecker, J. (2008): Interne Flexibilisierung – Von der Humanisierungsvermutung zum Risikobefund. S. 73–93. In: M. Kronauer/G. Linne (Hrsg.): *Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität*. Berlin: Edition Sigma.
- Ganßmann, H./Haas, M. (1999): *Arbeitsmärkte im Vergleich: Rigidität und Flexibilität auf den Arbeitsmärkten der USA, Japans und der BRD*. Marburg: Schüren.
- Gerlach, K./Hübler, O. (1987): Personalnebenkosten, Beschäftigtenzahl und Arbeitsstunden aus neoklassischer und institutionalistischer Sicht. S. 291–325. In: F. Buttler/K. Gerlach/R. Schmiede (Hrsg.): *Arbeitsmarkt und Beschäftigung. Neu- erne Beiträge zur institutionalistischen Arbeitsmarktanalyse*. Frankfurt/New York: Campus Verlag.
- Gerner, H.-D. (2010): *Arbeitszeitverlängerung, Arbeitszeitkonten und Teilzeitbeschäfti- tigung. Ökonometrische Analysen*. IAB-Bibliothek 322, Bielefeld: Bertelsmann.
- Gerner, H.-D. (2012): Die Produktivitätsentwicklung und die Rolle von Arbeitszeit- konten während der Großen Rezession 2008/2009. Ergebnisse auf der Grundlage des IAB Betriebspanels. In: *Zeitschrift für Personalforschung* 26(1): 30–47.
- Gewiese, T. (2007): *Arbeitszeit und Beschäftigungsstabilität. Zum Einfluss von Ar- beitszeitsystemen auf die Dauer von Beschäftigungsverhältnissen. Eine Unter- suchung für sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Basis von Linked-Employer-Employee-Daten*.
- Giesecke, J. (2006): *Arbeitsmarktflexibilisierung und soziale Ungleichheit. Sozio- ökonomische Konsequenzen befristeter Beschäftigungsverhältnisse in Deutsch- land und Großbritannien*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Giesecke, J./Groß, M. (2002): Befristete Beschäftigung: Chance oder Risiko? In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 54(1): 85–108.
- Giesecke, J./Groß, M. (2012): Soziale Schließung und die Strukturierung externer Arbeitsmärkte. S. 91–115. In: A. Krause/C. Köhler (Hrsg.): *Arbeit als Ware. Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte*. Bielefeld: Transcript-Verlag.
- Göbel, J./Krause, P./Pischner, R./Sieber, I./Wagner, G. G. (2008): *Daten- und Datenbankstruktur der Längsschnittstudie Sozio-ökonomisches Panel (SOEP)*. SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research 89.
- Goedicke, A. (2006): Organisationsmodelle in der Sozialstrukturanalyse: Der Einfluss von Betrieben auf Erwerbsverläufe. In: *Berliner Journal für Soziologie* 4: 503–523.
- Gold, M. (2002): *Mikroökonomische Analyse der Arbeitsnachfrage. Eine Untersuchung von Beschäftigungsdynamik und Überstundennachfrage unter dem Einfluss von Anpassungskosten mit deutschen Betriebsdatensätzen*. Hamburg: Kovac.
- Gold, M. (2004): Anpassungskosten: Eine Ursache für Überstunden. Eine empirische Untersuchung mit deutschen Betriebsdatensätzen. In: *Wirtschaft und Statistik* 2: 234–242.
- Golden, W./Powell, P. (2000): Towards a Definition of Flexibility: In Search of the Holy Grail? In: *Omega – The International Journal of Management Science* 28: 373–384.
- Goudswaard, A./De Nanteuil, M. (2000): *Flexibility and Working Conditions. A Qualitative and Comparative Study in Seven EU Member States*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Goudswaard, A./Oeij, P./Brugman, T./de Jong, T. (2009): *Good Practice Guide to Internal Flexibility Policies in Companies*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Greene, W. H. (2008): *Econometric Analysis*. Pearson Prentice Hall.
- Grimshaw, D./Ward, K. G./Rubery, J./Beynon, H. (2001): Organisations and the Transformation of the Internal Labor Market. In: *Work, Employment & Society* 15(1): 25–54.
- Groß, H. (2009): *Vergleichende Analyse der Arbeits- und Betriebszeitentwicklung im Zeitraum von 1987 bis 2007*.
- Groß, H./Schwarz, M. (2006): *Betriebs- und Arbeitszeiten 2005. Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung*. Sozialforschungsstelle Dortmund.
- Groß, H./Schwarz, M. (2008): *Arbeitszeitarrangements, Altersstrukturen und Corporate Social Responsibility in deutschen Betrieben. Ergebnisse einer in 2007 durchgeführten repräsentativen Betriebsbefragung*.
- Groß, H./Schwarz, M. (2010): *Arbeitszeit, Altersstrukturen und Corporate Social Responsibility. Eine repräsentative Betriebsbefragung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Hackh, S. (1971): *Gleitende Arbeitszeit – Voraussetzungen, Planung, Durchführung und praktische Erfahrungen*. München: Verlag Moderne Industrie.
- Haipeter, T. (2009): *Tarifabweichungen und Flächentarifverträge. Eine Analyse der Regulierungspraxis in der Metall- und Elektroindustrie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Haller, P./Jahn, E. (2014): *Zeitarbeit in Deutschland: Hohe Dynamik und kurze Beschäftigungsduern*. IAB-Kurzbericht Nr. 13.
- Hamermesh, D. S. (1993): *Labor Demand*. Princeton NJ.
- Heise, A. (1998): Deregulierung, Flexibilisierung und Beschäftigung in Großbritannien und Deutschland. S. 41–65. In: H.-G. Zilian/J. Flecker (Hrsg.): *Flexibilisierung – Problem oder Lösung?* Berlin: Edition Sigma.
- Hermann, C./Promberger, M./Singer, S./Trinczek, R. (2001): *Forcierte Arbeitszeitflexibilisierung. Die 35-Stunden-Woche in der betrieblichen und gewerkschaftlichen Praxis*. Berlin: Edition Sigma.
- Herzog-Stein, A./Horn, G. A./Stein, U. (2013): *Macroeconomic Implications of the German Short-time Work Policy during the Great Recession*. Global Policy 4 Supplement 1: 30–40.
- Herzog-Stein, A./Lindner, F./Sturn, S./Van Treeck, T. (2010): *Vom Krisenherd zum Wunderwerk? Der deutsche Arbeitsmarkt im Wandel*. IMK Report 56.
- Herzog-Stein, A./Seifert, H. (2010a): *Deutsches „Beschäftigungswunder“ und flexible Arbeitszeiten*. WSI-Diskussionspapier 169.
- Herzog-Stein, A./Seifert, H. (2010b): Der Arbeitsmarkt in der Großen Rezession – Bewährte Strategien in neuen Formen. In: *WSI-Mitteilungen* 63(11): 551–559.
- Herzog-Stein, A./Zapf, I. (2014): Navigating the Great Recession: The Impact of Working-Time Accounts in Germany. In: *Industrial & Labor Relations Review* 67(3): 891–925.
- Hildebrandt, E. (2006): Balance Between Work and Life – New Corporate Impositions Through Flexible Working Time or Opportunity for Time Sovereignty? In: *European Societies* 8(2): 251–271.
- Hildebrandt, E. (2007): Langzeitkonten, Lebensplanung und Zeithandeln. S. 173–202. In: E. Hildebrandt (Hrsg.): *Lebenslaufpolitik im Betrieb. Optionen zur Gestaltung der Lebensarbeitszeit durch Langzeitkonten*. Berlin: Edition Sigma.
- Hildebrandt, E./Wotschack, P./Kirschbaum, A. (2009): *Zeit auf der hohen Kante – Langzeitkonten in der betrieblichen Praxis und Lebensgestaltung von Beschäftigten*. Berlin: Edition Sigma.
- Hill, E. J./Hawkins, A. J./Ferris, M./Weitzman, M. (2001): Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance. In: *Family Relations* 50(1): 49–58.

- Hinrichs, K. (1992): Zur Zukunft der Arbeitszeitflexibilisierung. Arbeitnehmerpräferenzen, betriebliche Interessen und Beschäftigungswirkungen. In: *Soziale Welt* 43(3): 313–330.
- Hinrichs, K./Wiesenthal, H. (1982): Arbeitswerte und Arbeitszeit. Zur Pluralisierung von Wertmustern und Zeitverwendungswünschen in der modernen Industriegesellschaft. S. 116–136. In: C. Offe/K. Hinrichs/H. Wiesenthal (Hrsg.): *Arbeitszeitpolitik. Formen und Folgen einer Neuverteilung der Arbeitszeit*.
- Hoff, A. (2002): *Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonto: Grundlagen und Empfehlungen*.
- Hohendanner, C./Bellmann, L. (2006): Interne und externe Flexibilität. In: *WSI-Mitteilungen* 59(5): 241–246.
- Hohendanner, C./Bellmann, L. (2007): Atypische Beschäftigung und betrieblicher Flexibilisierungsbedarf. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels. S. 27–43. In: B. Keller/H. Seifert (Hrsg.): *Atypische Beschäftigung. Flexibilisierung und soziale Risiken*. Berlin: Edition Sigma.
- Holly, S./Mohnen, A. (2012): *Impact of Working Hours on Work-Life Balance*. SOEPpapers 465.
- Holst, H. (2009): Disziplinierung durch Leiharbeit? Neue Nutzungsstrategien von Leiharbeit und ihre arbeitspolitischen Folgen. In: *WSI-Mitteilungen* 62(3): 143–149.
- Holst, H. (2012): Gefahrenzone Arbeitsmarkt? Leiharbeit und die Temporalstrukturen der Flexibilisierung. S. 141–161. In: A. Krause/C. Köhler (Hrsg.): *Arbeit als Ware. Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte*. Bielefeld: transcript-Verlag.
- Houseman, S. (2001): Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey. In: *Industrial & Labor Relations Review* 55(1): 149–170.
- Hübler, O./Meyer, W. (1997): Überstunden im Verarbeitenden Gewerbe Niedersachsens. S. 227–254. In: J. Kühl/M. Lahner/J. Wagner (Hrsg.): *Die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes. Ergebnisse aus den Analysen mit deutschen Firmenpaneldaten. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 204.
- Hunold, W. (2008): Über- und Mehrarbeit von Teilzeitkräften. In: *Arbeit und Arbeitsrecht – Personal-Profi* 4: 242–243.
- Hunt, J. (2012): *Flexible Work Time in Germany: Do Workers Like It and How Have Employers Exploited It Over the Cycle?* SOEPpapers 489.
- Institut für Demoskopie Allensbach (2012): *Monitor-Familienleben 2012. Einstellungen und Lebensverhältnisse von Familien – Ergebnisse einer Repräsentativbefragung im Auftrag des Bundesministeriums für Familie*. Berichtsband.
- Keller, B. (2008): *Einführung in die Arbeitspolitik: Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmarkt in sozialwissenschaftlicher Perspektive*. München: Oldenbourg.

- Keller, B./Seifert, H. (2002): Flexicurity. Wie lassen sich Flexibilität und soziale Sicherheit vereinbaren? In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsfor- schung* 35(1): 90–106.
- Keller, B./Seifert, H. (2006): Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. In: *WSI-Mitteilungen* 59(5): 235–240.
- Keller, B./Seifert, H. (2008): Atypische Beschäftigungsverhältnisse und Flexicurity. S. 127–147. In: M. Kronauer/G. Linne (Hrsg.): *Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität*. Berlin: Edition Sigma.
- Kerr, C. (1954): The Balkanization of Labor Markets. S. 92–110. In: E. W. Bakke/ P. M. Hauser/G. L. Palmer/C. A. Y. Myers/C. Kerr (Hrsg.): *Labor Mobility and Economic Opportunity*. Cambridge MA/London: MIT.
- Klein Hesselink, D. J./Van Vuuren, T. (1999): Job Flexibility and Job Insecurity. The Dutch Case. In: *European Journal of Work and Organizational Psychology* 8(2): 273–293.
- Kleinhenz, G./Franz, W./Gerlach, K. (2004): Arbeitszeitflexibilisierung: Welche Modelle entlasten den Arbeitsmarkt? In: *Zeitschrift für Wirtschaftspolitik* 53(3): 315–342.
- Koch, S. (2001): *Arbeitszeit und Arbeitsvolumen – Teil II: Arbeitszeitkonten stabilisieren die Beschäftigung*. IAB-Kurzbericht Nr. 4.
- Köhler, C. (2006): Seven Remarks on Lutz's Thesis on Internal and External Labour Markets – a Comment on Burkart Lutz. S. 19–21. In: C. Köhler/K. Jungel/ T. Schröder/O. Struck (Hrsg.): *Trends in Employment Stability and Labour Market Segmentation. Current Debates and Findings in Eastern and Western Europe*.
- Köhler, C./Goetzelt, I./Schröder, T. (2006): Firm-Employment Systems and Labour Market Segmentation – An Old Approach to a New Debate? S. 22–32. In: C. Köhler/K. Junge/T. Schröder/O. Struck (Hrsg.): *Trends in Employment Stability and Labour Market Segmentation. Current Debates and Findings in Eastern and Western Europe*.
- Köhler, C./Krause, A. (2010): Betriebliche Beschäftigungspolitik. S. 387–412. In: F. Böhle/G. Voß/G. Wachtler (Hrsg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Köhler, C./Loudovici, K. (2008): Betriebliche Beschäftigungssysteme und Arbeitsmarktsegmentation. S. 31–63. In: C. Köhler/O. Struck/M. Grotheer/A. Krause/ I. Krause/T. Schröder (Hrsg.): *Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme. Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Köhler, C./Loudovici, K./Struck, O. (2007a): Arbeitsmarktsegmentation und betriebliche Beschäftigungssysteme. S. 14–84. In: C. Köhler/K. Loudovici (Hrsg.): *Beschäftigungssysteme, Unsicherheit und Erwerbsorientierungen. Theoretische und empirische Befunde*. SFB 580 Mitteilungen, Heft 22.

- Köhler, C./Loudovici, K./Struck, O. (2007b): Generalisierung von Beschäftigungsrisiken oder anhaltende Arbeitsmarktsegmentation? In: *Berliner Journal für Soziologie* 3: 387–406.
- Köhler, C./Struck, O. (2008): Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme. Ansätze – Ergebnisse – Ausblick. S. 11–30. In: C. Köhler/O. Struck/M. Grotheer/A. Krause/I. Krause/T. Schröder (Hrsg.): *Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme. Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Köhler, C./Struck, O./Bultemeier, A./Grotheer, M./Schröder, T./Schwiderrek, F. (2004): *Beschäftigungsstabilität und betriebliche Beschäftigungssysteme in West- und Ostdeutschland. Forschungsergebnisse und -perspektiven*. SFB 580 Mitteilungen, Heft 14.
- Kölling, A. (1997): Überstunden als dauerhafte Anpassung der Arbeitsnachfrage. Theoretische Überlegungen und empirische Überprüfung anhand von Daten aus dem IAB-Betriebspanel. S. 205–226. In: J. Kühl/M. Lahner/J. Wagner (Hrsg.): *Die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes. Ergebnisse aus den Analysen mit deutschen Firmenpaneldaten. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 204.
- Kohler, H./Reyher, L. (1988): *Arbeitszeit und Arbeitsvolumen in der Bundesrepublik Deutschland 1960–1986. Datenlage – Struktur – Entwicklung*. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 123.
- Kohler, H./Spitznagel, E. (1996): *Überstunden in Deutschland – Eine empirische Analyse*. IAB-Werkstattbericht 4.
- Kraetsch, C./Trinczek, R. (1998): Arbeitszeitflexibilisierung in Klein- und Mittelbetrieben des Produzierenden Gewerbes. Stand, Entwicklung und Probleme. In: *Arbeit* 7(4): 338–361.
- Krause, A./Köhler, C. (2011): Von der Vorherrschaft interner Arbeitsmärkte zur dynamischen Koexistenz von Arbeitsmarktsegmenten. In: *WSI-Mitteilungen* 64(11): 588–596.
- Kress, U. (1998): Vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes – Ein Literaturbericht. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 31(3): 488–505.
- Kurz-Scherf, I. (1995): *Zeit der Vielfalt – Vielfalt der Zeiten. Individuelle und betriebliche Arbeitszeiten und Arbeitszeitpräferenzen in Berlin*. Schriftenreihe der Senatsverwaltung für Frauen und Arbeit 11.
- Launov, A./Wälde, K. (2014): *Working Time Accounts and Unemployment*.
- Lazear, E. P. (1979): Why Is There Mandatory Retirement? In: *The Journal of Political Economy* 87(6): 1261–1284.
- Lazear, E. P./Rosen, S. (1981): Rank-Order Tournaments as Optimum Labor Contracts. In: *Journal of Political Economy* 89(5): 841–864.

- Lehndorff, S. (1998): Von der „kollektiven“ zur „individuellen“ Arbeitszeitverkürzung? Arbeitszeittrends und -erfahrungen in der Europäischen Union. In: *WSI-Mitteilungen* 51(9): 569–579.
- Lehndorff, S. (2003): The Long Good-Bye? Tarifvertragliche Arbeitszeitregulierung und gesellschaftlicher Arbeitszeitstandard. In: *Industrielle Beziehungen* 10(2): 273–295.
- Leontaridi, M. R. (1998): Segmented Labour Markets: Theory and Evidence. In: *Journal of Economic Surveys* 12(1): 63–101.
- Lewis, H. G. (1969): Employer Interests in Employee Hours of Work, University of Chicago, mimeo, a version of which was published as "Interes del Empleador en las Horas de Trabajo del Empleado". In: *Cuadernos de Economica* 6(18): 38–54.
- Liebig, S./Schupp, J. (2014): *SOEP-LEE Betriebsbefragung – Die Betriebsbefragung des Sozio-ökonomischen Panels*. Datenzugang über DSZ-BO. DOI:10.7478/s0549.1.v1.
- Locke, R. M./Thelen, K. (1995): Apples and Oranges Revisited: Contextualized Comparisons and the Study of Comparative Labor Politics. In: *Politics & Society* 23(3): 337–367.
- Looise, J. C./Van Riemsdijk, M./De Lange, F. (1998): Company Labour Flexibility Strategies in the Netherlands: An Institutional Perspective. In: *Employee Relations* 20(5): 461–482.
- Ludewig, O. (2001): Betriebliche Bestimmungsgründe von Arbeitszeitkonten. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 34(3): 302–313.
- Lutz, B. (2006): What Follows the Era of Internal Labour Markets? Theses, Open Questions and Theoretical Tasks. S. 12–18. In: C. Köhler/K. Junge/T. Schröder/O. Struck (Hrsg.): *Trends in Employment Stability and Labour Market Segmentation. Current Debates and Findings in Eastern and Western Europe*.
- Lutz, B./Sengenberger, W. (1974): *Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik. Eine kritische Analyse von Zielen und Instrumenten*. Göttingen: Schwartz.
- Matthies, H./Mückenberger, U./Offe, C./Peter, E./Raasch, S. (1994): *Arbeit 2000. Anforderungen an eine Neugestaltung der Arbeitswelt – Eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH.
- Meulders, D./Wilkin, L. (1991): *Labor Market Flexibility. Critical Introduction to the Analysis of a Concept*. Discussion Papers 31.
- Michie, J./Sheehan, M. (2005): Business Strategy, Human Resources, Labour Market Flexibility and Competitive Advantage. In: *The International Journal of Human Resource Management* 16(3): 445–464.
- Michie, J./Sheehan-Quinn, M. (2001): Labour Market Flexibility, Human Resource Management and Corporate Performance. In: *British Journal of Management* 12: 287–306.

- Mill, J. S. (1909): *Principles of Political Economy*. London: Longman.
- Möller, J. (2010): The German Labor Market Response in the World Recession: De-Mystifying a Miracle. In: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 42(4): 325–336.
- Möller, J./Walwei, U. (2009): Krisenanalyse und Empfehlungen. Das deutsche Arbeitsmarktwunder auf dem Prüfstand. In: *IAB-Forum, Spezial*: 4–11.
- Mückenberger, U. (1982): Entwicklung und Funktion des Arbeitszeitrechts. S. 46–59. In: C. Offe/H. Wiesenthal (Hrsg.): *Arbeitszeitpolitik. Formen und Folgen einer Neuverteilung der Arbeitszeit*. Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag.
- Mückenberger, U. (1985a): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? In: *Zeitschrift für Sozialreform* 7/8: 415–434, 457–475.
- Mückenberger, U. (1985b): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. In: *Mitteilungsblatt der zentralen wissenschaftlichen Einrichtung „Arbeit und Betrieb“* 11/12: 3–36.
- Munz, E./Bauer, F./Groß, H. (2002): Regelung und Praxis von Arbeitseitkonten. In: *WSI-Mitteilungen* 55(6): 334–340.
- Neubauer, W. F./Scharmann, D.-L. (1975): Die sozial- und betriebspychologische Problematik der gleitenden Arbeitszeit. Eine empirische Untersuchung. In: *Betriebswirtschaftliche Mitteilungen* 64. Bern: Haupt.
- Neumann, D./Biebl, J./Denecke, J. (2013): *Beck'sche Kommentare zum Arbeitsrecht 7. Arbeitszeitgesetz: ArbZG*. München: Beck.
- Nicolaisen, H. (2011): Changes in the Regulation of Overtime Under Different Collective Bargaining Regimes. A Comparison of Irish, Norwegian and Swedish Banking. In: *European Journal of Industrial Relations* 17(1): 7–23.
- Nienhüser, W (2007): Betriebliche Beschäftigungsstrategien und atypische Arbeitsverhältnisse. Eine Erklärungsskizze aus Sicht einer politischen Personalökonomik. S. 45–63. In: B. Keller/H. Seifert (Hrsg.): *Atypische Beschäftigung. Flexibilisierung und soziale Risiken*. Berlin: Edition Sigma.
- OECD (1986): *Flexibility in the Labor Market. The Current Debate. A Technical Report*. Paris.
- OECD (1989): *Labour Market Flexibility. Trends in Enterprises*. Paris.
- Oi, W. Y. (1962): Labor as a Quasi-Fixed Factor. In: *The Journal of Political Economy* 70(6): 538–555.
- Osterman, P. (2011): Reconsidering Institutional Labor Economics. In: *Industrial & Labor Relations Review* 64(4): 637–653.
- Pannenberg, M. (2005): Long-term Effects of Unpaid Overtime: Evidence for West Germany. In: *Scottish Journal of Political Economy* 52(2): 177–193.
- Pannenberg, M./Wagner, G. G. (2000): *Umfang und Kompensation von Überstunden. Eine vergleichende Analyse für Westdeutschland und Großbritannien*. DIW Discussion Paper 234.

- Pannenberg, M./Wagner, G. G. (2001): *Overtime Work, Overtime Compensation and the Distribution of Economic Well-Being. Evidence for West Germany and Great Britain*. IZA Discussion Paper 318.
- Pfeffer, J./Cohen, Y. (1984): Determinants of Internal Labor Markets in Organizations. In: *Administrative Science Quarterly* 29(4): 550–572.
- Pfriem, H. (1978): Die Grundstruktur der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie. S. 43–53. In: W. Sengenberger (Hrsg.): *Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation*. Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag.
- Pigou, A. C. (1945): *Lapses from Full Employment*. London: Macmillan.
- Piore, M. J. (1978): Lernzprozesse, Mobilitätsketten und Arbeitsmarktsegmente. S. 67–98. In: W. Sengenberger (Hrsg.): *Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation*. Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag.
- Piore, M. J. (1986): Perspectives on Labor Market Flexibility. In: *Industrial Relations* 25(2): 146–166.
- Prendergast, C. (1999): The Provision of Incentives in Firms. In: *Journal of Economic Literature* 37(1): 7–63.
- Promberger, M. (2005): Wie neuartig sind flexible Arbeitszeiten? Historische Grundlinien der Arbeitszeitpolitik. S. 9–39. In: H. Seifert (Hrsg.): *Flexible Arbeitszeiten in der Arbeitswelt*. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Promberger, M./Böhm, S./Heyder, T./Pamer, S./Strauß, K. (2002): *Hochflexible Arbeitszeiten in der Industrie. Chancen, Risiken und Grenzen für Beschäftigte*. Berlin: Edition Sigma.
- Reilly, P. A. (1998): Balancing Flexibility – Meeting the Interests of Employer and Employee. In: *European Journal of Work and Organizational Psychology* 7(1): 7–22.
- Rosen, S. (1974): Hedonic Prices and Implicit Markets: Product Differentiation in Pure Competition. In: *Journal of Political Economy* 82(1): 34–55.
- Rosen, S. (1985): Implicit Contracts. A Survey. In: *Journal of Economic Literature* 23(3): 1144–1175.
- Rosen, S. (1986): The Theory of Equalizing Differences. S. 641–692. In: O. Ashenfelter/R. Layard (Hrsg.): *Handbook of Labor Economics* 1. Elsevier Science Publishers.
- Rubery, J./Smith, M./Fagan, C. (1998): National Working-Time Regimes and Equal Opportunities. In: *Feminist Economics* 4(1): 71–101.
- Rudolph, H./Schröder, E. (1997): Arbeitnehmerüberlassung: Trends und Einsatzlogik. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 30(1): 102–126.
- Schank, T./Schnabel, C. (2004a): *Betriebliche Determinanten des Überstundeneinsatzes*. Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Discussion Papers 24.
- Schank, T./Schnabel, C. (2004b): Betriebliche Determinanten des Überstundeneinsatzes. S. 37–62. In: L. Bellmann/C. Schnabel (Hrsg.): *Betriebliche Arbeitszeitpolitik im Wandel. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 288.

- Schaz, P./Spitznagel, E. (2010): Makroökonomische Dynamik von Arbeitsmärkten. Ein Vergleich interner und externer Flexibilitäten in den USA und in Deutschland. In: *WSI-Mitteilungen* 63(12): 626–635.
- Schief, S. (2003): Arbeitszeiten in Deutschland – Eine Frage der Messung? In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 36(2): 187–198.
- Schilling, G./Bauer, F./Groß, H. (1996): Arbeitszeiten, Arbeitszeitwünsche und Zeitverwendung in Deutschland. Ergebnisse einer aktuellen Beschäftigtenbefragung in West- und Ostdeutschland. In: *WSI-Mitteilungen* 49(7): 432–441.
- Schlick, C./Bruder, R./Luczak, H. (2010): *Arbeitswissenschaft*. Berlin/Heidelberg: Springer-Verlag.
- Seifert, H. (1987): Variable Arbeitszeitgestaltung – Arbeitszeit nach Maß für die Betriebe oder Zeitautonomie für die Arbeitnehmer? In: *WSI-Mitteilungen* 40(12): 727–735.
- Seifert, H. (1991): Mehr Zeitsouveränität durch variable Arbeitszeitgestaltung? S. 249–269. In: K. Semlinger (Hrsg.): *Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Interessen, Wirkungen, Perspektiven*. Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag.
- Seifert, H. (1996): Arbeitszeitkonten – Modelle für mehr Zeitsouveränität oder ab satzorientiertes Zeitmanagement? In: *WSI-Mitteilungen* 49(7): 442–449.
- Seifert, H. (1998): Modellwechsel durch Arbeitszeitkonten. S. 9–26. In: C. Klenner/ H. Seifert (Hrsg.): *Zeitkonten – Arbeit à la carte? Neue Modelle der Arbeitszeitgestaltung*. Hamburg: VSA Verlag.
- Seifert, H. (2001): Zeitkonten: Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität. In: *WSI-Mitteilungen* 54(2): 334–340.
- Seifert, H. (2003): Präventive Arbeitsmarktpolitik und betriebliche Anpassungsflexibilität – Neue Impulse durch die Hartz-Kommission. In: *WSI-Mitteilungen* 56(5): 284–290.
- Seifert, H. (2005): Vom Gleitzeit- zum Langzeitkonto. In: *WSI-Mitteilungen* 58(6): 308–313.
- Seifert, H. (2006): Was hat die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes gebracht? In: *WSI-Mitteilungen* 59(11): 601–608.
- Seifert, H./Kümmerling, A./Riedmann, A. (2013): Langzeitkonten – überschätzte Erwartungen einer biografieorientierten Zeitpolitik? In: *WSI-Mitteilungen* 66(2): 133–143.
- Seifert, H./Mauer, A. (2004): Investive Arbeitszeitpolitik – Zum Zusammenhang von Arbeitszeit und Weiterbildung. In: *WSI-Mitteilungen* 57(4): 190–198.
- Seifert, H./Struck, O. (2009): Arbeitsmarkt und Sozialpolitik – Flexibilität benötigt Sicherheiten. S. 53–75. In: H. Seifert/O. Struck (Hrsg.): *Arbeitsmarkt und Sozialpolitik. Kontroversen um Effizienz und soziale Sicherheit*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Semlinger, K. (1991a): Überblick: Flexibilität und Stabilität im Beschäftigungssystem. S. 5–13. In: K. Semlinger (Hrsg.): *Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Interessen, Wirkungen, Perspektiven*. Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag.
- Semlinger, K. (1991b): Flexibilität und Autonomie – Zur Verteilung von Verhaltensspielräumen und Anpassungzwängen im Beschäftigungssystem. S. 17–38. In: K. Semlinger (Hrsg.): *Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Interessen, Wirkungen, Perspektiven*. Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag.
- Sengenberger, W. (1975): *Arbeitsmarktstruktur – Ansätze zu einem Modell des segmentierten Arbeitsmarkts*. Frankfurt am Main/München: Aspekte Verlag.
- Sengenberger, W. (1978): Einführung: Die Segmentation des Arbeitsmarkts als politisches und wissenschaftliches Problem. S. 15–42. In: W. Sengenberger (Hrsg.): *Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation*. Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag.
- Sengenberger, W. (1987a): *Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich*. Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag.
- Sengenberger, W. (1987b): Arbeitsmarktsegmentation und Macht. S. 95–120. In: F. Buttler/K. Gerlach/R. Schmiede (Hrsg.): *Arbeitsmarkt und Beschäftigung. Neuere Beiträge zur institutionalistischen Arbeitsmarktanalyse*. Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag.
- Shapiro, C./Stiglitz, J. E. (1984): Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device. In: *The American Economic Review* 74(3): 433–444.
- Siebert, W. S./Addison, J. T. (1991): Internal Labour Markets: Causes and Consequences. In: *Oxford Review of Economic Policy* 7(1): 76–92.
- Spence, M. (1973): Job Market Signaling. In: *The Quarterly Journal of Economics* 87(3): 355–374.
- Statistisches Bundesamt (2012): *Geburten in Deutschland*.
- Stinchcombe, A. (1979): Social Mobility in Industrial Labor Markets. In: *Acta Sociologica* 22(3): 217–245.
- Streeck, W. (1987): The Uncertainties of Management in the Management of Uncertainty: Employers, Labor Relations and Industrial Adjustment in the 1980s. In: *Work, Employment & Society* 1(3): 281–308.
- Struck, O. (2006): *Flexibilität und Sicherheit. Empirische Befunde, theoretische Konzepte und institutionelle Gestaltung von Beschäftigungsstabilität*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Struck, O. (2008): Betrieb und Arbeitsmarkt. S. 169–198. In: M. Abraham/T. Hinz (Hrsg.): *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Struck, O. (2010): Flexibilität als Problem. In: *Sozialer Fortschritt* 12: 291–296.

- Struck, O./Grotheer, M./Schröder, T./Köhler, C. (2007): Instabile Beschäftigung. Neue Ergebnisse einer alten Kontroverse. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 59(2): 294–317.
- Szydlik, M. (1990): *Die Segmentierung des Arbeitsmarktes in der Bundesrepublik Deutschland: Eine empirische Analyse mit den Daten des sozio-ökonomischen Panels, 1984–1988*. In: M. Bolle/B. Strümpel (Hrsg.): Beiträge zur Sozialökonomik der Arbeit 24. Berlin: Edition Sigma Bohn.
- Taris, T. W./Ybema, J. F./Beckers, D. G. J./Verheijden, M. W./Geurts, S. A. E./Kompier, M. A. J. (2011): Investigating the Associations among Overtime Work, Health Behaviors, and Health. A longitudinal Study among Full-time Employees. In: *International Journal of Behavioral Medicine* 18(4): 352–360.
- Teriet, B. (1976): „Zeitsouveränität“ durch flexible Arbeitszeit. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 31: 3–16.
- Teriet, B. (1977): Die Wiedergewinnung der Zeitsouveränität. In: *Technologie und Politik. Das Magazin zur Wachstumskrise* 8: 75–111.
- Teriet, B. (1982): Arbeitszeitflexibilisierung – ein beschäftigungsstabilisierendes Instrument der Personalpolitik. In: *PERSONAL Mensch und Arbeit* 3: 93–97.
- Teriet, B. (1983): Arbeitszeitflexibilisierung – eine Perspektive ohne Alternative. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 6: 28–38.
- Teriet, B. (1993): *Arbeitszeit- und Betriebszeitflexibilisierung: Zur aktuellen Diskussion*. IAB-Werkstattbericht 15.
- Treu, T. (1992): Labour Flexibility in Europe. In: *International Labour Review* 131(4–5): 497–512.
- Trinczek, R. (1998): Arbeitszeitflexibilisierung in der bundesdeutschen Metallindustrie. S. 67–87. In: H.-G. Zilian/J. Flecker (Hrsg.): *Flexibilisierung – Problem oder Lösung?* Berlin: Edition Sigma.
- Tüselmann, H.-J. (1996): Progress Towards Greater Labour Flexibility in Germany. The Impact of Recent Reforms. In: *Employee Relations* 18(1): 50–67.
- Valverde, M./Tregaskis, O./Brewster, C. (2000): Labor Flexibility and Firm Performance. In: *International Advances in Economic Research* 6(4): 649–661.
- Van der Hulst, M./Geurts, S. (2001): Associations Between Overtime and Psychological Health in High and Low Reward Jobs. In: *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations* 15(3): 227–240.
- Vobruba, G. (2006): Grundlagen der Soziologie der Arbeitsflexibilität. In: *Berliner Journal für Soziologie* 16(1): 25–35.
- Volberda, H. W. (1996): Toward the Flexible Form: How to Remain Vital in Hypercompetitive Environments. In: *Organization Science* 7(4): 359–374.
- Wagner, G. G./Frick, J. R./Schupp, J. (2007): The German Socio-Economic Panel Study (SOEP) – Scope, Evolution and Enhancements. In: *Schmollers Jahrbuch* 127(1): 139–169.

- Wagner, T./Jahn, E. J. (1997): *Neue Arbeitsmarkttheorien*. Düsseldorf: Werner Verlag.
- Walwei, U. (1996): Flexibilisierung und Regulierung des Beschäftigungssystems: Optionen und Effekte. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 29 (2): 219–227.
- Wanger, S. (2006a): *Flexible Arbeitszeitmodelle*. Hamburg: Dashöfer.
- Wanger, S. (2006b): *Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht und Altersgruppen. Ergebnisse der IAB-Arbeitszeitrechnung nach Geschlecht und Alter für die Jahre 1991–2004*. IAB-Forschungsbericht 2 der Bundesagentur für Arbeit.
- Wanger, S. (2009): *Altersteilzeit: Beliebt, aber nicht zukunftsgerecht*. IAB-Kurzbericht Nr. 8.
- Wanger, S. (2010): Die Altersteilzeit im Zusammenspiel individueller und betrieblicher Einflussfaktoren. In: *WSI-Mitteilungen* 63(8): 398–403.
- Wanger, S. (2011): *Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit. Viele Frauen würden gerne länger arbeiten*. IAB-Kurzbericht Nr. 9.
- Wellisch, D. (2014): Mehr Mut zu Wertguthaben. In: *Personalwirtschaft* 7: 18–20.
- Wellisch, D./Lenz, S.-V. (2008): Wertkonten und andere Arbeitszeitkonten – Neuerungen durch Flexi II – Auswirkungen auf die Arbeitszeitgestaltung. In: *Der Betrieb* 50: 2762–2766.
- Wiesenthal, H./Offe, C./Hinrichs, K./Engfer, U. (1983): Arbeitszeitflexibilisierung und gewerkschaftliche Interessenvertretung – Regelungsprobleme und Risiken individualisierter Arbeitszeiten. In: *WSI-Mitteilungen* 36(10): 585–595.
- Wolf, E./Beblo, M. (2004): Arbeitszeitflexibilisierung und Effizienz in deutschen Unternehmen. S. 11–32. In: L. Bellmann/C. Schnabel (Hrsg.): *Betriebliche Arbeitszeitpolitik im Wandel. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 288.
- Wooldridge, J. M. (2013): *Introductory Econometrics: A Modern Approach*. South-Western, Cengage Learning.
- Wotschack, P. (2010a): Lebenslauforientierte Arbeitszeitgestaltung in Zeiten der Krise. Ansätze, Nutzungsbarrieren und Handlungsfelder. S. 195–2012. In: H. Groß/H. Seifert: *Zeitkonflikte. Renaissance der Arbeitszeitpolitik*. Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd 115. Berlin: Edition Sigma.
- Wotschack, P. (2010b): *Lebensarbeitszeitkonten in der Perspektive sozialer Ungleichheit. Kumulation oder Abbau sozialer Benachteiligungen im Lebensverlauf?* Discussion Paper 505.
- Zapf, I. (2012): *Flexibilität am Arbeitsmarkt durch Überstunden und Arbeitszeitkonten. Messkonzepte, Datenquellen und Ergebnisse im Kontext der IAB-Arbeitszeitrechnung*. IAB-Forschungsbericht 3.
- Zilian, H.G. (1998): Einleitung: Flexibilisierung – eine Lösung, die zum Problem wird? S. 9–28. In: H.G. Zilian; J. Flecker (Hrsg.): *Flexibilisierung – Problem oder Lösung?* Berlin: Edition Sigma.

Kurzfassung

In Deutschland zeichnet sich die betriebliche Anpassungsfähigkeit an Nachfrageschwankungen noch immer durch interne Flexibilitätsstrategien aus, auch wenn externe Flexibilität an Bedeutung gewonnen hat. Die weit verbreitete interne Flexibilität stützt sich zu einem großen Teil auf die Arbeitszeitflexibilität. Gerade im Kontext der Bewältigung der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009 wurden die verschiedenen Instrumente zeitlicher Flexibilität intensiv diskutiert.

Ziel der vorliegenden Dissertation ist es, zwei Instrumente der Arbeitszeitflexibilität, namentlich Überstunden und Arbeitszeitkonten, bei Betrieben *und* Beschäftigten zu analysieren. In dieser Arbeit werden sowohl die arbeitsangebotsseitigen Einflussfaktoren des Leistens von Überstunden und des Zugangs zu einem Arbeitszeitkonto als auch die arbeitsnachfrageseitigen Einflussfaktoren des Einsatzes von Überstunden und Arbeitszeitkonten untersucht. Zwar gibt es in der empirischen Forschung bereits Befunde zu Überstunden und Arbeitszeitkonten, mit der vorliegenden Arbeit werden aber folgende Forschungslücken geschlossen: 1) In den Analysen zu Überstunden werden explizit Frauen sowie Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte einbezogen, womit auch geschlechtsspezifische Unterschiede analysiert werden können. Bisherige Studien konzentrieren sich meist auf Männer und/oder Vollzeitbeschäftigte. 2) In den Analysen zu Arbeitszeitkonten werden die Bestimmungsgründe für den Zugang von Beschäftigten zu einem Arbeitszeitkonto am Arbeitsmarkt sowie der Zugang zu einem Arbeitszeitkonto in einem Arbeitszeitkontenbetrieb aufgezeigt. Bisherige Studien konzentrieren sich auf die Betriebsebene. Die Analysen basieren auf Daten des IAB-Betriebspanels, des SOEP sowie des SOEP-LEE.

Die vorliegende Arbeit ist in einen theoretischen Teil (Kapitel 2 bis 5) und in einen empirischen Teil (Kapitel 6 bis 8) gegliedert. Kapitel 1 umfasst die Einleitung. In Kapitel 2 wird grundlegend auf den Begriff der Arbeitsmarktflexibilität eingegangen und die verschiedenen Ebenen der Flexibilisierung und Dimensionen der Flexibilität aufgezeigt. Es werden die verschiedenen Instrumente interner und externer Flexibilität sowie deren Vor- und Nachteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer diskutiert. Weiterhin wird die besondere Bedeutung der internen Flexibilität und darunter insbesondere der Arbeitszeitflexibilität im Kontext der internen Arbeitsmärkte in Deutschland diskutiert. In Kapitel 3 wird auf die zentralen Definitionen, Regulierungsebenen und Entwicklungstendenzen von Überstunden und Arbeitszeitkonten eingegangen und dabei zunächst die Verbreitung von Überstunden und Arbeitszeitkonten für die Gesamtwirtschaft in Deutschland aufgezeigt. In Kapitel 4 wird der Einsatz von Überstunden und Arbeitszeitkonten anhand verschiedener Arbeitsmarkttheorien diskutiert. Ausgangspunkt ist die

neoklassische Arbeitsmarkttheorie, die z. B. um die Humankapitaltheorie und die Theorie der Anreizregelung erweitert wird. Auch die segmentationstheoretischen Ansätze werden diskutiert. In Kapitel 5 werden die Hypothesen formuliert. Kapitel 6 zeigt die verwendeten Datensätze und Variablen und beschreibt das den Analysen zugrundeliegende statistische Verfahren. Kapitel 7 befasst sich mit der Verbreitung, dem Umfang und den Bestimmungsfaktoren von Überstunden. Dabei werden zunächst die geschlechtsspezifischen Verbreitungsquoten und der Umfang der geleisteten Überstunden getrennt für Männer und Frauen dargestellt. Weiterhin werden die arbeitsangebotsseitigen und die arbeitsnachfrageseitigen Determinanten des Leistens bzw. des Einsatzes von Überstunden analysiert. Kapitel 8 befasst sich mit der Verbreitung, den Charakteristika und den Bestimmungsfaktoren von Arbeitszeitkonten. Neben der Verbreitung und der Nutzungsintensität in Betrieben wird als zentrales Charakteristikum die Länge des Ausgleichszeitraums von Arbeitszeitkonten beschrieben. Danach wird auf die betrieblichen Bestimmungsfaktoren von Arbeitszeitkonten eingegangen und im Anschluss daran analysiert, welche Beschäftigtengruppen überdurchschnittlich häufig Zugang zu einem Arbeitszeitkonto am Arbeitsmarkt haben. Mit gematchten Employer-Employee-Daten wird überprüft, welche Beschäftigten beim Zugang zu einem Arbeitszeitkonto in einem Arbeitszeitkontenbetrieb bevorzugt werden. Kapitel 9 fasst die empirischen Ergebnisse zusammen und diskutiert diese vor dem Hintergrund eines möglichen Abbaus bzw. einer Verschärfung sozialer Ungleichheit am Arbeitsmarkt.

Überstunden und Arbeitszeitkonten sind wichtige betriebliche Instrumente der Arbeitszeitflexibilität, um die Arbeitszeiten der Beschäftigten vorübergehend zu verkürzen oder auszuweiten.

In der jüngeren Vergangenheit wurden sie insbesondere im Kontext der Bewältigung der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009 diskutiert und untersucht. Trotz vorhandener empirischer Befunde gibt es Aspekte, die bislang nicht ausreichend beleuchtet sind. Diese greift Ines Zapf auf und untersucht auf Basis von Personen- und Betriebsdaten sowohl die Arbeitsangebots- als auch die Arbeitsnachfrageseite:

So konzentrieren sich Studien zu Überstunden meist auf Männer und/ oder Vollzeitbeschäftigte. Wie sieht es bei den Frauen, bei Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten aus? Bisherige Studien untersuchen Arbeitszeitkonten vor allem auf der Betriebsebene. Aber welche Faktoren bestimmen den Zugang der Beschäftigten zu einem Arbeitszeitkonto?

W. Bertelsmann Verlag



ISBN 978-3-7639-4109-4