

IAB-Kurzbericht

15/2018

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

In aller Kürze

■ Arbeitszeitkonten spielen in einer sich wandelnden Arbeitswelt eine zunehmend wichtige Rolle. Der Anteil der Betriebe, die solche Konten führen, hat sich von 18 Prozent im Jahr 1999 auf 35 Prozent im Jahr 2016 fast verdoppelt. Dabei ist der Anteil der Beschäftigten mit Arbeitszeitkonto von 35 auf 56 Prozent gestiegen (vgl. Abbildung 1).

■ In vier von zehn Betrieben liegt der Ausgleichszeitraum von Arbeitszeitkonten zwischen einem halben und einem Jahr. Damit lassen sich Arbeitszeiten an kurzfristige, wie etwa saisonale Schwankungen anpassen. Weit verbreitet sind auch Konten ohne festen Ausgleichszeitraum. Das können solche ohne jegliche Festlegung sein oder mit grundsätzlich festgelegten Zeiträumen, die kurzfristig an die betriebliche Situation angepasst werden können.

■ Der Anteil der Betriebe mit separaten Langzeitkonten stagniert seit Jahren bei 2 Prozent. Im Durchschnitt haben 76 Prozent der Beschäftigten in diesen Betrieben Anspruch auf ein solches Zeitwertkonto. Tatsächlich nutzt gut jeder vierte Anspruchsberechtigte ein separates Langzeitkonto, das sind etwa 2 Prozent aller Beschäftigten.

■ Die Guthaben auf separaten Langzeitkonten werden am häufigsten für längere Freistellungen und Familienzeiten verwendet. Dagegen ist ein vorverlegter Einstieg in den Ruhestand weniger bedeutend.

Arbeitszeitkonten in Betrieben und Verwaltungen

Flexible Arbeitszeitgestaltung wird immer wichtiger

von Peter Ellguth, Hans-Dieter Gerner und Ines Zapf

Immer mehr Betriebe und Verwaltungen bieten ihren Beschäftigten Arbeitszeitkonten an. Zwischen 1999 und 2016 hat sich der Anteil der Betriebe mit diesem Instrument der Arbeitszeitgestaltung fast verdoppelt. Vor allem Modelle, die eine kurzfristige Anpassung des Arbeitseinsatzes ermöglichen, sind besonders weit verbreitet. Dagegen bleiben Langzeitkonten, mit denen etwa längere Freistellungen oder Familienzeiten möglich wären, weiterhin die Ausnahme.

■ Was Arbeitszeitkonten für Betriebe und Beschäftigte attraktiv macht

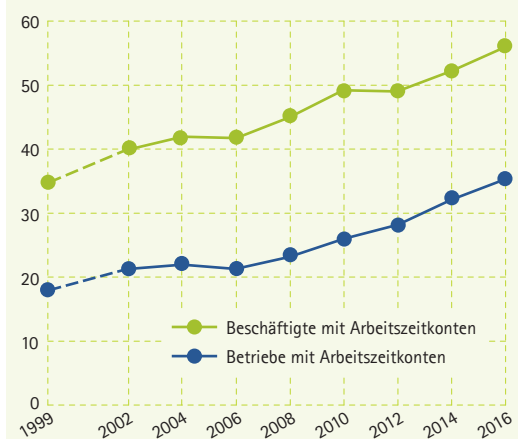
Viele Beobachter und Betroffene machen sich – auch angesichts des absehbaren Fachkräftemangels und gestiegener Unsicherheit – Gedanken über eine „neue Arbeitswelt“, in der die Arbeitnehmer selbstständiger über Arbeitsorganisation, Arbeitsumgebung und Arbeitszeit entscheiden. Die

Grundidee von Arbeitszeitkonten ist seit jeher, dass sie als Instrument dienen sollen, um für Beschäftigte mehr Zeitsouveränität und für Betriebe Flexibilitätsspielräume zu schaffen. Zudem können sie aber auch in Krisenzeiten das betriebliche Beschäftigungsniveau stabilisieren.

Abbildung 1

Verbreitung von Arbeitszeitkonten

1999 bis 2016, Anteile in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 1999 bis 2016, hochgerechnete Ergebnisse.

Ganz allgemein handelt es sich bei diesem personalpolitischen Instrument um eine Möglichkeit, Abweichungen der erbrachten Arbeitszeit von der vertraglich vereinbarten aufzuzeichnen. Für Arbeitnehmer ergeben sich Arbeitszeitguthaben, wenn die erbrachte Arbeitszeit die vertragliche Arbeitszeit übersteigt und Arbeitszeitschulden, wenn die erbrachte Arbeitszeit geringer ist als die vertragliche (Zapf 2016).

Je nach Ausgestaltung der Arbeitszeitkonten können sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer davon profitieren. Arbeitgebern bieten sie die Möglichkeit, den Arbeitseinsatz an die Auftragslage anzupassen, ohne Personal einzustellen oder zu entlassen. Dadurch sparen sich die Betriebe Such- und Einarbeitungskosten sowie Entlassungskosten (Bellmann/Hübler 2015). Beschäftigte können neben der gewünschten Beschäftigungsstabilität einen Gewinn aus diesem Instrument ziehen, wenn es ihnen beispielsweise hilft, Familie und Beruf besser zu vereinbaren. Dies gilt insbesondere für sogenannte Kurzzeitkonten. Darunter versteht man Arbeitszeitkonten, auf denen die Salden, also Guthaben oder Schulden, innerhalb eines Zeitraums von bis zu einem Jahr ausgeglichen werden müssen oder diese zu einem Stichtag einen bestimmten Wert nicht überschreiten dürfen. Diese Frist wird als Ausgleichszeitraum bezeichnet.

Darüber hinaus gibt es sogenannte separate Langzeitkonten (auch „Zeitwertkonto“). Diese haben aus Sicht der Beschäftigten den Zweck, größere Guthaben für längere Freistellungen (Sabbaticals) anzusparen oder einen vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand zu ermöglichen (Hildebrandt/Wotschack/Kirschbaum 2009). Betriebe bieten solche Konten etwa an, um für Bewerber attraktiver zu sein.

Beschäftigte können Arbeitszeitkonten aber kaum ausschließlich nach persönlichen Bedürfnissen nutzen. Vielmehr zeigt sich, dass sich die gestiegene Arbeitszeitflexibilität primär an den betrieblichen Interessen orientiert. Das heißt, Beschäftigte können Arbeitszeitkonten dann für eigene Belange nutzen, wenn dies mit den betrieblichen Erfordernissen vereinbar ist (Weber/Zapf 2018; Hamm 2008). So müssen Beschäftigte einen geplanten Abbau von Arbeitszeitguthaben häufig vorab mit Vorgesetzten und Kollegen absprechen, damit dieser nicht den betrieblichen Bedürfnissen entgegensteht (Bosch 1996; Seifert 1991). Wie die Beschäftigten Arbeitszeitguthaben auf- und abbauen können, dürfte dabei insbesondere von der betrieblichen Kapazitätsauslastung abhängen (Promberger et al. 2002).

Arbeitszeitkonten wurden in der Großen Rezession 2008/2009 besonders intensiv genutzt, um die Arbeitszeiten von Beschäftigten vorübergehend zu verkürzen (Möller 2010). Hier hat sich gezeigt, dass der Einsatz dieses Instruments dazu beitragen kann, negative Beschäftigungsanpassungen in Krisenzeiten hinauszuzögern oder sogar zu vermeiden (Herzog-Stein/Zapf 2014). Die Befunde zu den längerfristigen Beschäftigungswirkungen von Arbeitszeitkonten in der Großen Rezession sind zwar nicht einheitlich (Boeri/Brücker 2011; Burda/Hunt 2011; Gerner 2012; Bohachova/Boockmann/Buch 2011; Weber 2015; Balleer/Gehrke/Merkl 2017). Es besteht allerdings kein Zweifel daran, dass sie zumindest kurzfristig zur Stabilisierung des Beschäftigungsniveaus beigetragen beziehungsweise den Betrieben eine Verschnaufpause verschafft haben (Zapf/Brehmer 2010; Herzog-Stein/Zapf 2014; Herzog-Stein/Lindner/Sturn 2018).

Im Folgenden untersuchen wir mit den Daten des IAB-Betriebspanels (vgl. Infokasten auf Seite 6) zunächst, wie sich die Verbreitung von Arbeitszeitkonten entwickelt hat. Dabei weisen wir Unterschiede nach Betriebsgröße und Branchen aus. Nach einer differenzierten Betrachtung der Ausgleichszeiträume suchen wir schließlich nach Erklärungen dafür, dass die Betriebe Langzeitkonten weiterhin selten nutzen.

■ Entwicklung, Verbreitung und Ausgestaltung von Arbeitszeitkonten

Immer mehr Betriebe und Verwaltungen haben Regelungen zu Arbeitszeitkonten. Im Beobachtungszeitraum hat sich ihr Anteil von 18 Prozent im Jahr 1999 auf 35 Prozent im Jahr 2016 nahezu verdoppelt (vgl. Abbildung 1 auf Seite 1). Ebenso besitzen immer mehr Beschäftigte ein Arbeitszeitkonto: Über alle Betriebe hinweg ist ihr Anteil von 35 Prozent auf 56 Prozent gestiegen.

Betrachtet man nur Betriebe und Verwaltungen mit Arbeitszeitkonten, so gelten die vorhandenen Regelungen für weite Teile der Beschäftigten. In diesen Betrieben ist der Anteil der Beschäftigten mit Arbeitszeitkonto zwischen 1999 und 2016 von rund 77 Prozent auf rund 87 Prozent gestiegen. Sofern Betriebe also Arbeitszeitkonten führen, können fast neun von zehn Beschäftigten diese nutzen (vgl. Tabelle 1, Seite 3).

Arbeitszeitkonten gibt es vor allem in größeren Betrieben

Arbeitszeitkonten sind in größeren Betrieben deutlich weiter verbreitet als in kleineren. Unter den Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten lag der Anteil im Jahr 2016 bei rund 81 Prozent, wohingegen bei den Kleinbetrieben mit bis zu neun Beschäftigten nur rund jeder vierte Betrieb Arbeitszeitkonten führte (vgl. Tabelle 1). Die seit 1999 insgesamt festgestellte Zunahme an Betrieben mit Arbeitszeitkonten hat sich in den einzelnen Größenklassen weitgehend parallel vollzogen (vgl. Abbildung 2).

Auch der Anteil der Beschäftigten mit einem Arbeitszeitkonto fällt über alle größeren Betriebe höher aus als über alle kleineren. Im Jahr 2016 hatten rund 72 Prozent der Beschäftigten, die in einem Betrieb mit mindestens 250 Beschäftigten arbeiten, Arbeitszeitkonten. In Betrieben mit bis zu neun Beschäftigten waren es rund 24 Prozent.

Dagegen sind in größeren Betrieben, die Arbeitszeitkonten führen, anteilig weniger Beschäftigte in die Regelungen einbezogen als in kleineren Betrieben mit Arbeitszeitkonten: In Betrieben mit mindestens 250 Beschäftigten waren es rund 85 Prozent, während es in Kleinbetrieben mit bis zu neun Beschäftigten rund 92 Prozent der Belegschaft waren. Dies ist auf mehrere Gründe zurückzuführen. Zum einen verursachen Arbeitszeitkonten betriebliche Kosten bei der Einführung und Pflege. Diese sind in kleineren Betrieben in Relation zur Beschäftigtenzahl höher als in größeren Betrieben. Daher erscheint eine Einführung und Nutzung von Arbeitszeitkonten in kleineren Betrieben nur dann sinnvoll, wenn möglichst alle Beschäftigte einbezogen werden. Zum anderen haben kleinere Betriebe häufig keine differenzierte Arbeitszeitpolitik, vielmehr gelten die Arbeitszeitregelungen meist uneingeschränkt für alle Beschäftigten. In größeren Betrieben ist die Arbeitszeitpolitik dagegen oft differenzierter und bei unterschiedlichen Beschäftigtengruppen werden verschiedene Instrumente zur Arbeitszeitflexibilisierung genutzt. So gelten Arbeitszeitkontenregelungen häufig nur für einen bestimmten Teil der beschäftigten Arbeitnehmer, während unter bestimmten Beschäftigtengruppen, wie Führungskräften, beispielsweise die Vertrauensarbeitszeit weiter verbreitet ist.

Tabelle 1

Verbreitung von Arbeitszeitkonten nach Betriebsgröße

2016, Anteile in Prozent

Betriebsgröße	Betriebe mit Arbeitszeitkonten	Beschäftigte mit Arbeitszeitkonten	Beschäftigte mit Arbeitszeitkonten in Betrieben mit Arbeitszeitkonten
1 – 9 Beschäftigte	25	24	92
10 – 49 Beschäftigte	53	48	89
50 – 249 Beschäftigte	74	64	86
250 Beschäftigte und mehr	81	72	85
Gesamt	35	56	87

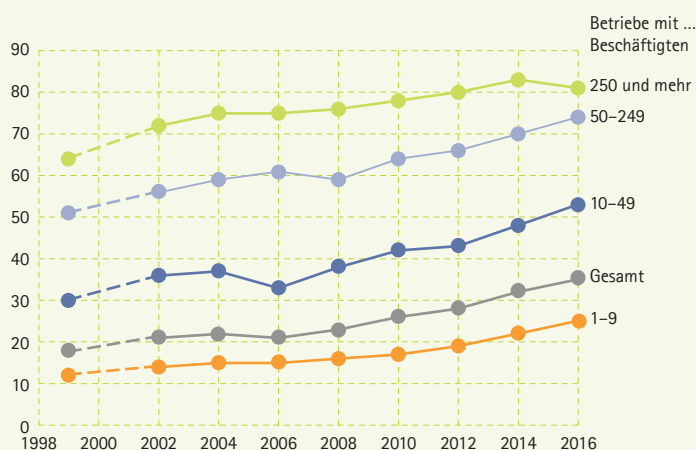
Quelle: IAB-Betriebspanel 2016, hochgerechnete Ergebnisse.

© IAB

Abbildung 2

Verbreitung von Arbeitszeitkonten nach Betriebsgröße

1999 bis 2016, Anteile in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 1999 bis 2016, hochgerechnete Ergebnisse.

© IAB

Öffentliche Verwaltung und Sozialversicherung haben am häufigsten Arbeitszeitkonten

Arbeitszeitkonten sind nach Branchen ebenfalls sehr unterschiedlich verbreitet (vgl. Abbildung 3 auf Seite 4). Am häufigsten gibt es Arbeitszeitkonten in der Öffentlichen Verwaltung und Sozialversicherung (76 % der Betriebe und Verwaltungen), im Bereich Energie, Wasser, Abfall und Bergbau (59 %) sowie im Bereich der Produktionsgüter (54 %). Deutlich unterrepräsentiert sind Arbeitszeitkonten in Betrieben der Finanz- und Versicherungsdienstleister (26 %) sowie im Gastgewerbe (24 %).

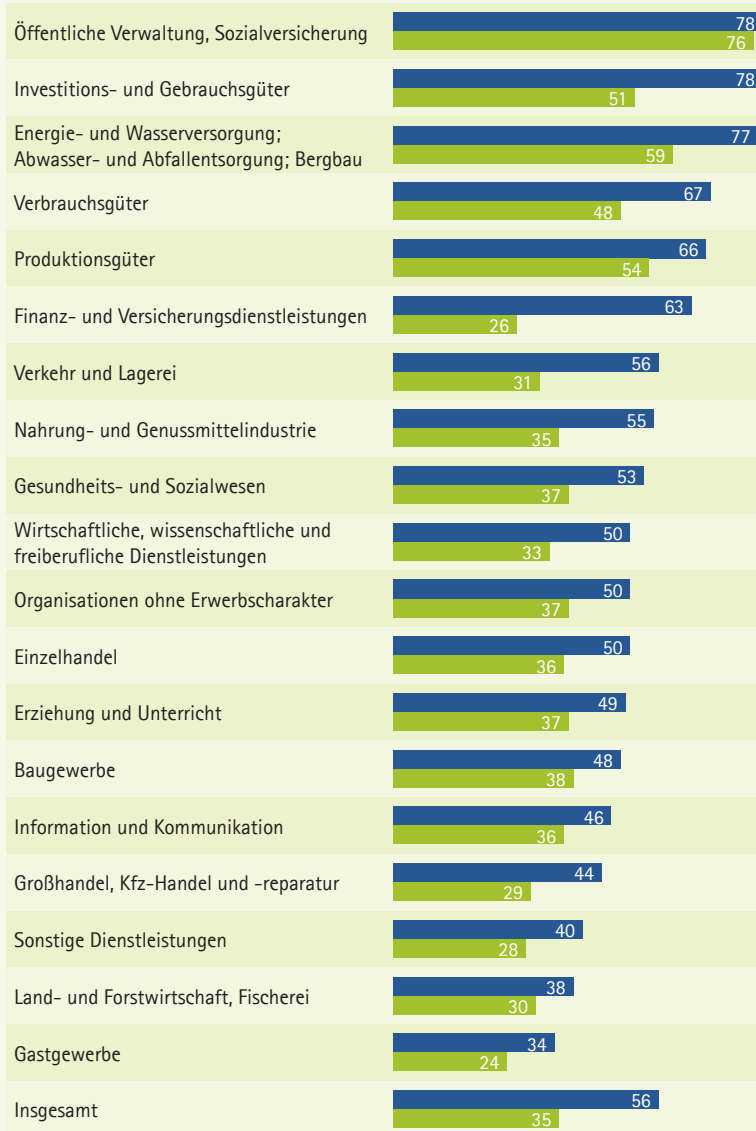
Dementsprechend ist auch der Anteil der Beschäftigten mit Arbeitszeitkonten in der Öffentlichen Verwaltung und Sozialversicherung am höchsten (78 %) und im Gastgewerbe am geringsten (34 %). Da die Nutzung von Arbeitszeitkonten mit der Be-

Abbildung 3

Verbreitung von Arbeitszeitkonten bei Betrieben und Beschäftigten nach Branche

2016, Anteile in Prozent

■ Beschäftigte mit Arbeitszeitkonten
■ Betriebe mit Arbeitszeitkonten



Quelle: IAB-Betriebspanel 2016, hochgerechnete Ergebnisse.

© IAB

triebsgröße zunimmt, liegen die Anteilswerte der Beschäftigten in allen Branchen über denen der Betriebe. Im Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen ist dieser Unterschied am deutlichsten ausgeprägt: In nur 26 Prozent der Betriebe gibt es Arbeitszeitkonten, aber fast zwei Drittel der Beschäftigten in dieser Branche verfügen über ein solches Konto (63 %), da hier ein besonders großer Teil der Beschäftigten in Großbetrieben arbeitet.

Kürzere Ausgleichszeiträume dominieren

In vier von zehn und damit den meisten Betrieben mit Arbeitszeitkonten liegt der Ausgleichszeitraum zwischen einem halben und einem Jahr (vgl. Tabelle 2). In rund jedem fünften Betrieb gibt es einen kürzeren Ausgleichszeitraum von bis zu einem halben Jahr. Hinter diesem relativ kurzen Ausgleichszeitraum verbergen sich vor allem Gleitzeitmodelle mit einem geringen Flexibilitätspotenzial, auch hinsichtlich der Zeitguthaben und -schulden. Damit ist eine effiziente Anpassung des Arbeitskräfteeinsatzes nur begrenzt möglich. Saisonale sowie konjunkturelle Schwankungen können bei einem so kurzen Ausgleichszeitraum kaum abgedeckt werden, wodurch sich seine geringere Bedeutung erklären lässt.

Viele Betriebe haben auch Arbeitszeitkonten ohne festgelegten Ausgleichszeitraum. Zum einen sind das Betriebe, die den Ausgleichszeitraum tariflich oder betrieblich gar nicht regeln. Zum anderen können es Betriebe sein, die zwar die Länge des Ausgleichszeitraums grundsätzlich festlegen, diese aber auch kurzfristig auf die betriebliche Situation anpassen und variieren. So sehen beispielsweise tarifvertragliche Regelungen auch längere Ausgleichsfristen vor, wenn Beschäftigte aufgrund einer hohen Nachfrage nach Produkten oder Dienstleistungen die angesparten Zeitguthaben in dem ursprünglich vorgesehenen Zeitraum nicht abbauen können (Zapf 2016).

Wenig verbreitet sind Arbeitszeitkonten mit einem Ausgleichszeitraum von über einem Jahr: In 2 Prozent der Betriebe gibt es Konten mit einem Ausgleichszeitraum zwischen einem Jahr und zwei Jahren und nur 1 Prozent der Betriebe führt sie mit einem Ausgleichszeitraum von über zwei Jahren.

Tabelle 2

Ausgleichszeiträume von Arbeitszeitkonten nach Betriebsgröße

2016, Anteile in Prozent der Betriebe mit Arbeitszeitkonten

Betriebsgröße	Ausgleichszeitraum für Arbeitszeitkonten				
	bis zu einem halben Jahr	bis zu einem Jahr	über ein bis zu zwei Jahren	mehr als zwei Jahre	kein fester Zeitraum
1 – 9 Beschäftigte	20	40	1	1	38
10 – 49 Beschäftigte	17	39	2	1	41
50 – 249 Beschäftigte	21	42	3	1	34
250 Beschäftigte und mehr	16	43	5	1	36
Gesamt	19	40	2	1	39

Quelle: IAB-Betriebspanel 2016, hochgerechnete Ergebnisse.

© IAB

■ Langzeitkonten wenig verbreitet

Langzeitkonten sollen eine lebenslauforientierte Zeitgestaltung der Arbeitnehmer erleichtern. So kann die Möglichkeit eröffnet werden, angesparte (Zeit-) Guthaben etwa für Weiterbildungsaktivitäten, längere Auszeiten für familiäre oder andere Aufgaben und Interessen oder einen vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand in Anspruch zu nehmen.

Mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen (Flexi-II-Gesetz) 2009 wurde die Nutzung von Langzeitkonten auf eine neue rechtliche Grundlage gestellt. Die wichtigsten Neuerungen waren, dass Langzeitkonten in Form einer schriftlichen Wertguthabenvereinbarung geführt werden müssen, dass die Guthaben in Geldeinheiten geführt und insolvenzgesichert sein müssen und angesammelte Guthaben nicht für den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszyklen genutzt werden. Zudem wurde die Übertragbarkeit bei einem Arbeitgeberwechsel verbessert (Seifert/Kümmerling/Riedmann 2013). Mit dieser rechtlichen Absicherung wollte der Gesetzgeber der Verbreitung von Langzeitkonten – im neuen Sprachgebrauch Zeitwertkonten (vgl. Infokasten auf Seite 6) –, von denen bis dahin nur wenig Gebrauch gemacht wurde, einen kräftigen Schub verleihen.

Trotzdem bieten im Jahr 2016 insgesamt gerade einmal 2 Prozent der Betriebe in Deutschland ihren Beschäftigten separate Langzeitkonten an und dieser Wert hat sich in den letzten 15 Jahren wenig verändert (vgl. Abbildung 4). Die Verbreitung hängt allerdings sehr stark von der Betriebsgröße ab: Bei kleineren Betrieben (bis 249 Mitarbeiter) ist die Verbreitung gering und verharrt auf diesem niedrigen Niveau. Bei größeren Betrieben (500 und mehr Beschäftigte) zeigt sich zwischen 2002 und 2010 eine deutlich steigende Tendenz. Im Jahr 2010 bot bereits über ein Fünftel dieser Betriebe ihren Beschäftigten die Möglichkeit, Langzeitkonten zu nutzen. Seither gab es aber keine weitere Zunahme. Ein Blick speziell auf die Zeit nach 2009 lässt – abgesehen von der bis 2010 anhaltenden Zunahme in größeren Betrieben – keinen (auch keinen verzögerten) Effekt der Gesetzesänderung erkennen.

Langzeitkonten werden in der Regel nur einem Teil der Belegschaft angeboten – zum Beispiel in Abhängigkeit von Qualifikation und Art des Beschäftigungsverhältnisses (Wotschack 2012). Seit 2012 liegen im IAB-Betriebspanel Informationen darüber

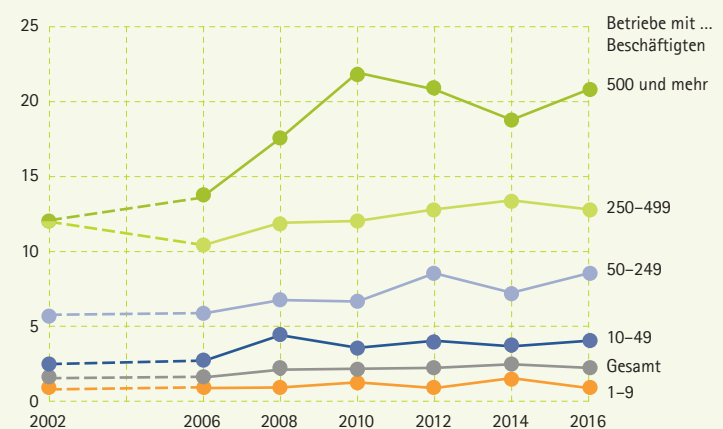
vor, wie viele der Beschäftigten in den betreffenden Betrieben Anspruch auf Langzeitkonten haben, und wie viele diese Möglichkeit auch tatsächlich nutzen (vgl. Tabelle 3). Von den insgesamt 11 Prozent aller Beschäftigten, die 2016 in Betrieben mit Langzeitkonten arbeiten, sind ungefähr drei Viertel in die entsprechenden Regelungen einbezogen – das sind etwa 8 Prozent aller Beschäftigten. Von diesen rund drei Millionen potenziellen Nutzern macht ein gutes Viertel, das sind etwa 800.000 Beschäftigte, von dieser Möglichkeit tatsächlich Gebrauch. Insgesamt nutzt damit nur jeder fünfzigste Beschäftigte ein separates Langzeitkonto. Damit hat sich auch hinsichtlich der betrieblichen Inanspruchnahme der Langzeitkonten in den letzten Jahren wenig geändert.

In Hinblick auf ihren Verwendungszweck kann zwischen optionalen und altersbezogenen Langzeitkonten unterschieden werden. Bei der optionalen Variante werden die angesammelten Zeitguthaben

Abbildung 4

Verbreitung von Langzeitkonten nach Betriebsgröße

2002 bis 2016, Anteile in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002, 2006, 2008, 2010, 2012, 2014 und 2016, hochgerechnete Ergebnisse.

© IAB

Tabelle 3

Verbreitung und Nutzung von separaten Langzeitkonten

2012 bis 2016, Anteile in Prozent

	2012	2014	2016
Betriebe mit separaten Langzeitkonten	2	2	2
Beschäftigte			
... in Betrieben mit separaten Langzeitkonten	9	11	11
... mit Anspruch auf separate Langzeitkonten	6	7	8
... mit Nutzung von separaten Langzeitkonten	2	2	2

Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, 2014 und 2016, hochgerechnete Ergebnisse.

© IAB

während der Erwerbsphase wieder abgebaut. Sie können für längerfristige Freistellungen (Sabbaticals) sowie für Weiterbildungs- oder Familienzeiten bei vollem Lohn beziehungsweise Gehalt genutzt werden. Bei altersbezogenen Langzeitkonten ist eine Entnahme der Guthaben zum Ende des Erwerbslebens vorgesehen. Damit sollen vorzeitiger Ruhestand oder Altersteilzeit ohne staatliche Finanzierung

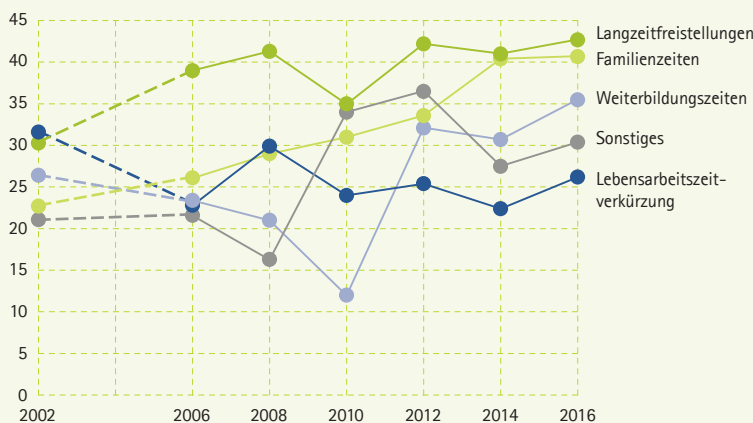
möglich werden (Hildebrandt 2007; Hildebrandt/Wotschack/Kirschbaum 2009).

Zwischen den Jahren 2002 und 2016 zeigen sich beim Verwendungszweck einige Bedeutungsveränderungen (vgl. Abbildung 5). In den meisten Betrieben sind die angesparten Zeitguthaben für längere Freistellungen, sogenannte Sabbaticals vorgesehen. An zweiter Stelle können sie für Familienzeiten verwendet werden. Hier ist die stärkste Zunahme zu verzeichnen. In gut jedem dritten Betrieb mit Langzeitkonten können die Guthaben für Weiterbildungszeiten genutzt werden, ebenfalls mit steigender Tendenz. Bemerkenswert ist, dass der Anteil der Betriebe, die zum Ausgleich der angesparten Guthaben eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit anbieten, seit 2002 abgenommen hat. Insgesamt bieten die Betriebe ihren Beschäftigten im Zeitverlauf mehr Wahlmöglichkeiten bei der Verwendung ihrer Zeitguthaben.

Abbildung 5

Verwendungszweck von Langzeitarbeitskonten

2002 bis 2016, in Prozent der Betriebe mit Langzeitkonten – Mehrfachantworten



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002, 2006, 2008, 2010, 2012, 2014 und 2016, hochgerechnete Ergebnisse.

© IAB

Fazit

Unsere Analysen zeigen, dass Arbeitszeitkonten weiter auf dem Vormarsch sind. Diese erlauben es den Betrieben, den Arbeitseinsatz an kurzfristige Schwankungen der Auftragslage anzupassen. Beschäftigte wiederum können die Spielräume, die ihnen diese Kontensysteme hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit bieten, nutzen, um die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu verbessern.

Die Entwicklung von Langzeitkonten stagniert dagegen auf niedrigem Niveau. Zwar sollte mit der Einführung des Flexi-II-Gesetzes 2009 der Weg in eine lebenslauforientierte Arbeitszeitgestaltung weiter erleichtert werden. Insgesamt ist die erhoffte Zunahme entsprechender betrieblicher Vereinbarungen allerdings nicht erfolgt, wie man in den Daten des IAB-Betriebspanels sieht. Die gesetzlichen Regelungen werden als zu kompliziert empfunden und sind offensichtlich nicht ausreichend attraktiv für Arbeitgeber, die letztlich über die Einführung solcher Konten entscheiden (Seifert/Kümmerling/Riedmann 2013).

Aus Arbeitnehmersicht könnten Langzeitkonten einen Beitrag zu einer zeitlich flexiblen Gestaltung des Arbeitslebens leisten. Allerdings müssen jegliche Guthaben, die irgendwann in Anspruch genommen werden sollen, erst einmal angespart werden. Ein grundsätzliches Problem dabei ist, dass sich der Nutzen von Langzeitkonten erst langfristig einstellt, während die Kosten in Form von nicht in Anspruch

i Das IAB-Betriebspanel

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

Neben den regelmäßig erhobenen Standardfragen enthält das IAB-Betriebspanel jährlich wechselnde Schwerpunktthemen mit aktuellem politischen oder wissenschaftlichen Bezug. Seit 2002 werden – zusätzlich zu den Fragen nach den üblichen Arbeitszeitkonten mit eher kürzeren Ausgleichszeiträumen – Informationen zu den Ansparmöglichkeiten größerer Arbeitszeitguthaben für längerfristige Arbeitsfreistellungen erhoben. Diese Langzeitkonten wurden 2009 auf eine neue rechtliche Basis gestellt und dürfen zum Beispiel – anders als die üblichen Arbeitszeitkonten – nicht für betriebliche Produktionsschwankungen herangezogen werden. Konkret wird nach „separaten Langzeitkonten“ gefragt. Die im Zuge der gesetzlichen Neuregelung eingeführte Begrifflichkeit (Zeitwertkonto) und Definition (z. B. Insolvenzversicherung) wurde bislang nicht in den Fragetext übernommen, da nicht davon ausgegangen werden konnte, dass die neuen Regelungen auf breiter Front in den Betrieben angekommen sind. Durch die unveränderte, allgemeinere Abfrage seit 2010 ist davon auszugehen, dass die betriebliche Verbreitung von Zeitwertkonten, die den gesetzlichen Regelungen entsprechen, im IAB-Betriebspanel eher überschätzt als unterschätzt wird.

Mehr zum IAB-Betriebspanel vgl. Ellguth/Kohaut/Möller (2014) oder auf der Internetseite des IAB unter <http://www.iab.de/de/erhebungen/iab-betriebspanel.aspx/>.

genommener Freizeit oder nicht zur Verfügung stehender Einkommensbestandteile unmittelbar anfallen (Wotschack 2012). Dadurch stehen diese Möglichkeiten verschiedenen Beschäftigtengruppen auch in unterschiedlichem Ausmaß zur Verfügung – abhängig von der beruflichen Stellung, dem Geschlecht und dem familiären Kontext. Die zeitlichen und finanziellen Spielräume (oder Zwänge) weiter Teile der Belegschaften dürften es vermutlich erschweren, größere Guthaben mit einem sehr weiten Zeithorizont auf die hohe Kante zu legen. Hinzu kommen nach wie vor nicht vollständig gelöste Probleme, die etwa bei einem Wechsel des Arbeitgebers auftreten können.

Zudem treten Langzeitkonten in Konkurrenz zur Kurzzeitflexibilität der Beschäftigten – und natürlich auch der Betriebe. Konsequentes Ansparen für eine längerfristige Verwendung geht zulasten von Zeitoptionen im Alltag. Auf dem Langzeitkonto abgelegte Mehrarbeitsstunden stehen nicht für einen kurzfristigen Freizeitausgleich zur Verfügung – sei es für Besorgungen, familiäre Verpflichtungen und Unternehmungen oder andere Interessen. Auch für Betriebe würde der Ausbau von solchen Zeitwertkonten die Reagibilität in auftragsschwachen Perioden deutlich einschränken, wenn die Beschäftigten dann den Großteil ihrer Zeitguthaben auf dem Langzeitkonto liegen hätten, die gerade für diesen Zweck nicht verwendet werden dürfen.

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass es sich bei Arbeitszeitkonten um ein wichtiges Instrument hin zu mehr Flexibilität für beide Seiten – also für Arbeitnehmer wie für Arbeitgeber – handelt. In Zeiten steigender Unsicherheit und einer sich wandelnden Arbeitswelt dürfte der Stellenwert von Arbeitszeitflexibilisierung noch weiter steigen.

Literatur

- Balleer, Almut; Gehrke, Britta; Merkl, Christian (2017): [Some surprising facts about working time accounts and the business cycle in Germany](#). In: International journal of manpower, Vol. 38, No. 7, S. 940-953.
- Bellmann, Lutz; Hübler, Olaf (2015): [Working time accounts and firm performance in Germany](#), IZA Journal of European Labor Studies, Vol. 4, 18 S.
- Boeri, Tito; Brücker, Herbert (2011): [Short time work benefits revisited. Some lessons from the Great Recession](#). In: Economic Policy, 26 (68), S. 697-765.
- Bohachova, Olga; Boockmann, Bernhard; Buch, Claudia (2011): Labour demand during the crisis: what happened in Germany, IZA DP 6074. Bonn.
- Bosch, Gerhard (1996): Jahresarbeitszeiten – Flexibilität auch für Stammbeschafteten. In: Journal für Arbeitsmarktforschung 36 (1), S. 3-22.

- Burda, Michael C.; Hunt, Jennifer (2011): What explains the German labor market miracle in the Great Recession? In: Brookings Papers on Economic Activity, 42 (1), S. 273-335.
- Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne; Möller, Iris (2014): [The IAB Establishment Panel – methodological essentials and data quality](#). In: Journal for Labour Market Research, 47 (1-2), S. 27-41.
- Gerner, Hans-Dieter (2012): [Die Produktivitätsentwicklung und die Rolle von Arbeitszeitkonten während der Großen Rezession 2008/2009. Ergebnisse auf der Grundlage des IAB Betriebspanels](#). In: Zeitschrift für Personalforschung, 26 (1), S. 30-47.
- Hamm, Ingo (2008): Flexible Arbeitszeit – Kontenmodelle, Frankfurt am Main: Bund-Verlag.
- Herzog-Stein, Alexander; Lindner, Fabian; Sturn, Simon (2018): The German Employment Miracle in the Great Recession: the Significance and Institutional Foundations of Temporary Working Time Reductions. In: Oxford Economic Papers, 70 (1), S. 206 – 224.
- Herzog-Stein, Alexander; Zapf, Ines (2014): [Navigating the great recession: The impact of working time accounts in Germany](#). In: Industrial & Labor Relations Review, 67 (3), S. 891-925.
- Hildebrandt, Eckart (2007): Langzeitkonten, Lebensplanung und Zeithandeln. In: Hildebrandt, Eckart (Hg.): Lebenslaufpolitik im Betrieb. Optionen zur Gestaltung der Lebensarbeitszeit durch Langzeitkonten. Berlin, S. 173-202.
- Hildebrandt, Eckart; Wotschack, Philip; Kirschbaum, Almut (2009): Zeit auf der hohen Kante – Langzeitkonten in der betrieblichen Praxis und Lebensgestaltung von Beschäftigten. Herausgegeben von der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Möller, Joachim (2010): [The German labor market response in the world recession. De-mystifying a miracle](#). In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, Jg. 42, H. 4, S. 325-336.
- Promberger, Markus; Böhm, Sabine; Heyder, Thilo; Pamer, Susanne; Strauß, Katharina (2002): [Hochflexible Arbeitszeiten in der Industrie. Chancen, Risiken und Grenzen für Beschäftigte](#). Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, 35, Berlin: Edition sigma, 186 S.
- Seifert, Hartmut (1991): Mehr Zeitsouveränität durch variable Arbeitszeitgestaltung? In: Semlinger, Klaus (Hg.): Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Interessen, Wirkungen, Perspektiven. Frankfurt am Main/New York, S. 249-269.
- Seifert, Hartmut; Kümmerling, Angelika; Riedmann, Arnold (2013): Langzeitkonten – überschätzte Erwartungen einer biografieorientierten Zeitpolitik? WSI-Mitteilungen, 66 (2), S. 133-143.
- Weber, Enzo (2015): [The labour market in Germany: reforms, recession and robustness](#). In: De Economist, Vol. 163, No. 4, S. 461-472.
- Weber, Enzo; Zapf, Ines (2018): [Arbeitszeitflexibilität ist primär arbeitgeberorientiert](#). In: IAB-Forum, 16.2.2018.
- Wotschack, Philip (2012): Keine Zeit für die Auszeit. Lebensarbeitszeit als Aspekt sozialer Ungleichheit. In: Soziale Welt, 63, S. 25-44.
- Zapf, Ines (2016): [Traditionelle und moderne Formen der Arbeitszeitflexibilität. Arbeitsangebots- und -nachfrageseitige Faktoren von Überstunden und Arbeitszeitkonten](#). IAB-Bibliothek, 361, Bielefeld: Bertelsmann.
- Zapf, Ines; Brehmer, Wolfram (2010): Flexibilität in der Wirtschaftskrise: Arbeitszeitkonten haben sich bewährt. [IAB-Kurzbericht Nr. 22](#), Nürnberg.



Peter Ellguth
ist Mitarbeiter im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ im IAB.
peter.ellguth@iab.de



Prof. Dr. Hans-Dieter Gerner
ist Mitarbeiter im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ im IAB sowie Professor für „Quantitative Methods in Business and Economics“ an der Technischen Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm.
hans-dieter.gerner@iab.de



Dr. Ines Zapf
ist Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Prognosen und gesamtwirtschaftliche Analysen“ im IAB.
ines.zapf@iab.de

Impressum ■ IAB-Kurzbericht Nr. 15, 19.6.2018 ■ Herausgeber: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, 90327 Nürnberg
■ Redaktion: Elfriede Sonntag ■ Graphik & Gestaltung: Monika Pickel ■ Fotos: Jutta Palm-Nowak ■ Druck: Erhardi Druck GmbH, Regensburg ■ Rechte: Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB ■ Bezug: IAB-Bestellservice, c/o wbv Media GmbH & Co. KG, Auf dem Esch 4, 33619 Bielefeld; Tel. 0911-179-9229 (es gelten die regulären Festnetzpreise, Mobilfunkpreise können abweichen); Fax: 0911-179-9227; E-Mail: iab-bestellservice@wbv.de ■ IAB im Internet: www.iab.de.
Dort finden Sie u. a. diesen Kurzbericht zum kostenlosen Download ■ Anfragen: iab.anfragen@iab.de oder Tel. 0911-179-5942 ■ ISSN 0942-167X