

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Forschungsbericht

3/2012

Aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Flexibilität am Arbeitsmarkt durch Überstunden und Arbeitszeitkonten

Messkonzepte, Datenquellen und Ergebnisse im Kontext der IAB-Arbeitszeitrechnung

Ines Zapf

Flexibilität am Arbeitsmarkt durch Überstunden und Arbeitszeitkonten

Messkonzepte, Datenquellen und Ergebnisse im Kontext der IAB-Arbeitszeitrechnung

Ines Zapf (IAB)

Mit der Publikation von Forschungsberichten will das IAB der Fachöffentlichkeit Einblick in seine laufenden Arbeiten geben. Die Berichte sollen aber auch den Forscherinnen und Forschern einen unkomplizierten und raschen Zugang zum Markt verschaffen. Vor allem längere Zwischen- aber auch Endberichte aus der empirischen Projektarbeit bilden die Basis der Reihe.

By publishing the Forschungsberichte (Research Reports) IAB intends to give professional circles insights into its current work. At the same time the reports are aimed at providing researchers with quick and uncomplicated access to the market

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	5
Abstract.....	5
Vorbemerkung.....	6
1 Einleitung.....	6
2 Konzepte zur Messung der Arbeitszeit.....	8
3 Überstunden.....	9
3.1 Definitive Überstunden.....	10
3.2 Transitorische Überstunden.....	10
3.3 Überstunden aus Arbeitnehmerperspektive.....	10
3.4 Überstunden aus Arbeitgeberperspektive.....	11
3.5 Zum Potenzial des Abbaus von definitiven Überstunden.....	12
4 Arbeitszeitkonten.....	13
4.1 Gleitzeitmodelle.....	14
4.2 Überstundenkonten.....	15
4.3 Bandbreiten- bzw. Korridormodelle.....	15
4.4 Ansparmodelle.....	16
4.4.1 Optionale Langzeitkonten.....	16
4.4.2 Altersbezogene Langzeitkonten.....	17
4.4.3 Gesetzliche Regelungen zu Langzeitkonten.....	17
4.4.4 Politische Forderungen zu Langzeitkonten.....	18
4.4.5 Nutzungskonflikte bei Langzeitkonten.....	19
4.5 Arbeitszeitkonten aus Arbeitnehmerperspektive.....	19
4.6 Arbeitszeitkonten aus Arbeitgeberperspektive.....	20
4.7 Effekte von Arbeitszeitkonten.....	21
5 Quellen und Daten.....	23
5.1 Vor- und Nachteile verschiedener Erhebungsmethoden.....	23
5.2 Erhebungen und Ergebnisse.....	24
5.2.1 Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamtes.....	24
5.2.2 Mikrozensus.....	26
5.2.3 SOEP.....	29
5.2.4 BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung.....	32
5.2.5 ISO/sfs-Befragungen.....	33
5.2.6 Ifo-Konjunkturtest.....	35
5.2.7 IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots.....	37
5.2.8 IAB-Betriebspanel.....	39
5.2.9 WSI-Betriebsrätebefragung.....	41
6 Grundlagen und Ergebnisse der IAB-Arbeitszeitrechnung.....	45
6.1 Überstunden.....	45
6.2 Arbeitszeitkonten.....	46
6.2.1 Verbreitung von Arbeitszeitkonten.....	46

6.2.2 Veränderung der Arbeitszeitkontensalden	47
7 Zusammenfassung der Ergebnisse und Konsequenzen für die IAB- Arbeitszeitrechnung	49
Literatur	51

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Formen der Überstundenarbeit	10
Abbildung 2: Modelle von Arbeitszeitkonten	14
Abbildung 3: Anzahl der bezahlten Überstunden im Produzierenden Gewerbe 1991–2006 (in Stunden).....	25
Abbildung 4: Anzahl der Überstunden je Beschäftigten pro Woche 2001–2009 (in Stunden).....	31
Abbildung 5: Betriebe mit Überstundenarbeit 1991–2010 (Anteil in Prozent)	36
Abbildung 6: Anzahl der definitiven bezahlten und unbezahlten Überstunden nach Region 2000–2010 (in Stunden).....	39
Abbildung 7: Anzahl der bezahlten Überstunden in der Gesamtwirtschaft 1991–2010 (in Stunden).....	46
Abbildung 8: Beschäftigte mit Arbeitszeitkonto 1991–2010 (Anteil in Prozent).....	47
Abbildung 9: Veränderung der Arbeitszeitkontensalden 1991–2010 (in Stunden)...	48

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Anzahl der Überstunden und Verbreitung von Arbeitszeitkonten 2001 und 2004 (in Stunden, Anteil in Prozent).....	28
Tabelle 2: Abgeltung der Überstunden 2001–2009 (Anteil in Prozent)	30
Tabelle 3: Anzahl der Überstunden im Monat vor der Erhebung 2001–2009 (in Stunden).....	30
Tabelle 4: Übertrag von Überstunden in ein Arbeitszeitkonto und Ausgleichsfrist 2002–2009 (Anteil in Prozent).....	32
Tabelle 5: Anzahl der Überstunden nach Abgeltungsform und Region 1995–2003 (in Stunden).....	34
Tabelle 6: Verbreitung von Arbeitszeitkonten nach Betriebsgröße und Region 1999 und 2003 (Anteil in Prozent).....	35
Tabelle 7: Vorkommen von Überstunden nach Region 2000–2010 (Anteil in Prozent).....	38
Tabelle 8: Betriebe mit Überstundenarbeit 2001–2009 (Anteil in Prozent)	40
Tabelle 9: Abgeltung der Überstunden 2001–2008 (Anteil in Prozent)	41
Tabelle 10: Regelungen zu Arbeitszeitkonten 2002–2009 (Anteil in Prozent)	41
Tabelle 11: Bezahlte und unbezahlte Überstunden 2007 und 2010 (Anteil in Prozent, Anzahl in Stunden).....	42
Tabelle 12: Verbreitung von bezahlten und unbezahlten Überstunden 2007 und 2010 (Anteil in Prozent).....	43
Tabelle 13: Zeitkontenregelungen in Betrieben 2007 und 2010 (Anteil in Prozent).....	44

Zusammenfassung

Definitive bezahlte und unbezahlte sowie transitorische Überstunden sind in Deutschland weit verbreitet und werden als Instrument zur Flexibilisierung der Arbeitszeit genutzt. Dabei haben insbesondere transitorische Überstunden im Zuge der Verbreitung von Arbeitszeitkonten bei Betrieben und Beschäftigten an Bedeutung gewonnen, während es bei bezahlten Überstunden zu einem Bedeutungsverlust kam. In der Arbeitszeitrechnung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung sind Überstunden und Arbeitszeitkonten wichtige Komponenten zur Ermittlung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit der beschäftigten Arbeitnehmer. Dennoch können bislang nur die bezahlten Überstunden in die Rechnung integriert werden, da valide Angaben zu den unbezahlten Überstunden fehlen und auch die transitorischen Überstunden gehen nur als Schätzung ein. Hingegen kann die Verbreitung von Arbeitszeitkonten in der Gesamtwirtschaft anhand verschiedener Datenquellen gut abgebildet werden.

Vor diesem Hintergrund werden in dem vorliegenden Forschungsbericht verschiedene Datenquellen vorgestellt und aufgezeigt, welche Möglichkeiten der Datenanalyse zu Überstunden und Arbeitszeitkonten bestehen. Hinsichtlich Umfang der Daten und Beobachtungszeitraum gibt es deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Erhebungen. Insgesamt bieten die vorliegenden Datenquellen einige wenige Ansatzpunkte für die Arbeitszeitrechnung.

Abstract

Actually paid and unpaid overtime as well as transitory overtime are widespread in Germany. They are used as instruments to increase working time flexibility. With the increasing use of working time accounts the importance of transitory overtime increased, whereas paid overtime lost in importance. In the working time calculations of the Institute for Employment Research overtime and working time accounts are important components to measure the actual working time of employees. So far, only paid overtime is integrated in the calculations because valid data for unpaid overtime hardly exist. Furthermore, transitory overtime can only be estimated until now. However, the use of working time accounts in the economy is well covered using various data sources.

This research report gives insight into available data sources and describes possibilities to use them for analyzing overtime and working time accounts. There are differences between these data sets with respect to the extent and the covered time period of the data. Overall there are some possibilities to use these additional data for the working time calculations.

JEL-Klassifikation: J81

Keywords: Arbeitszeit, Überstunden, Arbeitszeitkonto

Vorbemerkung

Dieser Forschungsbericht stellt in groben Zügen die Bedeutung von Überstunden und Arbeitszeitkonten aus der mikro- und makroökonomischen Perspektive dar und beschreibt deren Stellenwert sowie Stand in der derzeitigen Arbeitsmarktforschung. Die Ausführungen beziehen sich dabei auf wichtige inhaltliche Kernpunkte, sie erheben aber nicht den Anspruch auf Vollständigkeit. Vielmehr liegen die Schwerpunkte dieses Forschungsberichts auf den zentralen Definitionen von Überstunden und Arbeitszeitkonten sowie vorliegenden Erhebungen, die sich mit diesem Thema befassen und deren wichtigsten Ergebnisse. Ziel der Analyse unterschiedlicher Erhebungen ist, potenzielle neue Quellen für die Arbeitszeitrechnung zu erörtern.

1 Einleitung

Die Arbeitszeitgestaltung erlebt in Deutschland einen nachhaltigen Wandel. Flexible Arbeitszeiten sowie Vertrauensarbeitszeit finden zunehmend Verbreitung und unregelmäßige Arbeitszeiten scheinen häufiger zu werden. Die Teilzeitbeschäftigung steigt und auch Zeitarbeit, Nebenbeschäftigung sowie geringfügige Beschäftigung verbreiten sich. Solche Veränderungen von Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit bestimmen die Entwicklung am Arbeitsmarkt maßgeblich und sind selbst ein Ergebnis von individuellen Entscheidungs- und Aushandlungsprozessen sowie von konjunkturellen und strukturellen Einflüssen.

In der Diskussion steht die Arbeitszeit als Steuerungselement der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. Die Vorschläge und Überlegungen zur Schaffung von mehr Beschäftigung durch Veränderungen der Arbeitszeit sind vielfältig und haben Tradition. Eine Analyse möglicher Beschäftigungseffekte aus der Veränderung der Arbeitszeit kann aber nicht singulär, sondern nur im Kontext der Entwicklung der Erwerbstätigenzahlen, des Arbeitsvolumens, des realen Bruttoinlandsprodukts, der Stundenproduktivität sowie der Arbeitskosten und anderer volkswirtschaftlicher Rahmenbedingungen vorgenommen werden.

Die Arbeitszeitrechnung (AZR) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) schafft Grundlagen für eine umfassende Betrachtung dieser Zusammenhänge. Entwicklungen der Arbeitszeit werden analysiert, prognostiziert und deren Bedeutung für das Arbeitsvolumen und die Beschäftigung dargestellt. Die AZR beruht auf einem Konzept, das institutionelle, konjunkturelle und sonstige Komponenten bei der gesamtwirtschaftlichen Ermittlung der tatsächlichen Arbeitszeit und daraus folgend des Arbeitsvolumens berücksichtigt. So sind als institutionelle Komponente u.a. die tarifliche bzw. betriebsübliche Wochenarbeitszeit, als konjunkturelle Komponente die Kurzarbeit und als sonstige Komponente der Krankenstand in der Berechnung integriert. Daraus ergibt sich ein differenziertes Bild von Umfang, Struktur und Entwicklung der Jahresarbeitszeit der Erwerbstätigen. Die AZR ist somit zu einer wichtigen Grundlage der empirischen Wirtschaftsforschung geworden und seit 1997 gehen die aggregierten Ergebnisse in die Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung des Statistischen Bundesamtes ein.

Wesentlich an Bedeutung gewonnen haben im Zuge der Flexibilisierung der Arbeitszeit die konjunkturellen Komponenten Überstundenarbeit und Arbeitszeitkonten, womit kurz- und mittelfristige Schwankungen in der Nachfrage abgedeckt werden können. Während aber bezahlte und unbezahlte Überstunden nur bei steigender, positiver Nachfrage zur Auftragsbewältigung eingesetzt werden können, werden auf den Arbeitszeitkonten bei steigender Nachfrage Zeitguthaben gebildet und bei sinkender Nachfrage wieder abgebaut. Arbeitszeitkonten ermöglichen damit im Vergleich zu Überstunden sowohl eine Flexibilität nach oben als auch nach unten, bei variablen Ausgleichszeiträumen.

Bislang ist es jedoch schwierig, verlässliche, flächendeckende und kontinuierliche Informationen zur Überstundenarbeit und den Arbeitszeitkonten in Deutschland zu erlangen. Zwar gibt es inzwischen eine Vielzahl von Erhebungen, doch sind Fragestellungen sowie Untersuchungseinheiten teilweise recht unterschiedlich. Die Studien beziehen sich dabei überwiegend auf einzelne Befragungsjahre. Informationen die einen längeren Zeitraum abdecken fehlen weitgehend. Einige Studien liefern Ergebnisse zur Verbreitung und Höhe der bezahlten Überstunden. Zum Umfang und Ausmaß der angesammelten Zeitguthaben, die auf Arbeitszeitkonten erfasst und in Freizeit ausgeglichen werden, gibt es hingegen wenig empirische Befunde. Solche Zeitguthaben werden als transitorische Überstunden bezeichnet. Und insbesondere die Entwicklung der unbezahlten Überstunden ist unzureichend erforscht.

Informationen zu bezahlten, unbezahlten und transitorischen Überstunden enthalten beispielsweise Studien des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) und des Instituts zur Erforschung sozialer Chancen (ISO). Nach der Studie des DIW ist der Umfang der bezahlten Überstunden rückläufig, während die unbezahlte Mehrarbeit und die transitorischen Überstunden zunehmen (Anger 2006). Allerdings fehlt in dieser Studie eine klare Abgrenzung zwischen den bezahlten, unbezahlten und den transitorischen Überstunden.¹ Die Studie des ISO kommt zu dem Ergebnis, dass bezahlte und unbezahlte Überstunden in ihrem Umfang in etwa gleich sind (Bauer et al. 2004).

In der AZR des IAB werden bislang nur die bezahlten Überstunden ausgewiesen, die aus der Zusammenführung unterschiedlicher Quellen ermittelt werden. Unbezahlte Überstunden sind aufgrund der fehlenden Informationen nicht in der Rechnung integriert. Die transitorischen Überstunden werden in der AZR auf Basis von Schätzungen dargestellt, da empirische Erhebungen zum Auf- und Abbau der Arbeitszeitkonten weitgehend fehlen. Für dieses Vorgehen spricht, dass es hinreichende und valide Informationen bislang nur für die bezahlten Überstunden gibt. Dem steht aber entgegen, dass die Angaben zu den Überstunden in der AZR unvollständig sind und deshalb eine Unterschätzung stattfindet. Dies ist im Konzept

¹ So werden die wöchentlichen Überstunden nach „Bezahlt“, „Bezahlt/ mit Freizeit kompensiert“, „Mit Freizeit kompensiert“ und „Unbezahlt“ ausgewiesen.

der AZR zu berücksichtigen und zu prüfen, ob eine Weiterentwicklung möglich erscheint.

Ausgehend von der fehlenden Berücksichtigung der unbezahlten und transitorischen Überstunden in der AZR wird der Forschungsstand dazu sowie den bezahlten Überstunden aufgezeigt. Zunächst werden die unterschiedlichen Konzepte zur Messung der Arbeitszeit vorgestellt und es folgen eine Definition der Überstunden sowie ein Überblick über verschiedene Arbeitszeitkontenmodelle. In den weiteren Abschnitten werden die verfügbaren Daten sowie zentralen Ergebnisse dargestellt und Befunde aus der AZR präsentiert. Aus der Zusammenführung der Ergebnisse werden die Konsequenzen für die AZR und die Arbeitszeitforschung insgesamt diskutiert. Ziel des vorliegenden Forschungsberichts ist es daher, einen umfassenden Überblick über die Themenbereiche Überstunden und Arbeitszeitkonten zu erhalten und Ergebnisse, insbesondere in Hinblick auf die AZR des IAB, darzustellen und zu diskutieren.

2 Konzepte zur Messung der Arbeitszeit

Die Messung der Arbeitszeit kann auf Basis unterschiedlicher Konzepte erfolgen. So wird in Befragungen zwischen den vertraglich vereinbarten, den bezahlten sowie den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden differenziert. Auf internationaler Ebene sind diese unterschiedlichen Messkonzepte auch definiert und ermöglichen teils einen Vergleich von Staaten. Eine Erfassung der vertraglich vereinbarten, bezahlten und tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden ist im Rahmen von Personen- bzw. Unternehmensbefragungen mit einem unterschiedlich hohen Aufwand verbunden.

Die Ermittlung der vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden ist bei diesen Konzepten vergleichsweise einfach. Sie wird durch gesetzliche Bestimmungen, aufgrund von Tarifverhandlungen oder Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern festgesetzt und ist daher in der Regel schriftlich dokumentiert.

Die bezahlten Arbeitsstunden setzen sich aus den vertraglich vereinbarten Stunden sowie den bezahlten Überstunden zusammen. Arbeitsstunden, die aufgrund von Urlaub, Krankheit oder Feiertagen nicht geleistet, aber trotzdem bezahlt werden, werden hierbei berücksichtigt. Die Ermittlung der bezahlten Arbeitsstunden ist ebenfalls noch relativ einfach, da Angaben zu den bezahlten Überstunden i.d.R. in den Unternehmen schriftlich vorliegen.

Hingegen ist die Abbildung der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden oft schwierig. Denn hier fließen auch die Arbeitsstunden ein, die über die „Normalarbeitszeit“ hinaus geleistet werden.² Dies können bezahlte Überstunden, angesammelte Plusstunden auf Arbeitszeitkonten, die mit Freizeit ausgeglichen werden sowie Über-

² Hierbei ist zu beachten, dass eine einheitliche Definition der „Normalarbeitszeit“ fehlt und der Begriff daher Interpretationsspielräume eröffnet. Es kann vermutet werden, dass es sich beim Begriff der Normalarbeitszeit um die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit handelt.

stunden sein, die weder durch Geld kompensiert noch auf den Arbeitszeitkonten angespart werden. Im Vergleich zu den bezahlten Arbeitsstunden werden bei den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden aber diejenigen ausgeschlossen, die aufgrund von Urlaub, Krankheit, Feiertagen, Mutterschutz sowie Altersteilzeit in der Freistellungsphase nicht gearbeitet, aber trotzdem bezahlt werden (vgl. Alter 2006).

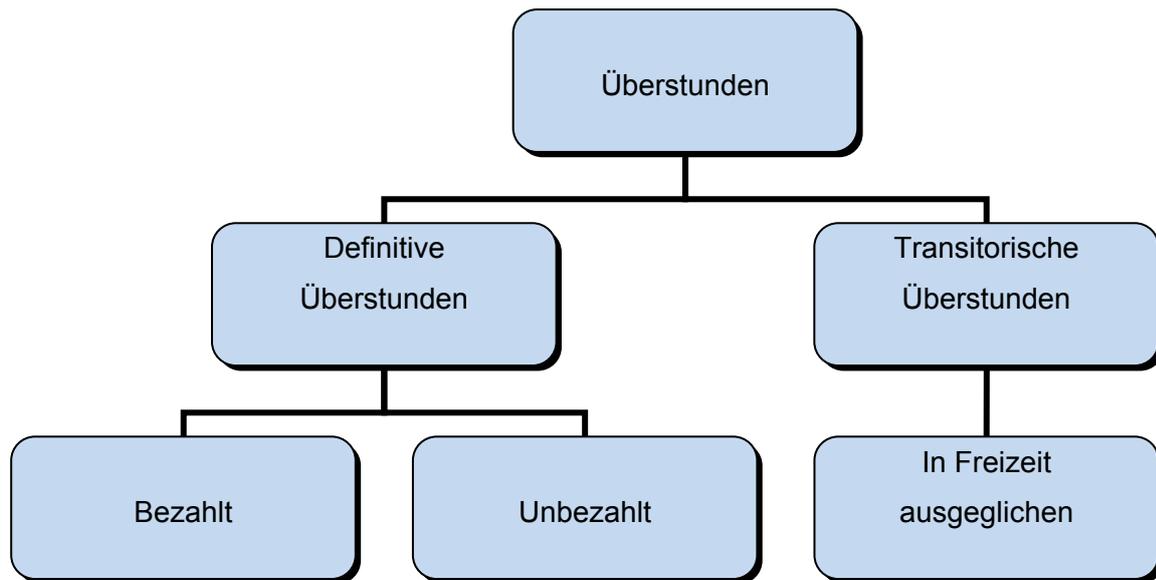
Zusammenfassend betrachtet unterscheiden sich die beschriebenen Konzepte erheblich voneinander, ein geschlossenes und systematisches Konzept zur Messung der Arbeitszeit fehlt. Das Konzept der AZR des IAB misst die geleisteten und bezahlten Arbeitsstunden in der Gesamtwirtschaft. Es folgt einem sogenannten „bottom-up“-Ansatz. Dabei werden alle Komponenten der Arbeitszeit in die AZR integriert, die sich in institutionelle, konjunkturelle und sonstige Komponenten untergliedern. Zu den institutionellen Komponenten zählen die potenziellen Arbeitstage, tarifliche bzw. betriebsübliche Wochenarbeitszeit, tariflicher Jahresurlaub und Sonderurlaub bzw. Freistellungen sowie der Teilzeiteffekt. Konjunkturelle Komponenten umfassen die bezahlten Überstunden, Kurzarbeit sowie die Arbeitszeitkonten. Unter sonstige Komponenten werden der Krankenstand, Streik und Schlechtwetter, Nebenbeschäftigung und der Ausgleich von Kalenderunregelmäßigkeiten zusammengefasst.

Nach Berücksichtigung dieser Komponenten wird die tatsächliche Jahresarbeitszeit der Erwerbstätigen für die Gesamtwirtschaft ermittelt. Die Berechnung erfolgt aber auch differenziert nach Wirtschaftszweigen, West- und Ostdeutschland sowie nach sozio-ökonomischen Gruppen. So wird die Jahresarbeitszeit der beschäftigten Arbeitnehmer, Selbstständigen und mithelfenden Familienangehörigen sowie der Erwerbstätigen getrennt voneinander ausgewiesen.

3 Überstunden

Bei der Ermittlung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit muss der Umfang der Überstundenarbeit berücksichtigt werden. Zunächst ist es daher sinnvoll, den Begriff „Überstunden“ zu definieren: Von Überstunden bzw. Mehrarbeit wird im Allgemeinen dann gesprochen, wenn die tarifliche oder einzelvertraglich festgelegte Arbeitszeit überschritten wird. Mit definitiven und transitorischen Überstunden lassen sich zwei Formen der Überstundenarbeit voneinander unterscheiden. Ein Ausgleich der zusätzlich geleisteten Arbeitszeit kann monetär, gar nicht oder durch Freizeit erfolgen (Bundesmann-Jansen/Groß/Munz 2000; Gottschalck 2008).

Abbildung 1: Formen der Überstundenarbeit



Quelle: In Anlehnung an Bundesmann-Jansen/Groß/Munz 2000; Gottschalck 2008; eigene Darstellung.

3.1 Definitive Überstunden

Der Begriff „definitive Überstunden“ umfasst sowohl die bezahlten als auch die unbezahlten Überstunden. Zentraler Ansatzpunkt zur Differenzierung ist die Form des Ausgleichs. Bei den bezahlten definitiven Überstunden erhalten die beschäftigten Arbeitnehmer oft zusätzlich zu ihrem Stundenlohn einen Zuschlag. Der Ausgleich für die geleistete Mehrarbeit findet in monetärer Form statt. Hingegen können bei den unbezahlten definitiven Überstunden beschäftigte Arbeitnehmer diese weder durch Geld noch durch Freizeit ausgleichen (Alter 2006; Bauer et al. 2004; Bundesmann-Jansen/Groß/Munz 2000).

3.2 Transitorische Überstunden

Transitorische Überstunden sind Mehrarbeitsstunden, die durch Freizeit ausgeglichen werden (Koch 2001; Bauer et al. 2004; Bundesmann-Jansen/Groß/Munz 2000). Im Vergleich zu den definitiven Überstunden verändern sie nur die Verteilung der Arbeitszeit, die Dauer wird hingegen nicht beeinflusst (Bauer et al. 2004). In den letzten Jahren haben transitorische Überstunden an Bedeutung gewonnen und substituieren allmählich die bezahlten Überstunden. Der hohe Bedeutungsgewinn steht dabei im engen Zusammenhang mit der kontinuierlichen Verbreitung von Arbeitszeitkonten, womit der Freizeitausgleich geregelt werden kann (Bauer et al. 2002).

3.3 Überstunden aus Arbeitnehmerperspektive

In der Literatur werden verschiedene Gründe für die geleisteten Überstunden aus Sicht der Arbeitnehmer erörtert. So wird zum einen der Investitionscharakter zur Erklärung von unbezahlten Überstunden herangezogen. Überstunden werden dabei als ein Instrument zur Förderung der Karriere beschrieben, da diese sich mit einem überdurchschnittlichen Leistungswillen in Verbindung bringen lassen, wodurch die

Karrierechancen steigen können. Nach einer Studie des DIW leisten Hochqualifizierte die meisten unbezahlten Überstunden und unterstützen damit die vorangegangene Argumentation (Anger 2006).

Überstunden werden aber auch als ein Instrument beschrieben, das zur Sicherung des eigenen Arbeitsplatzes eingesetzt wird. Nach dieser Argumentation sind Arbeitnehmer bei einem hohen Risiko von Arbeitslosigkeit eher bereit, Überstunden und vor allem unbezahlte Mehrarbeit zu leisten, um ihre Position im Unternehmen zu sichern und so die Wahrscheinlichkeit einer Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses zu verringern. Andererseits können aber auch gerade unbezahlte Überstunden zu Entlassungen führen oder Einstellungen verhindern, da die Arbeit auf weniger Beschäftigte verteilt werden kann.

Eine weitere Erklärung für Überstunden ergibt sich aus der Betrachtung der Produktivität der Beschäftigten. Nach diesem Ansatz leisten Arbeitnehmer vor allem dann Überstunden, wenn sie ihren Rückstand in der Produktivität gegenüber anderen Mitarbeitern aufholen müssen. Dies könnte insbesondere in Unternehmen von Bedeutung sein, in denen ein hoher Konkurrenzdruck herrscht (Anger 2006).

Nach einer Studie des ISO leisten Beschäftigte vor allem aus betrieblichen oder arbeitsorganisatorischen Gründen Überstunden. Die Befragten gaben an, dass sie sich der Überstundenarbeit schlecht entziehen können und/oder der Arbeitsumfang ohne Überstunden nicht zu bewältigen sei. Daraus kann geschlossen werden, dass Überstunden von Seiten der Arbeitgeber bzw. Unternehmen als ein selbstverständlicher Teil der Arbeitsleistung betrachtet werden. Einige Beschäftigte gaben als Grund für die Überstundenarbeit an, zu einem späteren Zeitpunkt weniger arbeiten zu wollen. Dabei dürfte es sich also um transitorische Überstunden handeln. Hingegen spielten die Möglichkeit des finanziellen Zuverdienstes in Form von Zuschlägen und der Spaß an der Arbeit eine geringe Rolle für Überstunden. Der Rückgang des finanziellen Motivs wird dabei mit dem Rückgang der bezahlten Überstunden in Verbindung gebracht (Bundesmann-Jansen/Groß/Munz 2000).

3.4 Überstunden aus Arbeitgeberperspektive

Arbeitgeber sehen in Überstunden ein wichtiges Instrument zur Flexibilisierung der betrieblichen Abläufe. Definitive und transitorische Überstunden werden eingesetzt, um kurz- und mittelfristige Schwankungen in der Produktion und/oder der Nachfrage zu bewältigen (Groß/Schwarz 2010). Überstunden werden aber auch als betriebliches Mittel genutzt, um personelle Engpässe zu überbrücken. Neben der Möglichkeit einer eher kurzfristigen Personalanpassung können sie auch zu einer längerfristigen Personalanpassung eingesetzt werden. So werden hohe Transaktionskosten für die Rekrutierung neuer Mitarbeiter aufgeschoben oder vermieden (Wolf 1999). Eine international angelegte Befragung von Betrieben kommt zu dem Ergebnis, dass Unternehmen, in denen von den beschäftigten Mitarbeitern Überstunden geleistet werden, häufig von Rekrutierungsproblemen berichten. Danach sind Über-

stunden nicht nur ein Mittel zur Kosteneinsparung, sondern werden dann notwendig, wenn eine Rekrutierung geeigneter Arbeitskräfte nicht erfolgreich ist.

In der Literatur gibt es auch Hinweise darauf, dass die unbezahlte Überstundenarbeit in der betrieblichen Kultur an Bedeutung gewonnen hat (Eurofound 2006). Danach schaffen unbezahlte Überstunden für Arbeitgeber ein Potenzial zur Steigerung der betrieblichen Wettbewerbsfähigkeit. Dies ist vor dem Hintergrund eines stetig zunehmenden internationalen Konkurrenzdrucks nicht ohne Bedeutung, da die Personalkosten in Deutschland vergleichsweise hoch sind. Unbezahlte definitive Überstunden führen zu einer Verringerung des effektiven Stundenlohns der beschäftigten Arbeitnehmer, wodurch eine Lohnflexibilität nach unten erreicht wird (Anger 2006). Mit unbezahlten Überstunden sind Unternehmen also nicht nur flexibler, sie können auch die Produktionskosten senken und somit insgesamt die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens steigern.

Eine Studie des ILO kommt zu dem Ergebnis, dass bezahlte Überstunden für die Ausweitung der Betriebszeiten eine nicht unerhebliche Rolle spielen. So nutzen insbesondere Kleinbetriebe bezahlte Überstunden, um die Betriebszeiten zu verlängern (Bauer et al. 2002).

3.5 Zum Potenzial des Abbaus von definitiven Überstunden

Bezahlte und unbezahlte definitive Überstunden führen zu einer faktischen Verlängerung der Arbeitszeit. Sofern dadurch Einstellungen verhindert werden, sind diese Überstunden von beschäftigungspolitischer Relevanz, da sie als beschäftigungsmindernd betrachtet werden (Bauer et al. 2004; Bundesmann-Jansen/Groß/Munz 2000).

Einige Untersuchungen zeigen zwar, dass mit dem Abbau definitiver Überstunden eine Verbesserung der Situation am Arbeitsmarkt erreicht werden kann, die daraus resultierenden positiven Beschäftigungseffekte werden jedoch als marginal eingestuft (Bundesmann-Jansen/Groß/Munz 2000). So werden in den Studien des Forschungsinstituts zur Zukunft der Arbeit (IZA) sowie des DIW die erzielbaren Beschäftigungseffekte aus mehreren Gründen skeptisch beurteilt: Zum einen haben die transitorischen Überstunden an Bedeutung gewonnen, die im Gegensatz zu den definitiven Überstunden als beschäftigungsneutral gelten. Zum anderen werden Überstunden vor allem von höher qualifizierten Mitarbeitern geleistet, wodurch sich eine Umverteilung der Mehrarbeit aufgrund des spezifisch benötigten Qualifikationsprofils häufig als schwierig erweist. Auch spricht die bereits erwähnte Haltung einiger Unternehmen zur Überstundenarbeit gegen einen langfristig positiven Beschäftigungseffekt. Sofern Überstunden als selbstverständlich betrachtet werden, scheint eine Umverteilung der Arbeit auf neue Mitarbeiter schwierig (Bundesmann-Jansen/Groß/Munz 2000).

Neben diesen Einschränkungen kann ein Abbau definitiver Überstunden nur dann zu einer Verbesserung der Arbeitsmarktsituation führen, wenn im Zuge der Rekru-

tierung neuer Mitarbeiter ein „Mismatch“ von Angebot und Nachfrage vermieden wird. Eine passgenaue Qualifizierung der Bewerber an die betrieblichen Tätigkeitsprofile ist essentiell, um die geleistete Mehrarbeit von Arbeitnehmern durch neue Mitarbeiter zu kompensieren (Bauer et al. 2002). Des Weiteren können durch eine Umverteilung von Überstunden nur dann beschäftigungsfördernde Impulse erzielt werden, sofern es sich um permanent geleistete Überstunden handelt. Variabel anfallende Überstunden bergen hingegen kaum Potenzial für mehr Einstellungen (Gottschalck 2008).

Insgesamt scheinen somit die positiven Effekte eines Abbaus von Überstunden zur Schaffung von mehr Beschäftigung anhand dieser Einschränkungen und Prämissen eher gering zu sein.

4 Arbeitszeitkonten

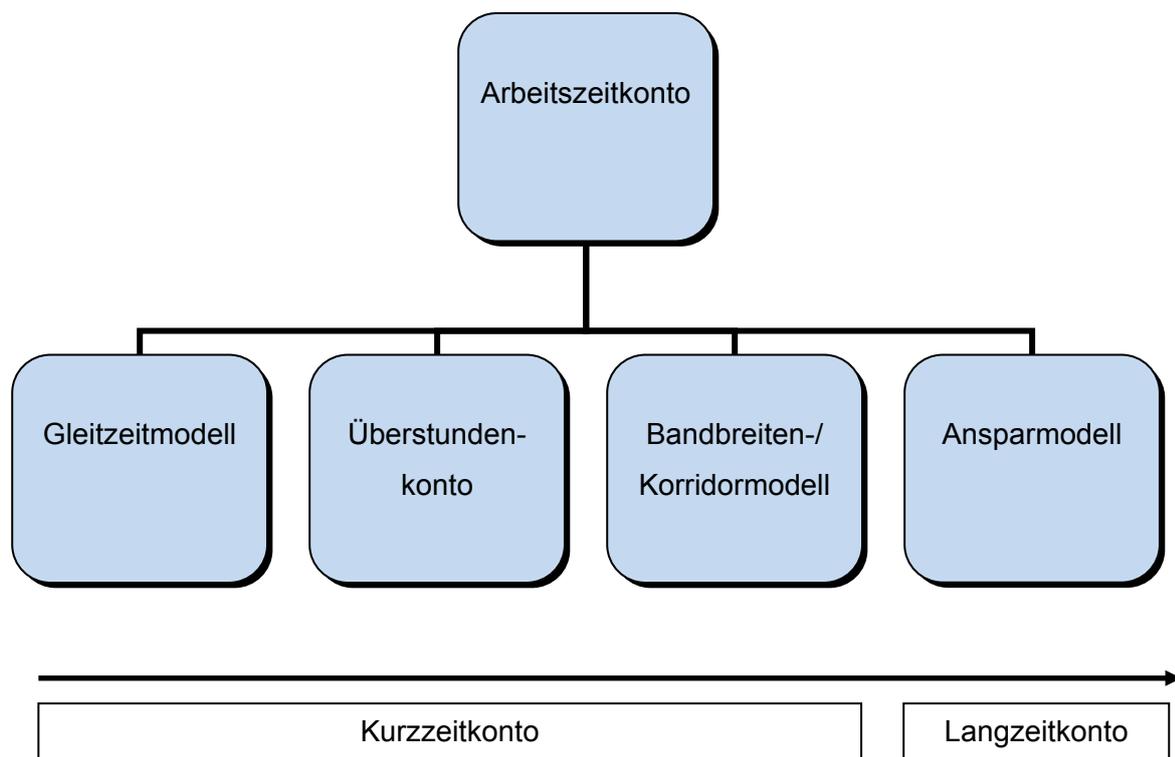
Arbeitszeitkonten werden als Instrument der Zeitbewirtschaftung mit dem Ziel der Verwaltung und Regulierung einer variablen Arbeitszeitverteilung in Unternehmen eingeführt. Bei einer Abweichung der tatsächlichen Arbeitszeit von der tariflich bzw. betriebsüblich vereinbarten Regelarbeitszeit werden Zeitguthaben bzw. Zeitschulden auf den Konten aufgebaut. Arbeitszeitkonten erfassen und halten die transitorischen Überstunden der beschäftigten Arbeitnehmer fest (Bauer et al. 2004; Gerner 2010). Aufgrund ihrer spezifischen Ausgestaltung gelten Arbeitszeitkonten als eine „widersprüchliche Einheit von De-Regulierung und Re-Regulierung“ (Groß/Schwarz 2010: 72). Auf der einen Seite wird eine Variation der Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit ermöglicht. Auf der anderen Seite müssen vorab Regeln definiert werden, um eine funktionsfähige Flexibilisierung der Arbeitszeit zu erreichen. So sind Ober- und Untergrenzen für den Aufbau von Zeitguthaben und Zeitschulden betrieblich zu vereinbaren. Auch ist ein Zeitraum festzulegen, innerhalb dessen das Arbeitszeitkonto auszugleichen ist. Als Bezugsgröße wird hierfür die tariflich oder vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit herangezogen.

Trotz betrieblicher Vereinbarungen ist eine Kompensation der transitorischen Überstunden aber nicht immer gewährleistet. So lassen sich angesparte Zeitguthaben in einer längeren Phase hohen Auftragsvolumens nicht immer rechtzeitig ausgleichen und werden bei einer Überschreitung der Obergrenzen bzw. des Ausgleichszeitraums zum Teil gekappt (Groß/Schwarz 2010).

Auf betrieblicher Ebene gibt es eine Vielzahl unterschiedlicher Arbeitszeitkontenmodelle, wodurch eine einheitliche Definition von Arbeitszeitkonten nicht realisierbar ist. Die Ausgestaltung der Arbeitszeitkonten hängt im Wesentlichen von den betriebspezifischen Arbeitszeitformen und Anwendungskontexten ab (Bundesmann-Jansen/Groß/Munz 2000). Eine begriffliche Annäherung ist jedoch anhand einer Kategorisierung der Arbeitszeitkonten möglich. Diese kann nach dem Kriterium der Organisation der Arbeitszeitkonten sowie den dokumentierten Zeitelementen erfolgen. Auch kann die Länge des Ausgleichszeitraums als Kriterium zur Kategorienbildung herangezogen werden. Seifert (2001) differenziert Arbeitszeitkonten nach dem

Kriterium der Organisation sowie der Dokumentation der Zeitelemente. Er unterscheidet zwischen Gleitzeitkonten, Überstundenkonten, Bandbreiten- bzw. Korridor-kontenmodellen und Ansparkonten (Seifert 2001; Seifert 2005). Hinsichtlich der Länge des Ausgleichszeitraums kann zwischen Kurz-, Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten unterschieden werden, wobei letztere eine spezielle Form der Langzeitkonten sind (Hildebrandt 2007). In der betrieblichen Praxis findet häufig eine Vermischung der unterschiedlichen Kontenmodelle statt und zum Teil existieren in Unternehmen auch mehrere Modelle nebeneinander. So können angesammelte Stunden beispielsweise von einem Gleitzeit- auf ein Ansparkonto übertragen werden (Hildebrandt 2007; Seifert 2005).

Abbildung 2: Modelle von Arbeitszeitkonten



Quelle: In Anlehnung an Seifert 2001; Seifert 2005; Hildebrandt 2007; eigene Darstellung.

4.1 Gleitzeitmodelle

Gleitzeitkonten sind bereits in den 1960er Jahren eingeführt worden und gelten als Urform der Arbeitszeitkonten (Seifert 2001). Ursprüngliches Ziel der Einführung war es, den Zwang zur Pünktlichkeit am Arbeitsplatz aufzuheben, um schwierige Verkehrsverhältnisse zu den Stoßzeiten zu entzerren. Auch sollte die Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten erhöht und die Arbeitszeit besser den individuellen Bedürfnissen angepasst werden können (Bosch/Schief/Schietinger 2005; Seifert 2005).

Trotz des Ziels der Ausweitung der Arbeitszeitsouveränität und der Anpassung an individuelle Bedürfnisse sind Gleitzeitkonten meist durch eine relativ starke Regulierung der variablen Arbeitszeitverteilung gekennzeichnet. So können zwar Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit frei gewählt werden, dies ist i.d.R. aber nur innerhalb bestimmter Grenzen möglich. Charakteristisch ist die Festlegung einer

Kernarbeitszeit, während dieser die Beschäftigten im Betrieb anwesend sein müssen. Zwar können sie in einem gewissen Maße auch über die Länge ihrer Arbeitszeit entscheiden, der Flexibilitätsspielraum ist aber beschränkt. Gleitzeitkonten ermöglichen den Aufbau von Zeitguthaben und Zeitschulden, die Obergrenzen hierfür sind jedoch meist auf einem niedrigen Niveau (Bosch/Schief/Schietinger 2005; Bundesmann-Jansen/Groß/Munz 2000).

Mit der Einführung von Gleitzeitmodellen haben Arbeitgeber versucht, ihren Beschäftigten eine bessere Anpassung der individuellen Bedürfnisse an die Arbeitszeit zu ermöglichen. Die Unternehmen selbst profitieren von einer Mindestbesetzung zu bestimmten Tageszeiten, bei denen der Arbeitsanfall besonders hoch sein kann (Bosch/Schief/Schietinger 2005). Auch richtet sich der Aufbau von Zeitguthaben in erster Linie nach den Markterfordernissen der Unternehmen. Der Abbau der angesparten Guthaben kann selbstbestimmt durch die Mitarbeiter erfolgen. Mit Gleitzeitkonten wird lediglich ein kurzfristiger Zeitausgleich beabsichtigt (Hildebrandt 2007). Sie sind vor allem in Wirtschaftsbereichen verbreitet, die einen hohen Angestelltenanteil bei den Beschäftigten aufweisen. Insbesondere im Bereich der Kreditinstitute und Versicherungen finden sich diese Modelle wieder (Seifert 2001).

4.2 Überstundenkonten

Überstundenkonten dienen der Dokumentation der geleisteten Mehrarbeit der beschäftigten Arbeitnehmer und erfassen nur den Aufbau von Zeitguthaben. Das Kontenmodell ist durch ein positives Saldo definiert, ein Aufbau von Zeitschulden ist nicht vorgesehen (Gerner 2010). Die angesammelten Überstunden werden durch Freizeit abgegolten, wodurch eine Alternative zum monetären Ausgleich geschaffen werden soll.

Überstundenkonten werden insbesondere im sekundären Sektor mit dem Ziel der Bewältigung von positiven Schwankungen der Auftragslage eingesetzt. Betriebe im Bau- und grundstoffverarbeitenden Gewerbe nutzen Überstundenkonten ebenso wie Betriebe mit tayloristischer Massenproduktion (Seifert 2001).

4.3 Bandbreiten- bzw. Korridormodelle

Bandbreiten- oder Korridormodelle ermöglichen eine Abweichung der Arbeitszeit von der tarifvertraglichen Regelarbeitszeit innerhalb festgelegter Bandbreiten. Die Abweichungen nach oben oder unten werden auf den Zeitkonten erfasst. Ein Ausgleich muss innerhalb eines bestimmten Zeitraums erfolgen, dieser umfasst i.d.R. ein Jahr. Die tatsächlich geleistete Arbeitszeit muss dann zu einem bestimmten Stichtag dem Durchschnittswert der vereinbarten Regelarbeitszeit entsprechen (Seifert 2001; Seifert 2005). Bandbreiten- bzw. Korridormodelle bieten gegenüber Gleitzeitmodellen und Überstundenkonten eine größere Flexibilität für Betriebe, da Obergrenzen für Zeitguthaben und Zeitschulden i.d.R. einen weiten Spielraum zulassen. Gleichzeitig erhöht sich für Beschäftigte die Zeitsouveränität in diesen Modellen erheblich und ist aus Sicht der Arbeitnehmer besonders attraktiv.

4.4 Ansparmodelle

Ansparmodelle sind seit Mitte der 1980er Jahre mit dem Ziel der Umsetzung der tariflichen Arbeitszeitverkürzung eingeführt worden. Zeitguthaben werden aufgebaut, in dem trotz einer tariflichen Arbeitszeitverkürzung die tatsächliche effektive oder wöchentliche Arbeitszeit der beschäftigten Arbeitnehmer nicht vermindert wird. Die Differenz zwischen der tatsächlich geleisteten und der tariflich vereinbarten verkürzten Regelarbeitszeit wird auf den Zeitkonten erfasst und angespart (Seifert 2001; Seifert 2005).

Ansparmodelle sind insofern mit Überstundenkonten vergleichbar, da ein Aufbau von Zeitschulden nicht vorgesehen ist. Im Vergleich zu den Überstundenkonten sollen die angesammelten Zeitguthaben aber nicht kurzfristig abgebaut, sondern können unter anderem für einen früheren Ausstieg aus dem Erwerbsleben genutzt werden (Gerner 2010). Die Zeitguthaben können aber auch mit dem Ziel eines längeren Freizeitausgleichs während der Erwerbsphase angesammelt werden (Seifert 2001). Damit wird es für Beschäftigte beispielsweise möglich, Pflege- oder Betreuungsaufgaben zu realisieren (Hildebrandt/Wotschack/Kirschbaum 2009).

Insgesamt betrachtet können die jeweiligen Modelle auch nach der Länge des Ausgleichszeitraums differenziert werden. So können Gleitzeit- und Überstundenkonten sowie Bandbreiten- bzw. Korridormodelle als Kurzzeitkonten eingestuft werden. Diese Konten dienen dem Ausgleich saisonaler und konjunktureller Nachfrageschwankungen. Der Ausgleichszeitraum ist meist auf ein Jahr begrenzt. Ansparmodelle können hingegen als Langzeitkonten betrachtet werden, die Laufzeiten dieser Konten sind länger als ein Jahr oder unbegrenzt. Die Speisung der Langzeitkonten kann aus Einbringungen in Form von Zeit und Geld erfolgen, auch sind Übertragungen aus Kurzzeitkonten möglich (Hildebrandt 2007). Langzeitkonten ermöglichen damit den beschäftigten Arbeitnehmern ein sog. „Zielsparen“ (Hoff 2002: 6) ihrer Zeitguthaben, beispielsweise auf eine bestimmte Freistellungsdauer im Rahmen eines Sabbaticals (Hoff 2002).

Langzeitkonten verfügen insgesamt über ein erhebliches Potenzial zu einer neuen Ausgestaltung der Erwerbsphase. In den letzten Jahren sind Langzeitkonten und deren Bedeutung für Beschäftigte und Betriebe in der Literatur verstärkt diskutiert worden. In der betrieblichen Praxis gelten sie aber immer noch als Ausnahme. Hinsichtlich des spezifischen Zweckes lassen sich zwei weitere Modelle – optionale sowie altersbezogene Langzeitkonten – voneinander unterscheiden.

4.4.1 Optionale Langzeitkonten

Optionale Langzeitkonten sind dadurch gekennzeichnet, dass angesammelte Zeitguthaben während der Erwerbsarbeitsphase wieder abgebaut werden. Die angesammelten Plusstunden können zum Zwecke längerfristiger Freistellungen bei vollem Lohn bzw. Gehalt genutzt werden. Beschäftigte Arbeitnehmer sollen Zeit für Pflege- oder Betreuungsaufgaben, Weiterbildungen oder Langzeiterholung in Anspruch nehmen können oder die Möglichkeit der Ausübung einer ehrenamtlichen

Tätigkeit erhalten. Die Entscheidung über den Zeitpunkt der Entnahme sowie der persönliche Zweck obliegen den Beschäftigten. Optionale Langzeitkonten tragen somit insbesondere zur Erhöhung der Zeitsouveränität der beschäftigten Arbeitnehmer während der Erwerbsarbeitsphase bei (Hildebrandt 2007; Hildebrandt/Wotschack/Kirschbaum 2009).

4.4.2 Altersbezogene Langzeitkonten

Altersbezogene Langzeitkonten oder sog. Lebensarbeitszeitkonten sehen eine Entnahme der angesammelten Zeitguthaben zum Ende des Erwerbslebens vor. Sie sind in erster Linie mit dem Ziel eines vorzeitigen Ruhestandes bzw. der Altersteilzeit verbunden oder werden bei einer monetären Auszahlung als betriebliche Altersvorsorge genutzt (Hildebrandt 2007). Im Zuge der auslaufenden Regelungen zur geförderten Altersteilzeit werden Lebensarbeitszeitkonten zunehmend als funktionales Äquivalent zur Überbrückung des Zeitraumes zwischen dem Ende der Erwerbstätigkeit und dem Renteneintritt betrachtet. Im Gegensatz zur staatlich und betrieblich weitgehend finanzierten Altersteilzeit (vgl. Wanger 2010) müssen nun aber die Beschäftigten selbst einen hohen Beitrag leisten. Die Finanzierung der Lebensarbeitszeitkonten findet i.d.R. durch die Beschäftigten statt und kann in Form von Zeit und Geld erfolgen. Vor dem Hintergrund eines erhöhten Risikos der Arbeitslosigkeit im Alter sowie hohen Abschlägen bei einem vorzeitigen Renteneintritt haben Lebensarbeitszeitkonten also ein erhebliches Potenzial. In der öffentlichen Diskussion werden sie als geeignetes Instrument zur Absicherung des Übergangs in den Ruhestand beschrieben (Hildebrandt/Wotschack/Kirschbaum 2009).

4.4.3 Gesetzliche Regelungen zu Langzeitkonten

Auf Langzeitkonten können erhebliche Zeitguthaben angespart werden, die gesetzliche Regelungen notwendig machen. Deshalb hat der Gesetzgeber bereits im Jahr 1998 Rahmenbedingungen zum Aufbau von optionalen und altersbezogenen Langzeitkonten vorgegeben. Dennoch waren die Unsicherheiten bezüglich der Handhabung von Wertguthabenvereinbarungen auf betrieblicher Ebene nicht beseitigt (Bundesregierung 2008). So bestand in Unternehmen hinsichtlich der Frage des Insolvenzschutzes von optionalen und altersbezogenen Langzeitkonten teils noch umfassender Klärungs- und Regelungsbedarf. Auch war im Falle von Arbeitslosigkeit oder eines Unternehmenswechsels auf betrieblicher Ebene oft nicht festgelegt, was mit den angesammelten Zeitguthaben geschieht. Da diese einen erheblichen Umfang erreichen können und einen Kredit der Beschäftigten an die Unternehmen darstellen, ist eine Absicherung dieser Zeitguthaben aber unerlässlich (Bauer et al. 2002; Hildebrandt/Wotschack/Kirschbaum 2009). Mit dem Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen, dem sogenannten „Flexi II“ aus dem Jahr 2008 sollen Langzeitkonten attraktiver gemacht und bestehende Rechtsunsicherheiten beseitigt werden. So definierte der Gesetzgeber unter welchen Voraussetzungen Wertguthabenvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorliegen, zu welchem Zweck Wertguthaben von den Beschäftigten in Anspruch genommen werden können und wie diese zu führen und

zu verwalten sind. Mit dem neuen Gesetz soll auch der Insolvenzschutz verbessert werden. Des Weiteren wurde der Beschluss gefasst, dass im Falle eines Arbeitsplatzwechsels die angesparten Wertguthaben begrenzt mitgenommen werden können (Bundesregierung 2008).

4.4.4 Politische Forderungen zu Langzeitkonten

Die gesetzliche Neuregelung unterstreicht, dass Langzeitkonten von politischer Seite als geeignetes Instrument zur Realisierung von sogenannten Optionszeiten betrachtet werden. Der Einsatz von optionalen Langzeitkonten soll zielgerichtet nach verschiedenen individuellen Bedürfnissen erfolgen. Im siebten Familienbericht des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) werden Optionszeiten ausdrücklich gefordert und in diesem Zusammenhang die Möglichkeiten der Nutzung erörtert. Danach sollen Erwerbstätige durch Auszeiten aus dem Beruf die Möglichkeit zur Betreuung pflegebedürftiger Personen erhalten. Auch werden Zeiten für Bildungsmaßnahmen sowie für gesellschaftliches Engagement von Seiten der Politik als legitim erachtet. Gleichzeitig soll damit ein Beitrag zu Gesundheit, Integration und Kompetenzerweiterung geleistet werden. Ziel soll es sein, Optionszeiten sicherzustellen und auf Ausnahmeregelungen langfristig zu verzichten. Die Finanzierung von solchen Optionszeiten kann nach Ansicht des Bundesministeriums gerade durch den Einsatz von Arbeitszeitkonten und dem Ansparen von Zeit im Rahmen von Überstunden realisiert werden. Darüber hinaus werden weitere Möglichkeiten erörtert (BMFSFJ 2006).³

Auch im Schlussbericht der Enquête-Kommission „Demographischer Wandel – Herausforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den Einzelnen und die Politik“ wird Langzeitkonten ein erhebliches Potenzial zugeschrieben. Optionale und altersbezogene Langzeitkonten werden als Instrumente zur Neuausrichtung der Lebensarbeitszeit betrachtet. Nach Ansicht der Kommission sollen die unterschiedlichen Zeitbedürfnisse und -präferenzen in einer lebensbiographischen Dimension stärker als bisher berücksichtigt werden. Dazu zählen Erziehungs- und Pflegeurlaube, Sabbaticals und Weiterbildungszeiten bzw. Lernzeitkonten. Neue Attraktivität kann nach Meinung der Kommission der gleitende Übergang in den Ruhestand bzw. die Altersteilzeit gewinnen. Eine stärkere Fokussierung der Arbeitszeitpolitik auf den Lebenslauf und die Lebensarbeitszeit soll der frühzeitigen Planung der Abfolge der verschiedenen Familien-, Bildungs- und Erwerbsphasen dienen und die Beteiligung älterer Arbeitnehmer am Arbeitsmarkt fördern (Deutscher Bundestag 2002).

³ Als weitere Möglichkeiten zur Finanzierung von Optionszeiten werden Berufsverläufe mit Sabbatical-Anteilen und Freistellungsmodelle mit erweiterten Zeitspannen für Erwerbsarbeit über die Verrentungsmarke hinaus genannt (BMFSFJ 2006).

4.4.5 Nutzungskonflikte bei Langzeitkonten

Aus den unterschiedlichen Zielsetzungen der Langzeitkontenmodelle ergeben sich jedoch auch Probleme. Denn Langzeitkonten treten mit ihren verschiedenen Nutzungsmöglichkeiten in Konkurrenz zueinander und es besteht die Gefahr einer Überforderung der Zeitkonten (Hildebrandt 2007). So ist ein vorzeitiger Erwerbsaustritt nur durch ein hohes Volumen angesammelter Zeitguthaben realisierbar, was langfristige Mehrarbeit erfordern kann. Dadurch treten andere Möglichkeiten der Nutzung, wie z.B. für Weiterbildungsphasen oder einen längerfristigen Erholungsurlaub in den Hintergrund (Hildebrandt/Wotschack/Kirschbaum 2009). Diese Konkurrenz wird noch verschärft, wenn mit Langzeitkonten die Möglichkeit geschaffen wird, diese für betriebliche Vorruhestands- und Altersteilzeitregelungen sowie der Alterssicherung zu nutzen. Ein weiterer Konflikt entsteht bei der Speisung der Langzeitkonten, die durch das Ansparen von Zeit und/oder Geld geführt werden können. Da der Aufbau von Zeitguthaben im Rahmen von Mehrarbeit langwierig ist, können zur einfacheren und schnelleren Erhöhung der Zeitguthaben auch Einkommensanteile eingebracht werden. Diese finanziellen Sparmechanismen relativieren jedoch das Ziel des Zeitausgleichs, wohingegen der Fokus auf eine finanzielle Alterssicherung weiter verstärkt wird. Schließlich verfolgen Betriebe mit der Einführung von Arbeitszeitkonten das Ziel der flexiblen Kapazitätsanpassung und haben deshalb ein Interesse, den Abbau von Zeitguthaben auf Langzeitkonten zu steuern. Folglich kann die Entscheidung der Beschäftigten hinsichtlich des Zweckes und Zeitpunktes der Entnahme von Zeitguthaben eingeschränkt werden (Hildebrandt/Wotschack 2006).

4.5 Arbeitszeitkonten aus Arbeitnehmerperspektive

Bei den beschäftigten Arbeitnehmern kann das Interesse an einem Arbeitszeitkonto nach der spezifischen Ausgestaltung variieren. Gleitzeitkonten, Überstundenkonten oder Bandbreiten- bzw. Korridormodelle erhöhen vor allem die Zeitsouveränität der Arbeitnehmer in einem kurzfristig angelegten Zeitraum. Der außerberufliche Zeitbedarf kann besser mit der täglichen Arbeitszeit abgestimmt werden. Insbesondere sollen solche Arbeitszeitkonten zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen (Gerner 2010). Ansparmodelle sollen den Beschäftigten hingegen eine längere Arbeitsunterbrechung oder einen vorzeitigen Ruhestand ermöglichen. Aufgrund der im Vergleich zu Kurzzeitkonten noch relativ geringen Verbreitung gibt es zu den spezifischen Interessenlagen bei solchen Langzeitkonten aber bisher kaum empirische Ergebnisse. Hinsichtlich der Einschätzungen sowie Nutzungsvorstellungen und -wünschen von Seiten der Arbeitnehmer ist der Forschungsbedarf erheblich (Hildebrandt/Wotschack/Kirschbaum 2009).

Unabhängig von der spezifischen Ausgestaltung können insbesondere Kurzzeitkonten zur Beschäftigungssicherung beitragen. Bei konjunkturellen oder saisonalen Schwankungen bieten sie eine Beschäftigung sichernde Alternative zu Entlassungen (Seifert 2005). Dadurch kann die Motivation der Arbeitnehmer erhöht und infolgedessen auch deren Produktivität gesteigert werden (Gerner 2010). Allerdings bringen Arbeitszeitkonten auch gewisse Risiken mit sich. Durch flexibilisierte Ar-

beitszeiten verschwimmt die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit zunehmend. Daraus kann eine größere zeitliche Abhängigkeit der Mitarbeiter von den Unternehmen resultieren, wodurch gerade die angestrebte Zeitsouveränität wieder beschränkt werden kann (Bundesmann-Jansen/Groß/Munz 2000). Des Weiteren können bei Gleitzeit- und Überstundenkonten sowie Bandbreiten- bzw. Korridormodellen die Obergrenzen für den Aufbau von Zeitguthaben schnell erreicht sein. Sofern ein zeitnaher Ausgleich nach dem Überschreiten der Höchstgrenze nicht realisiert werden kann, werden die angesammelten Zeitguthaben teils finanziell abgegolten. Die Zeitguthaben können aber auch verfallen, wodurch die Arbeitszeit faktisch höher ausfällt (Bauer et al. 2002). Bei einer Insolvenz droht ebenfalls ein Verfall der angesammelten Zeitguthaben und damit eine schleichende Verlängerung der Arbeitszeit (Seifert 2005).

4.6 Arbeitszeitkonten aus Arbeitgeberperspektive

Arbeitgeber führen Arbeitszeitkonten mit dem Ziel der Realisierung einer Erweiterung der Betriebszeiten im Rahmen flexibler Arbeitszeiten ein (Hildebrandt 2007). Der Ausbau der Betriebszeiten kann zu einer höheren Kundenorientierung beitragen, wodurch die betriebliche Wettbewerbsposition verbessert werden kann (Seifert 2007). Des Weiteren kann eine effiziente Anpassung der Arbeitszeiten an den Arbeitsanfall realisiert werden. Mit Arbeitszeitkonten können sowohl Arbeitskräfteeinsatz als auch Betriebszeiten an tägliche, saisonale sowie konjunkturelle Nachfrageschwankungen angepasst werden. Leerlaufzeiten lassen sich im Betrieb vermeiden und die Produktivität steigern (Munz/Bauer/Groß 2002). Als Ergebnis kann das Verhältnis zwischen den eingesetzten Produktionsfaktoren und dem Produktionsergebnis zu Gunsten des Unternehmens verbessert werden (Gerner 2010).

Durch die Möglichkeit der Flexibilisierung der Arbeitszeiten und den daraus resultierenden effektiveren Arbeitskräfteeinsatz wird auch eine dauerhafte Ausschöpfung der Erfahrung und Qualifikation der Stammbesetzung möglich. Arbeitszeitkonten bieten als Instrument der internen Flexibilisierung eine Alternative zu Maßnahmen der externen Flexibilisierung, wie Entlassungen. Durch eine Variation der Arbeitszeit wird eine kurzfristige Variation des Personalstandes vermieden, wodurch das Humankapital im Betrieb bleibt (Bundesmann-Jansen/Groß/Munz 2000).

Mit der Etablierung von Lebensarbeitszeitkonten erhalten Unternehmen auch ein Instrument zur Steuerung des Erwerbsaustrittes der Arbeitnehmer. So bieten Lebensarbeitszeitkonten die Möglichkeit eines vorgezogenen Ruhestandes und damit eine Alternative zur betrieblich finanzierten Altersteilzeit. Für die Unternehmen selbst ist diese Möglichkeit kostengünstig, da der vorgezogene Ruhestand mit dem Ansammeln von Zeitguthaben i.d.R. durch die Beschäftigten finanziert wird (Hildebrandt 2007).

4.7 Effekte von Arbeitszeitkonten

Mit der Einführung von Arbeitszeitkonten werden bezahlte definitive Überstunden zunehmend durch transitorische Überstunden substituiert. Während bezahlte definitive Überstunden weithin als beschäftigungsmindernd gelten, werden transitorische Überstunden auf mittlere Sicht als beschäftigungsneutral gesehen. Die zunächst beschäftigungsneutralen transitorischen Überstunden können jedoch beschäftigungswirksam werden, wenn der Einsatz von Arbeitszeitkonten für Betriebe kostensenkende Effekte bringt. So können durch eine bessere Auslastung der Betriebsmittel Kapitalstückkosten gesenkt und durch die Anpassung der Arbeitszeit an den schwankenden Arbeitsanfall Lagerhaltungskosten verringert werden. Auch können durch die Substitution der oft zuschlagspflichtigen bezahlten Überstunden die Lohnstückkosten vermindert werden.

Durch die flexible Abstimmung der Arbeitszeiten auf den Arbeitsanfall werden auch die Durchlauf- und Lieferzeiten verkürzt und die Termintreue des Unternehmens erhöht. Mit der Substitution von bezahlten durch transitorische Überstunden auf Arbeitszeitkonten kann aufgrund der positiven Effekte die Wettbewerbsposition des Unternehmens verbessert und eine Nachfragesteigerung erzielt werden. Auf längere Sicht kann in Unternehmen mit positiver Nachfrageentwicklung so zusätzlicher Personalbedarf entstehen (Bauer et al. 2002). Voraussetzung für die Substitution definitiver in transitorische Überstunden ist jedoch ein funktionierendes Regelungssystem der Arbeitszeitkonten. Sofern angesammelte Zeitguthaben eine bestimmte Obergrenze überschreiten und ein zeitnaher Ausgleich nicht möglich ist, können diese auch finanziell abgegolten oder abgeschnitten werden. Dann aber werden Arbeitszeitkonten ihrem ursprünglichen Ziel nicht gerecht, da ein Überlaufen der Kontostände zu einer bezahlten oder unbezahlten Arbeitszeitverlängerung führt. Ein positiver Beschäftigungsimpuls kann nur erreicht werden, wenn zu Arbeitszeitkonten verbindliche Regelungen vorliegen. Anderenfalls kann die Möglichkeit eines positiven Beschäftigungsimpulses und der Abbau definitiver Überstunden verhindert werden (Munz/Bauer/Groß 2002; Seifert 2001). Arbeitszeitkonten tragen aber auch zu einer Vermeidung unproduktiver Leerzeiten in Folge einer effizienteren Nutzung der Arbeitszeit bei. Durch den bedarfsgerechten Arbeitseinsatz kann das anfallende Arbeitsvolumen von einer gleich bleibenden Zahl oder weniger Beschäftigten erledigt werden und damit negativ auf den Personalbestand wirken (Bauer et al. 2002).

Die Autorengemeinschaft (2000) des IAB schreibt dem Einsatz von Arbeitszeitkonten eine mindestens beschäftigungssichernde Wirkung zu. So besteht durch die Umwandlung der bezahlten definitiven Überstunden in transitorische Überstunden ein Potenzial zur Beschäftigungssteigerung und bei sinkender Nachfrage kann die Arbeitszeit flexibel nach unten angepasst und die Anzahl der Beschäftigten stabil gehalten werden (Autorengemeinschaft 2000).

Mit der Substitution bezahlter Überstunden durch transitorische Überstunden können auch Kostenvorteile für Unternehmen entstehen, da ein Zuschlag auf den Stundenlohn entfällt (Munz/Bauer/Groß 2002). Darüber hinaus kann durch die Regulie-

rung der Arbeitszeit eine Variation des Personalbestandes überflüssig werden. Bei Nachfragespitzen bauen die Beschäftigten Zeitguthaben auf, während diese bei sinkender Nachfrage ausgeglichen werden können. Unternehmen können dadurch im Wesentlichen die Anzahl der Beschäftigten stabil halten und so Such-, Auswahl- und Einarbeitungskosten einerseits und Kosten bei Entlassungen andererseits vermeiden oder reduzieren (Bellmann/Gewiese 2004; Gottschalck 2008). Auch werden Lagerhaltungskosten verringert, da mit der Ausrichtung des Arbeitseinsatzes an den Nachfrageschwankungen eine temporäre Überproduktion verhindert wird (Gerner 2010). Der Aufbau von Zeitguthaben bringt auch Liquiditätsvorteile für Unternehmen mit sich. Da Zeitguthaben eine Forderung der Beschäftigten darstellen, treten sie in eine finanzielle Vorleistung gegenüber dem Unternehmen. Die Abgeltung findet aber erst zu einem späteren Zeitpunkt statt, wenn die Zeitguthaben in Freizeit ausgeglichen werden, der Lohn aber unverändert bleibt (Gottschalck 2008; Seifert 2005).

Zusammenfassend betrachtet tragen Arbeitszeitkonten zur Stabilität der Beschäftigung bei. Die Variation der Arbeitszeit orientiert sich an den Schwankungen der Auftragslage und bietet damit eine Alternative zur Variation der Beschäftigtenzahl nach oben oder nach unten (Gerner 2010; Zapf/Brehmer 2010). Die Erfassung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit führt zu einer erhöhten Transparenz für Unternehmen, woraus eine effektive Personaleinsatzplanung folgen kann (Munz/Bauer/Groß 2002). Positive direkte Beschäftigungsimpulse dürften daher eher gering sein. Gleichzeitig entstehen durch die Nutzung von Arbeitszeitkonten zum Teil erhebliche Kostenvorteile für Unternehmen. Eine Verringerung oder Vermeidung von Kosten für Überstundenzuschläge, Einstellungs- oder Entlassungskosten, Kosten der Kurzarbeit oder Lagerhaltungskosten tragen zu einer besseren Liquidität des Unternehmens bei. Durch eine zeitnahe Reaktion auf Nachfrageschwankungen können Liefertermine eingehalten und damit die Wettbewerbsposition verbessert werden (Seifert 2001).

Arbeitszeitkonten stellen somit ein effektives Instrument im Umgang mit Nachfrageschwankungen dar. Auf externe Maßnahmen, wie Einstellungen oder Entlassungen kann verzichtet oder deren Umfang reduziert werden. Daraus folgend tragen Arbeitszeitkonten auch zur Sicherheit des Arbeitsplatzes der Stammbeschäftigten, den sogenannten „Insidern“ bei. Dies kann zu Lasten der „Outsider“ am Arbeitsmarkt gehen, da die Chancen auf einen Einstieg in den Arbeitsmarkt verringert werden können (Zapf/Brehmer 2010).

5 Quellen und Daten

Eine umfassende und amtliche Statistik, die die Höhe der bezahlten und unbezahlten definitiven Überstunden laufend regelmäßig erfasst fehlt in Deutschland. Auch zum Auf- und Abbau von Zeitguthaben bzw. -schulden auf den Arbeitszeitkonten gibt es keine amtliche Statistik. Vor diesem Hintergrund können differenzierte Informationen zu Überstunden bislang nur anhand von speziellen Haushalts- bzw. Personenbefragungen oder Unternehmensbefragungen gewonnen werden.

5.1 Vor- und Nachteile verschiedener Erhebungsmethoden

Haushalts- bzw. Personenbefragungen umfassen i.d.R. beschäftigte Arbeitnehmer aller Wirtschaftszweige und Betriebsgrößen. Zur Erfassung der Überstunden kann eine differenzierte Abfrage der bezahlten, unbezahlten sowie der transitorischen Überstunden erfolgen. Bei letzteren ist der Auf- und Abbau von Zeitguthaben auf den Arbeitszeitkonten zu erheben.

In vielen Befragungen werden aber häufig nur die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit und die tatsächlich geleisteten Stunden erhoben, wodurch die Anzahl der geleisteten Mehrarbeit lediglich näherungsweise ermittelt werden kann. Zusätzlich dazu wäre dann die Abgeltungsform der Überstunden zu erfassen, um differenzierte Ergebnisse zu erhalten, die eine einkommens- und arbeitsmarktpolitische Bewertung ermöglichen. Eine trennscharfe Angabe der Überstunden ist jedoch nur selten möglich und die Einschätzung der Befragten kann fehlerbehaftet sein. Der Interpretation und dem Verständnis kommen eine entscheidende Bedeutung bei der Beantwortung der Frage zu (Alter 2006; Brenke 2004). Die Validität von Haushalts- und Personenbefragungen hängt neben der Frageformulierung auch vom Fragekontext ab. Antwortunterschiede können durch eine Variation logisch äquivalenter Begriffe und der Positionierung der Frage im Fragebogen hervorgerufen werden. Letzteres wird auch als sogenannter ‚Halo-Effekt‘ oder Fragereiheneffekt bezeichnet, vorhergehende Fragen strahlen dabei auf nachfolgende Fragen aus. Empirische Belege dazu liefert Schief (2003) auf Basis eines Vergleichs verschiedener Studien. Bei Haushalts- bzw. Personenbefragungen ist zudem einschränkend festzuhalten, dass sich die Angaben meist auf eine bestimmte Berichtswoche beziehen und daher saisonale Schwankungen im Jahresverlauf nicht abgebildet werden können. Eine Hochrechnung auf das Jahr kann vor diesem Hintergrund mitunter zu Verzerrungen führen.

Bei Unternehmensbefragungen bieten Aufzeichnungen in Verträgen, Zeiterfassungssystemen oder dem betrieblichen Rechnungswesen Möglichkeiten zur Abbildung der Arbeitszeit. Diese Angaben beziehen sich aber nur auf die bezahlten Arbeitsstunden, einschließlich der bezahlten Überstunden, die anhand der Lohnabrechnung ermittelt werden können. Informationen zur tatsächlich geleisteten Arbeitszeit, einschließlich unbezahlter und transitorischer Überstunden, sind im Rahmen von Unternehmensbefragungen schwierig zu erlangen. Eine Erfassung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit erfordert auf Unternehmensseite eine aufwändige

Zusammenstellung von Informationen aus dem Prozess der betrieblichen Leistungserstellung, wofür i.d.R. keine Ressourcen vorhanden sind oder aufgebracht werden. Auch ist eine Offenlegung der unbezahlten Überstunden – sofern bekannt – aus Sicht der Unternehmen häufig nicht erwünscht, wodurch eine hohe Ausfallquote zu erwarten wäre (Alter 2006).

Insgesamt bieten Haushalts- bzw. Personenbefragungen Möglichkeiten der differenzierten Erfassung der bezahlten, unbezahlten sowie transitorischen Überstunden. Zu berücksichtigen sind jedoch Erinnerungs- und Interpretationsprobleme, auch beziehen sich die Angaben häufig nur auf einen kurzen Zeitraum. Dem gegenüber bieten Unternehmensbefragungen durch verschiedene Dokumentationsmöglichkeiten der Arbeitszeit präzisere Antworten zu Überstunden, in aller Regel beziehen sie sich aber nur auf bezahlte Überstunden. Beide Erhebungsmethoden weisen somit spezifische Vor- und Nachteile auf. Daher gilt es, je nach Forschungskontext, eine Auswahl der Erhebungsmethoden zu treffen bzw. sie zu kombinieren.

5.2 Erhebungen und Ergebnisse

Im Folgenden wird ein Überblick über verschiedene Datenquellen gegeben, die Angaben zu Überstunden und/oder Arbeitszeitkonten beinhalten, ausgewählte Ergebnisse vorgestellt und die vorhandenen Informationen auch in Hinblick auf die Nutzung für die AZR bewertet.

5.2.1 Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamtes

Die vierteljährliche Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamtes ist die amtliche Erhebung zu Arbeitsverdiensten, Sonderzahlungen und Arbeitszeiten der Beschäftigten. Befragt werden Inhaber oder Leiter von Betrieben des Produzierenden Gewerbes und des Dienstleistungsbereichs. Für die Erhebung besteht gesetzliche Auskunftspflicht. Sie wird dezentral von den Statistischen Ämtern der Länder durchgeführt. Auf Basis der Länderergebnisse stellt das Statistische Bundesamt die Ergebnisse auf Bundesebene zusammen (Statistisches Bundesamt 2011b).

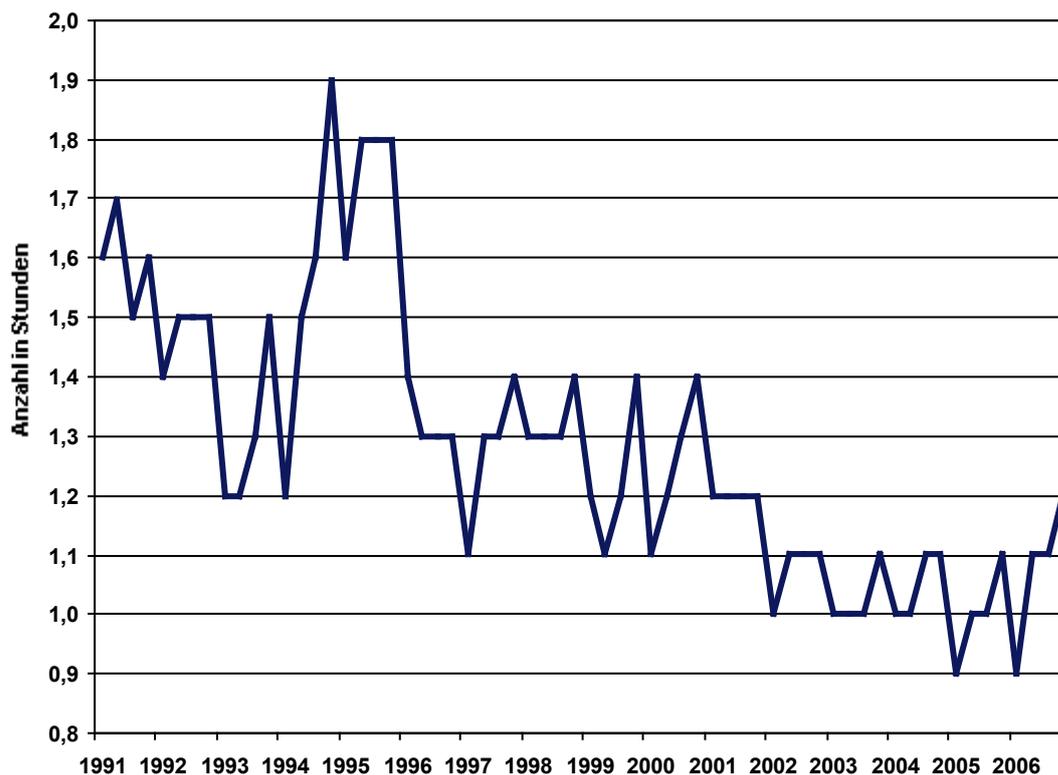
In den vierteljährlichen Verdiensterhebungen wurden bis zum Jahr 2006 die bezahlten Überstunden der Arbeitnehmer abgefragt. Danach wurde die Erhebung zu den Überstunden eingestellt. Seitdem werden nur noch die bezahlten Arbeitsstunden sowie die Bruttoverdienstsummen der beschäftigten Arbeitnehmer erfasst. Grund für das Auslaufen dieser Statistik könnte die zunehmende Substitution der bezahlten durch transitorische Überstunden gewesen sein. Gleichzeitig fehlen Angaben zum Umfang der unbezahlten Mehrarbeit. Eine alleinige Erfassung der bezahlten Überstunden stellt daher nur einen Teilaspekt dar und unterschätzt den Umfang aller Überstunden.

Die vierteljährliche Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamtes zeigt zwischen 1991 und 2006 eine Abnahme der bezahlten Überstunden für das Produzierende Gewerbe (vgl. Abbildung 3). Nach 1,6 bezahlten Überstunden pro Woche und

Arbeitnehmer im ersten Quartal 1991 hat sich die Anzahl der Überstunden bis zum 1. Quartal 2006 fast halbiert.

Aufgrund der quartalsweisen Betrachtung werden auch unterjährige Schwankungen sichtbar. So steigt im Jahresverlauf die durchschnittliche Anzahl der bezahlten Überstunden im vierten Quartal regelmäßig an. Insgesamt betrachtet zeigt sich bei den bezahlten Überstunden aber ein langfristig fallender Trend.

Abbildung 3: Anzahl der bezahlten Überstunden im Produzierenden Gewerbe 1991–2006 (in Stunden)



Quelle: Statistisches Bundesamt; IAB-Forschungsgruppe Arbeitszeit und Arbeitsmarkt; eigene Darstellung.

Die vierteljährliche Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamtes hat bis zur Einstellung der Statistik 2006 regelmäßig Angaben zu den bezahlten Überstunden im Produzierenden Gewerbe geliefert und damit eine wichtige Datenquelle für die AZR dargestellt. Allerdings konnten mit dieser Statistik keine Angaben zu den unbezahlten sowie transitorischen Überstunden gewonnen werden. Auch beschränkte sich die Betrachtung nur auf einen Wirtschaftsbereich.

Exkurs: Zeitbudgeterhebung des Statistischen Bundesamtes

Das Statistische Bundesamt hat in den Jahren 1991/1992 die erste Zeitbudgeterhebung in Deutschland durchgeführt, die Folgestudie fand in 2001/2002 statt. Die Erhebung gibt Aufschluss über die Zeitverwendung von Personen in unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen und Haushaltstypen. Damit können u.a. unbezahlte Leistungen sichtbar gemacht werden, die in der Wirtschaftsberichtserstattung keine Be-

rücksichtigung finden (wie z.B. Hausarbeit, Kinderbetreuung). Um saisonale Verzerrungen zu vermeiden, wurden die Daten der Zeitbudgeterhebung unterjährig kontinuierlich gesammelt. Diese Daten beruhen auf Aufzeichnungen der Teilnehmer in einem selbstgeführten Tagebuch. Zusätzlich wurden die teilnehmenden Personen gebeten, einen Haushalts- und Personenfragebogen auszufüllen (Ehling/Holz/Kahle 2001; Statistisches Bundesamt 2003).

Im Personenfragebogen wurden Informationen zur Erwerbsbeteiligung, wie unter anderem zu Voll- und Teilzeitbeschäftigung, beruflicher Stellung, gewünschter wöchentlicher Arbeitszeit und Formen der Arbeitszeitgestaltung (wie Schichtsysteme und Gleitzeitarbeit) erhoben. Ebenso wurden die geleisteten Wochenarbeitsstunden erfasst, Überstunden blieben hier aber unberücksichtigt. Die Aufzeichnungen des selbstgeführten Tagebuches können Aufschluss über die tatsächliche Länge der Arbeitszeit, einschließlich eventueller Überstunden, geben. Doch ist auch hier zu berücksichtigen, dass Überstunden von den Teilnehmern möglicherweise nicht gesondert ausgewiesen werden.

Die Zeitbudgeterhebungen des Statistischen Bundesamtes eignen sich daher vor allem als Grundlage für frauen- und familienpolitische Forschung (Ehling/Holz/Kahle 2001). Material für die Forschung im Bereich der Arbeitszeit und insbesondere für die AZR bietet diese Erhebung hingegen wenig, auch weil sie bisher nur in großen Abständen durchgeführt wird.

5.2.2 Mikrozensus

Der Mikrozensus ist die amtliche Repräsentativstatistik zu Bevölkerung und Arbeitsmarkt in Deutschland mit einem Auswahlsatz von 1 Prozent der Bevölkerung. Die Befragung findet in Westdeutschland seit 1957 und in Ostdeutschland seit 1991 statt und wird von den Statistischen Ämtern der Länder durchgeführt. Neben einem Grundprogramm von Fragen zu soziodemographischen Merkmalen sowie zu Erwerbsbeteiligung, Arbeitslosigkeit, Einkommen und Bildung gibt es ein Ergänzungsprogramm mit weiteren und tieferen Angaben zu den Themenbereichen Aus- und Fortbildung, aktuelle und frühere Erwerbstätigkeit und Erwerbsbeteiligung. Bei den meisten Fragen besteht gesetzliche Auskunftspflicht (Shahla 2004). Bis 2004 galt das Konzept der festen Berichtswoche, seit 2005 wird eine unterjährig, kontinuierliche Erhebung durchgeführt. Das Befragungsvolumen wird gleichmäßig auf alle Kalenderwochen eines Jahres verteilt, die sogenannte gleitende Berichtswoche. In den Mikrozensus ist die Arbeitskräftestichprobe der Europäischen Union (EU Labor Force Survey) integriert (Statistisches Bundesamt 2011a).

Hinsichtlich der Arbeitszeit stehen Angaben zur normalerweise und tatsächlich geleisteten Wochenarbeitszeit einschließlich Überstunden zur Verfügung. Problematisch ist jedoch, dass die normalerweise geleistete Arbeitszeit nicht explizit definiert ist. Auch wird abgefragt, ob in der Berichtswoche mehr bzw. weniger Stunden als normalerweise gearbeitet wurden. Grund dafür kann u.a. ein Ausgleich für zu wenig bzw. mehr geleistete Arbeitsstunden sein, wobei es sich um den Auf- und Abbau

von Zeitguthaben handeln kann. Allerdings fehlen valide Angaben, da Informationen zum Volumen nicht erhoben wurden. Im Mikrozensus von 2001 und 2004 gibt es zusätzlich Informationen zu Überstunden, wobei die Vergleichbarkeit der Ergebnisse durch unterschiedliche Frageformulierungen erschwert wird. Im Jahr 2001 wurden die Überstunden ohne langfristigen Zeitausgleich und die bezahlten Überstunden erfasst.⁴ Hierbei ist davon auszugehen, dass sowohl die definitiven bezahlten und unbezahlten sowie die transitorischen Überstunden mit einem kurzen Ausgleichszeitraum berücksichtigt werden sollten. Im Jahr 2004 wurde auf diese Spezifizierung verzichtet und nur gefragt, wie viele Überstunden (insgesamt) geleistet wurden und wie viele davon bezahlt waren. In diesem Kontext ist anzunehmen, dass es sich, wie schon in 2001, bei der Gesamtzahl der Überstunden um definitive bezahlte und unbezahlte sowie transitorische Überstunden handelt. Allerdings bleibt unklar, ob Überstunden mit einem langfristigen Zeitausgleich berücksichtigt werden sollten oder nicht. In 2001 und 2004 wurde ebenfalls nach Arbeitszeitkonten gefragt, weitere tiefere Informationen dazu liefert der Mikrozensus allerdings nicht.⁵

Nach den Ergebnissen des Mikrozensus leisteten die meisten befragten Personen keine Überstunden (ohne langfristigen Zeitausgleich) während der Berichtswoche (85,3 % bzw. 84,8 %).⁶ Im Durchschnitt waren es damit jeweils rund 1,3 Überstunden pro beschäftigten Arbeitnehmer (vgl. Tabelle 1). Bei Arbeitnehmern mit mindestens einer Überstunde in der Berichtswoche (14,7 % bzw. 15,1 %) lag der Mittelwert deutlich höher. Bei dieser differenzierten Betrachtung wird deutlich, dass – sofern Überstunden geleistet werden – der Umfang beachtlich ist. Umgekehrt verdeckt eine reine Durchschnittsbetrachtung aller beschäftigten Arbeitnehmer, dass ein beachtlicher Anteil keine Überstunden leistet.

Ein Arbeitszeitkonto, darunter auch gleitende Arbeitszeit, hatten 28,7 Prozent der beschäftigten Arbeitnehmer, einschließlich der Auszubildenden, in 2001 und im Jahr 2004 lag der Anteil bei 35,3 Prozent. Nach dem Mikrozensus fällt der Anteil der Beschäftigten mit einem Arbeitszeitkonto geringer als bei anderen Untersuchungen aus (vgl. Erhebungen des ISO). Grund dafür könnte die freiwillige Angabe bei dieser Frage sein, wodurch der Anteil der Beschäftigten mit einem Arbeitszeitkonto infolge größerer Ausfälle untererfasst wird.

⁴ Bei den Überstunden ohne langfristigen Zeitausgleich dürfte es sich aufgrund der Frageformulierung und des Fragekontextes um alle Überstunden handeln, die nicht auf ein Langzeitkonto verbucht und damit langfristig ausgeglichen werden.

⁵ Die Angaben zu Überstunden und Arbeitszeitkonten sind freiwillig, wodurch die Fallzahlen deutlich niedriger sind.

⁶ In der Analyse zu Überstunden wurden Auszubildende ausgeschlossen, da diese rechtlich betrachtet keine Überstunden leisten dürfen. Ebenso unberücksichtigt sind in der Analyse geringfügig Beschäftigte.

Tabelle 1: Anzahl der Überstunden und Verbreitung von Arbeitszeitkonten 2001 und 2004 (in Stunden, Anteil in Prozent) ⁷

	2001	2004
Überstunden		
Gesamtzahl der Überstunden pro beschäftigten Arbeitnehmer	1,3	1,3
Davon: Bezahlte Überstunden	0,5	0,4
Sofern mindestens eine Überstunde geleistet wurde		
Gesamtzahl der Überstunden pro beschäftigten Arbeitnehmer	9,0	8,2
Davon: Bezahlte Überstunden	3,3	2,5
Arbeitszeitkonto		
Anteil der beschäftigten Arbeitnehmer mit einem Arbeitszeitkonto	28,7%	35,3%

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des Mikrozensus 2001 und 2004 (hochgerechnete Ergebnisse).

Insgesamt betrachtet bietet der Mikrozensus nur einige wenige Anhaltspunkte zur Gesamtzahl sowie den bezahlten Überstunden. Konkrete Informationen zu unbezahlten Überstunden fehlen. Aufgrund des bis 2004 geltenden Konzeptes der festen Berichtswoche können keine Aussagen zu Überstunden im Jahresverlauf getroffen werden. Auch kann nicht geklärt werden, ob ein gleichbleibender Kreis von Personen von Überstundenarbeit betroffen ist, oder eine Umverteilung stattfindet. Diese Analysen können nur auf Basis von Paneldaten durchgeführt werden. Des Weiteren bieten die vorliegenden Angaben keine Informationen zum Umfang des Auf- und Abbaugeschehens auf den Arbeitszeitkonten. Durch die punktuelle Erhebung von Informationen zu Überstunden und Arbeitszeitkonten können keine langfristigen Entwicklungen sichtbar gemacht werden.

Neue Möglichkeiten zur differenzierten Darstellung der Überstunden in der AZR könnte der Mikrozensus 2010 bieten, da hier erstmals die bezahlten und die unbezahlten Überstunden getrennt voneinander erfasst wurden. Aus der getrennten Ermittlung können so genauere Informationen gewonnen werden und – bei einer fortlaufenden Erhebung dieser Daten – die Ergebnisse zukünftig in die AZR einfließen. Hingegen wird der Umfang der transitorischen Überstunden weiterhin nicht ermittelt.

⁷ Aufgrund der unterschiedlichen Fallzahlen erfolgte die Berechnung der bezahlten Überstunden pro beschäftigten Arbeitnehmer über das Gesamtvolumen der bezahlten Überstunden. Dieses wurde in Bezug zur Anzahl der Personen, die eine Angabe zur Gesamtzahl der Überstunden gemacht haben gesetzt.

5.2.3 SOEP

Das SOEP ist eine repräsentative Wiederholungsbefragung privater Haushalte und deren Mitglieder in Deutschland. Seit 1984 wird die Befragung jährlich in Westdeutschland und seit 1990 in Ostdeutschland durchgeführt.⁸ Das SOEP liefert u. a. kontinuierliche Informationen zu den Themenbereichen Persönlichkeitsmerkmale, Erwerbs- und Familienbiographien, Erwerbsbeteiligung und berufliche Mobilität sowie Einkommensverläufe. In jährlich wechselnden Schwerpunktthemen werden darüber hinaus u.a. Angaben zu Weiterbildung und Qualifikation erhoben (SOEP 2011).

In Bezug auf die Arbeitszeit werden in den jeweiligen Wellen des SOEP die vereinbarte Wochenarbeitszeit ohne Überstunden und die tatsächliche Arbeitszeit einschließlich eventueller Überstunden erfasst. Des Weiteren wird allgemein abgefragt, ob Überstunden geleistet und wie diese in der Regel abgegolten werden. In Bezug auf den letzten Monat vor der Befragung werden die Anzahl der Überstunden insgesamt und davon die bezahlten Überstunden abgefragt. Da bei der Gesamtzahl der Überstunden keine definitorische Eingrenzung vorgenommen wurde, dürfte es sich um definitive bezahlte und unbezahlte sowie transitorische Überstunden handeln. Zu Arbeitszeitkonten bietet das SOEP ebenfalls einige Informationen. Es wird erhoben, ob geleistete Überstunden in ein Arbeitszeitkonto fließen können und in diesem Zusammenhang die Länge des Ausgleichszeitraums erfasst. In einigen Wellen kann der Anteil der Arbeitnehmer in Gleitzeit mit einem Arbeitszeitkonto ermittelt werden.⁹ Hierbei werden vermutlich aber nicht alle Personen mit einem Arbeitszeitkonto erfasst, da die Fragestellung den Fokus auf die Gleitzeitarbeit richtet, es aber eine Vielzahl unterschiedlicher Arbeitszeitkontenmodelle (auch ohne Gleitzeitarbeit) gibt (vgl. Kapitel 4).

Allgemein betrachtet kommen bei einem Großteil der beschäftigten Arbeitnehmer¹⁰ Überstunden vor. Zwischen 2001 und 2009 war der Anteil der Beschäftigten mit Überstunden relativ konstant und lag bei jeweils über 70 Prozent. Bei der Mehrheit der beschäftigten Arbeitnehmer können die Überstunden abgefeiert werden (vgl. Tabelle 2). Dieser Anteil ist im Zeitverlauf gestiegen und spiegelt die zunehmende Bedeutung der transitorischen Überstunden wider. Hingegen haben die bezahlten Überstunden an Bedeutung verloren.

⁸ Mit der Durchführung der Befragung ist TNS Infratest Sozialforschung beauftragt.

⁹ Diese Angaben liegen in den Wellen 2003, 2005, 2007 und 2009 vor.

¹⁰ In den Analysen wurden nur Voll- und Teilzeitbeschäftigte berücksichtigt. Auszubildende wurden ausgeschlossen, da diese rechtlich betrachtet keine Überstunden leisten dürfen. Ebenso unberücksichtigt sind geringfügig Beschäftigte, Wehr- und Zivildienstleistende sowie Beschäftigte in Werkstätten für behinderte Menschen.

Tabelle 2: Abgeltung der Überstunden 2001–2009 (Anteil in Prozent)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Abgefeiert	45,6	48,0	50,8	50,1	51,1	50,1	48,9	48,3	49,0
Teils/teils	22,5	21,0	20,0	19,2	20,8	19,2	22,1	21,9	22,2
Bezahlt	15,7	13,4	12,7	12,2	10,9	11,2	9,9	10,5	10,3
Gar nicht abgegolten	16,1	17,6	16,6	18,6	17,2	19,5	19,1	19,3	18,4

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des SOEP 2001-2009 (hochgerechnete Ergebnisse).

Im Monat vor der Befragung¹¹ waren die meisten beschäftigten Arbeitnehmer von Überstundenarbeit betroffen. Sofern Überstunden geleistet wurden lag die durchschnittliche Gesamtzahl bei rund 19 Stunden im Monat (vgl. Tabelle 3). Wie in Tabelle 2 wird auch hier ein Rückgang der bezahlten Überstunden sichtbar, wohingegen das Gesamtvolumen über die Wellen hinweg relativ konstant ist und zeigt, dass andere Formen der Überstundenarbeit eine weitere Verbreitung gefunden haben.

Tabelle 3: Anzahl der Überstunden im Monat vor der Erhebung 2001–2009 (in Stunden)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Gesamtzahl der Überstunden	19,1	19,4	18,4	18,4	18,9	19,2	19,7	18,9	19,0
Davon: Bezahlte Überstunden	7,1	5,3	4,9	4,6	4,6	4,3	4,8	4,5	4,0

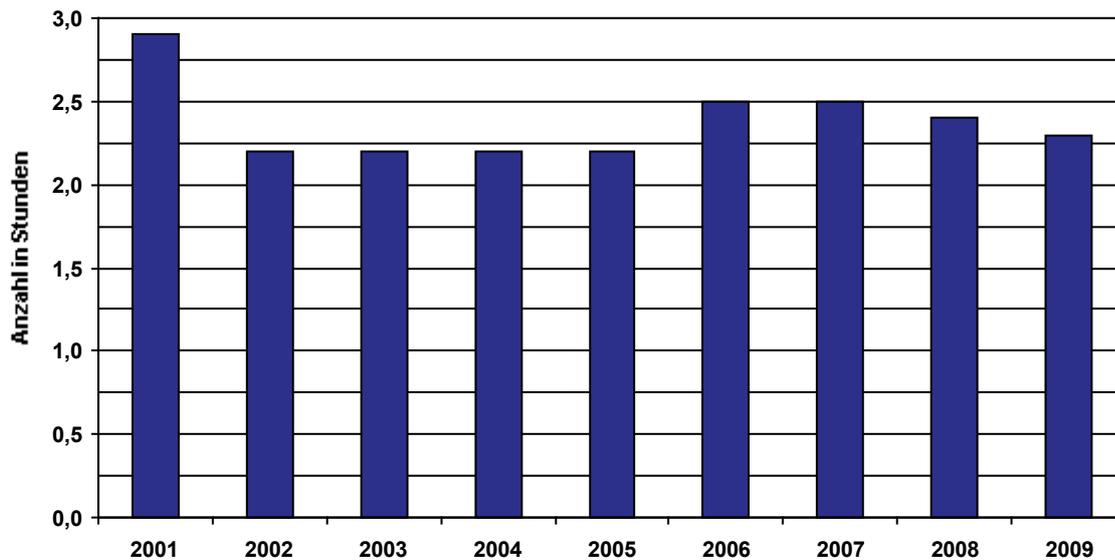
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des SOEP 2001-2009 (hochgerechnete Ergebnisse).

Der Datensatz bietet auch die Möglichkeit, die Anzahl der Überstunden über alle beschäftigten Arbeitnehmer zu analysieren. Mittels einer generierten Variable kann die Anzahl der Überstunden insgesamt pro Beschäftigten und Woche ermittelt werden (vgl. Abbildung 4).¹² Dabei werden auch beschäftigte Arbeitnehmer eingeschlossen, die keine Überstunden leisten, d.h. deren Überstundenvolumen bei Null liegt. Insgesamt betrachtet ist die Gesamtzahl der Überstunden je Beschäftigten und Woche leicht gesunken. Die meisten Überstunden wurden in den wirtschaftlichen „Boomphasen“ 2001 und 2006–2008 geleistet.

¹¹ Seit dem Jahr 2005 beginnt die Feldzeit des SOEP im Februar und endet im August. Zusätzlich dazu werden im September und Oktober Nachbearbeitungen vorgenommen. Die Angabe zu den Überstunden kann sich daher auf einen Monat zwischen Januar und September beziehen. Näheres hierzu siehe Siegel et al. 2010.

¹² Dabei wird die Gesamtzahl der monatlich geleisteten Überstunden durch 4,3 dividiert und damit die Anzahl der wöchentlich geleisteten Überstunden ermittelt.

Abbildung 4: Anzahl der Überstunden je Beschäftigten pro Woche 2001–2009 (in Stunden)



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des SOEP 2001-2009 (hochgerechnete Ergebnisse).

Unter der Voraussetzung, dass Überstunden geleistet werden, wurde nach der Möglichkeit des Übertrags in ein Arbeitszeitkonto gefragt und die Länge des Ausgleichszeitraums ermittelt. Über die Wellen hinweg ist der Anteil der Beschäftigten mit einem Übertrag der Überstunden in ein Arbeitszeitkonto gestiegen, im Jahr 2009 waren es zwei Drittel (vgl. Tabelle 4). Arbeitszeitkonten mit einem kurzen Ausgleichszeitraum haben an Bedeutung verloren, meist verfügen die beschäftigten Arbeitnehmer über ein Arbeitszeitkonto mit einer Ausgleichsfrist von einem Jahr oder länger. Dabei ist insbesondere der hohe Anteil von Arbeitszeitkonten mit einer Ausgleichsfrist von über einem Jahr auffallend. Andere Erhebungen kommen zu dem Ergebnis, dass diese Langzeitkonten in den Betrieben noch wenig verbreitet sind (vgl. Hildebrandt 2007; Hildebrandt/Wotschack/Kirschbaum 2009). Aufgrund der ungenauen Informationen zur Länge des Ausgleichszeitraums und der Selektion von Personen mit Überstunden bei dieser Frage ist ein Vergleich der verschiedenen Befunde und daher eine abschließende Bewertung schwierig.

Tabelle 4: Übertrag von Überstunden in ein Arbeitszeitkonto und Ausgleichsfrist 2002–2009 (Anteil in Prozent)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Ja	57,9	62,2	59,9	65,0	62,3	64,6	63,3	66,5
Darunter:								
Ja, mit Ausgleich bis zum Jahresende	35,3	34,7	35,2	36,8	36,9	35,9	35,5	37,0
Ja, mit kürzerer Ausgleichsfrist	29,6	30,5	29,4	27,6	28,8	25,5	26,0	25,0
Ja, mit längerer Ausgleichsfrist	35,1	34,7	35,4	35,6	34,3	38,6	38,5	38,0

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des SOEP 2001-2009 (hochgerechnete Ergebnisse).

Zusammenfassend betrachtet bieten die Fragen des SOEP einige wichtige Angaben zu Überstunden und insbesondere werden die bezahlten Überstunden gut abgebildet. Zu berücksichtigen ist aber, dass aus der monatlichen Betrachtung heraus die Jahresangaben nur näherungsweise bestimmt werden können. In Hinblick auf die Gesamtzahl der Überstunden und der Abgeltungsformen (Tabelle 2 und Tabelle 3) ist zu prüfen, ob aus der Verknüpfung der Ergebnisse die Anzahl der unbezahlten Überstunden ermittelt werden kann. Aus den Informationen zu Überstunden, die in ein Arbeitszeitkonto fließen können, kann näherungsweise der Anteil der beschäftigten Arbeitnehmer bestimmt werden, die über ein Arbeitszeitkonto verfügen.¹³ Allerdings sind die Angaben zum Ausgleichszeitraum nur ungenau. Insgesamt werden durch die jährliche Erhebung der Fragen seit 2001 (bzw. 2002) Entwicklungen im Zeitverlauf sichtbar, auch bieten die Paneldaten die Möglichkeit einer Betrachtung der Überstunden auf der Individualebene. Dadurch kann im Zeitverlauf zusätzlich analysiert werden, ob dieselben Personen Überstunden leisten oder ein sogenannter „turnover“ stattfindet, d.h. in den jeweiligen Befragungen verschiedene Personen von Überstundenarbeit betroffen sind.

5.2.4 BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) haben im Jahr 2005/2006 gemeinsam eine Erwerbstätigenbefragung durchgeführt.¹⁴ Ziel der Befragung war es, Kenntnisse über Veränderungen in der Arbeitswelt und den Anforderungen an die Beschäftigten zu erlangen. Im Mittelpunkt der Erhebung standen Fragen zum Arbeitsplatz, zu körperlichen Beanspruchungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen und zum Zusammenhang zwischen Bildung und Beschäftigung. Befragt wurden Erwerbstäti-

¹³ Unter Berücksichtigung des Anteils der Personen die Überstunden leisten kann auf alle beschäftigten Arbeitnehmer mit einem Arbeitszeitkonto geschlossen werden.

¹⁴ Größere Erwerbstätigenbefragungen wurden zum ersten Mal 1979 in Kooperation mit dem IAB durchgeführt und 1985/1986, 1991/1992 und 1998/1999 wiederholt. Bei der Erhebung von 1998/1999 war erstmals die BAuA beteiligt (Bundesinstitut für Berufsbildung 2011).

ge ab 15 Jahren mit einer Arbeitszeit von mindestens zehn Stunden pro Woche (Siefer/Beermann 2010). Eine Folgestudie wird 2011/2012 durchgeführt.

Im Themengebiet der Arbeitszeit wurde die vereinbarte Wochenarbeitszeit ohne Überstunden sowie die normalerweise im Durchschnitt pro Woche geleistete Arbeitszeit einschließlich regelmäßig geleisteter Überstunden, Mehrarbeit, Bereitschaftsdienst, etc. erhoben. Auch wurde abgefragt, ob Überstunden oder Mehrarbeit geleistet wurden und deren Umfang im letzten Monat erfasst. Allerdings wurde nur gefragt, ob Überstunden bzw. Mehrarbeit (in irgendeiner Form) abgegolten werden können, genauere Angaben zur Abgeltungsform fehlen. Zur Verbreitung von Arbeitszeitkonten liefert die Befragung keine Informationen.

Nach der Erhebung von 2005/2006 kamen bei den meisten beschäftigten Arbeitnehmern Überstunden vor (84,9 %).¹⁵ Dabei wurden im Monat vor der Befragung im Durchschnitt aller beschäftigten Arbeitnehmer 16,8 Überstunden geleistet. Damit waren es, unter der Annahme einer gleichmäßigen Verteilung, 3,9 Überstunden pro Woche.¹⁶ Bei den meisten Befragten konnten diese Überstunden in irgendeiner Form abgegolten werden (84,5 %).

Insgesamt bieten die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen nur einige wenige Ergebnisse zu Überstunden. Da eine differenzierte Erfassung der Überstunden fehlt, können nur allgemeine Tendenzen aufgezeigt werden und auch zu Arbeitszeitkonten gibt es keine Angaben. Darüber hinaus wird die Befragung nur in großen zeitlichen Abständen durchgeführt und bietet nur punktuell Ergebnisse.

5.2.5 ISO/sfs-Befragungen

Das ISO bzw. die Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs) befragen seit 1987 Unternehmen und Beschäftigte zum Arbeits- und Betriebszeitgeschehen.¹⁷ Die Befragung wurde alle zwei Jahre mit einem Wechsel der Erhebungseinheit durchgeführt, die bislang letzte Erhebung fand im Rahmen einer Betriebsbefragung im Jahr 2007 statt. Beschäftigtenbefragungen wurden durchgeführt, um Informationen zu Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeiten sowie zu Arbeitszeitwünschen zu erhalten. Bei Betriebsbefragungen lag der Fokus auf Dauer und Flexibilität der Betriebszeiten sowie praktizierten Arbeitszeitformen in Unternehmen. Ein Kernbestand identischer Fragestellungen wurde mit neuen Fragemodulen ergänzt, um aktuelle Entwicklungen der Arbeits- und Betriebszeiten abbilden zu können (Groß/Schwarz 2006; Groß 2009).

¹⁵ In der Analyse zu Überstunden wurden Auszubildende ausgeschlossen, da diese rechtlich betrachtet keine Überstunden leisten dürfen. Ebenso unberücksichtigt sind in der Analyse geringfügig Beschäftigte.

¹⁶ Die Anzahl der Überstunden pro Monat wurde durch 4,3 dividiert.

¹⁷ Ende 2004 wurde das ISO geschlossen. Seitdem wird die Befragung zu den Arbeits- und Betriebszeiten in Deutschland von der sfs durchgeführt.

Für die Arbeitszeitforschung bieten die Befragungen von ISO und sfs zahlreiche und zum Teil recht detaillierte Informationen zu Überstunden und Arbeitszeitkonten. Hinsichtlich der Überstunden stehen sowohl bei den Betriebs- als auch den Beschäftigtenbefragungen Angaben zu Häufigkeit, Volumen und deren Abgeltung zur Verfügung. Zum Teil werden Überstunden differenziert nach bezahlten, unbezahlten und transitorischen Überstunden ausgewiesen. Bei den Arbeitszeitkonten liegen Anteile für Beschäftigte und Betriebe vor. Teilweise gibt es auch Informationen zu Gleitzeitarbeit und Langzeitkonten sowie über den Regelungsrahmen von Arbeitszeitkonten (wie z.B. Obergrenzen für Zeitguthaben/-schulden, Ausgleichszeitraum). Einige Auswertungen zu Überstunden und Arbeitszeitkonten liegen u.a. auch differenziert nach Wirtschaftsbereich und Betriebsgröße vor.

Anhand der Ergebnisse der ISO-Beschäftigtenbefragungen lässt sich zwischen 1995 und 2003 insgesamt ein leichter Rückgang der Überstunden pro Beschäftigten und Woche erkennen. Dabei haben insbesondere die bezahlten Überstunden an Bedeutung verloren (vgl. Tabelle 5). Die Anzahl der unbezahlten Überstunden ist weitgehend stabil geblieben, während die in Freizeit ausgeglichenen Überstunden an Bedeutung gewonnen haben.¹⁸ Nach den Ergebnissen der Betriebsbefragungen von 2005 und 2007 leisteten die Beschäftigten im Durchschnitt „nur“ jeweils 1,0 Überstunden pro Woche. Dieser, im Vergleich zu den Beschäftigtenbefragungen, deutlich geringere Wert wurde von den Autoren jedoch damit erklärt, dass es sich im Wesentlichen um bezahlte Überstunden gehandelt haben dürfte. Denn Betriebe können oftmals keine Angaben zu unbezahlten Überstunden machen, oder wollen dies nicht tun, während Informationen über bezahlte Überstunden i.d.R. vorliegen (Groß/Schwarz 2006; Groß/Schwarz 2008).

Tabelle 5: Anzahl der Überstunden nach Abgeltungsform und Region 1995–2003 (in Stunden)

	ISO 1995			ISO 1999			ISO 2003		
	West	Ost	Gesamt	West	Ost	Gesamt	West	Ost	Gesamt
Überstunden pro Beschäftigten/Woche	2,8	3,3	2,9	2,7	2,9	2,8	2,6	3,2	2,7
Davon:									
Bezahlt	1,2	1,4	1,3	0,9	0,8	0,9	0,7	0,7	0,7
Keine Abgeltung	0,9	0,9	0,9	0,7	0,9	0,8	0,8	1,1	0,9
In Freizeit ausgeglichen	0,7	0,9	0,7	1,1	1,2	1,1	1,1	1,5	1,1

Quelle: Bauer et al. 2004; eigene Darstellung.

¹⁸ In den Analysen wurden nur Personen berücksichtigt, die im Durchschnitt mindestens 1-2-mal pro Monat Überstunden oder Mehrarbeit geleistet haben. Personen, die in einem Jahr nur selten Überstunden geleistet oder keine Angabe gemacht haben wurden ausgeschlossen (vgl. Bauer et al. 2004).

Die Beschäftigtenbefragungen von 1999 und 2003 geben ebenfalls Aufschluss über die Verbreitung von Arbeitszeitkonten, wonach der Anteil der Beschäftigten mit einem Arbeitszeitkonto insgesamt gestiegen ist (vgl. Tabelle 6). Dabei wird insbesondere der hohe Verbreitungsgrad in größeren Betrieben sichtbar. Nach den Betriebsbefragungen von 2005 und 2007 hatten 48 bzw. 47 Prozent der Beschäftigten ein Arbeitszeitkonto. Hier liegen ebenfalls differenzierte Ergebnisse nach Wirtschaftsbe-
reich und Betriebsgröße vor (Groß/Schwarz 2006; Groß/Schwarz 2008).

Tabelle 6: Verbreitung von Arbeitszeitkonten nach Betriebsgröße und Region 1999 und 2003 (Anteil in Prozent)

	West		Ost		Gesamt	
	1999	2003	1999	2003	1999	2003
1 - 20 Beschäftigte	21	26	21	26	21	26
21 - 99 Beschäftigte	35	39	35	39	35	39
100 - 499 Beschäftigte	54	60	49	59	53	60
500 und mehr Beschäftigte	56	69	51	62	55	68
Insgesamt	38	42	32	38	37	41

Quelle: Bauer et al. 2004; eigene Darstellung.

Insgesamt bieten die ISO- bzw. sfs-Befragungen umfangreiche Informationen zu Überstunden und Arbeitszeitkonten, da u.a. eine getrennte Erfassung der Überstunden erfolgt und der Verbreitungsgrad von Arbeitszeitkonten teilweise nach Wirtschaftsbereich, Betriebsgröße und Stellung im Beruf dargestellt wird. Allerdings werden die Informationen nicht kontinuierlich erhoben und aufgrund alternierender Beschäftigten- und Betriebsbefragungen ist eine lückenlose Analyse auf Basis durchgängiger Zeitreihen nicht möglich. Zumindest lassen sich aber für die Erhebungsjahre von 1987 bis 2007 Tendenzen sowie Strukturänderungen erkennen, auf deren Basis Annahmen über die künftige Entwicklung getroffen werden können.

5.2.6 Ifo-Konjunkturtest

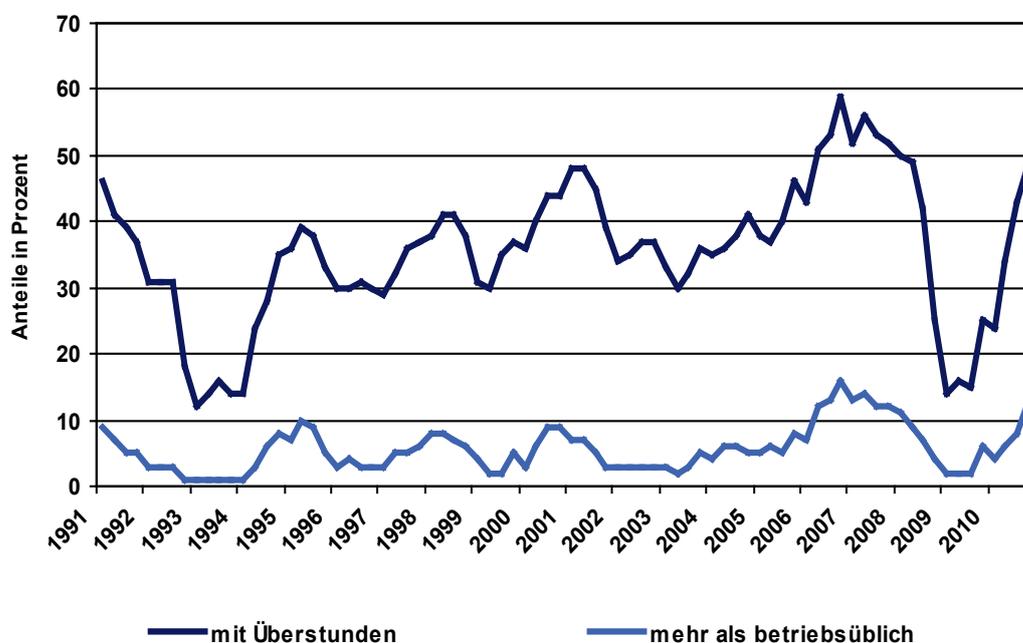
Das ifo Institut – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München e.V. befragt monatlich rund 7000 Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes, Bauhauptgewerbes sowie des Groß- und Einzelhandels (Ifo). Mit dem ifo Konjunkturtest wird die gegenwärtige Geschäftslage und die Erwartungen zu den Geschäftsentwicklungen innerhalb der nächsten sechs Monate ermittelt. Darüber hinaus werden Fragen zu Produktion, Auftragslage, Umsatz, Preisentwicklung und Beschäftigungssituation gestellt. Charakteristisch für den ifo Konjunkturtest ist, dass Tendenzen abgefragt werden (Abberger/Birnbrich/Seiler 2009).

In den Sonderfragen des ifo Konjunkturtests finden sich Angaben zu Überstunden. Die Unternehmen werden gefragt, ob Überstunden im Berichtsmonat als betriebl-

ches Instrument eingesetzt wurden. Sofern dies zutraf, wurde abgefragt, ob das Ausmaß der Überstunden mehr als betriebsüblich gewesen sei.

Der Anteil der Betriebe, in denen Überstunden geleistet wurden schwankt zwischen 1991 und 2010 recht stark und spiegelt die konjunkturelle Entwicklung in Deutschland wider (vgl. Abbildung 5).¹⁹ Im März 1991 lag der Anteil bei 46 Prozent und ist bis zum März 1994 im Zuge des Abschwungs auf 14 Prozent gesunken. Seitdem ist der Anteil der Betriebe mit Überstundenarbeit insgesamt wieder gestiegen. Der deutlichste Anstieg war im „Boomjahr“ 2006 zu verzeichnen, wohingegen im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 der Anteil der Betriebe mit Überstundenarbeit eingebrochen ist. Der Anteil der Betriebe, in denen der Umfang der Überstundenarbeit als mehr als betriebsüblich eingeschätzt wurde schwankt proportional zum Gesamtanteil, allerdings auf einem deutlich niedrigeren Niveau.

Abbildung 5: Betriebe mit Überstundenarbeit 1991–2010 (Anteil in Prozent)



Quelle: Ifo-Konjunkturtest 1991-2010; IAB-Forschungsgruppe Arbeitszeit und Arbeitsmarkt; eigene Darstellung.

Die Daten des Ifo-Konjunkturtests ermöglichen eine kontinuierliche Analyse des faktischen Einsatzes von Überstunden auf der Betriebsebene. Für die AZR werden die Angaben als Indikator genutzt und mit der inzwischen eingestellten Zeitreihe der vierteljährlichen Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamtes korreliert. Auf Basis einer Regressionsfunktion werden die Daten der Statistik fortgeschrieben. Die Daten geben aber keinen Aufschluss über das geleistete Überstundenvolumen in den Betrieben, des Weiteren fehlt eine differenzierte Erfassung der Überstundenarbeit.

¹⁹ Die Daten beziehen sich jeweils auf die einzelnen Quartale. Bis zum 2. Quartal 2006 beziehen sich die Werte nur auf Westdeutschland und seit dem 3. Quartal 2006 auf Gesamtdeutschland.

5.2.7 IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots

Mit der IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots (EGS) wird seit 1989 Umfang, Struktur und Entwicklung des ungedeckten Arbeitskräftebedarfs in Deutschland beobachtet und gemessen. Befragt werden Betriebe/Verwaltungsstellen mit mindestens einer/einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.²⁰ Die Themenbereiche der jährlichen schriftlichen Befragung sind u.a. Beschäftigung, Personalbewegungen und –bedarf sowie Angaben zum letzten Fall der Einstellung. Des Weiteren werden dreimal im Jahr telefonische Kurzbefragungen durchgeführt, um die unterjährige Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage zu aktualisieren (IAB 2011b).

Informationen zur Arbeitszeit sind im schriftlichen Fragebogen enthalten und beziehen sich auf den letzten Fall der Einstellung.²¹ In diesem Kontext wird nach der durchschnittlichen tariflichen bzw. vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit sowie der Häufigkeit von Überstunden auf diesem Arbeitsplatz gefragt. Sofern Überstunden geleistet wurden, wird die Anzahl der normalerweise im Durchschnitt geleisteten Überstunden pro Woche erfasst. Dabei impliziert die unspezifische Frage einen weiten Begriff der Überstunden, auf eine differenzierte Erfassung von definitiven bezahlten und unbezahlten sowie transitorischen Überstunden wurde verzichtet. Mit den Angaben zu Überstunden soll vor allem die übliche Situation auf dem betreffenden Arbeitsplatz beschrieben werden, die konjunkturelle Lage wird daher nur teilweise abgebildet. Zur Verbreitung von Arbeitszeitkonten liegen in der Erhebung keine Informationen vor.

Nach den Ergebnissen der EGS wurden nur in wenigen Betrieben regelmäßig Überstunden geleistet, in der Mehrheit kamen Überstunden gelegentlich vor (vgl. Tabelle 7). Insgesamt aber haben Überstunden als Flexibilitätsinstrument an Bedeutung gewonnen.

²⁰ Mit der Durchführung der Befragung ist derzeit das Institut Economix Research & Consulting beauftragt.

²¹ Wurden in dem Betrieb mehrere Beschäftigte gleichzeitig eingestellt, so wurde die Person ausgewählt, deren Nachname im Alphabet am weitesten vorne stand.

Tabelle 7: Vorkommen von Überstunden nach Region 2000–2010 (Anteil in Prozent)

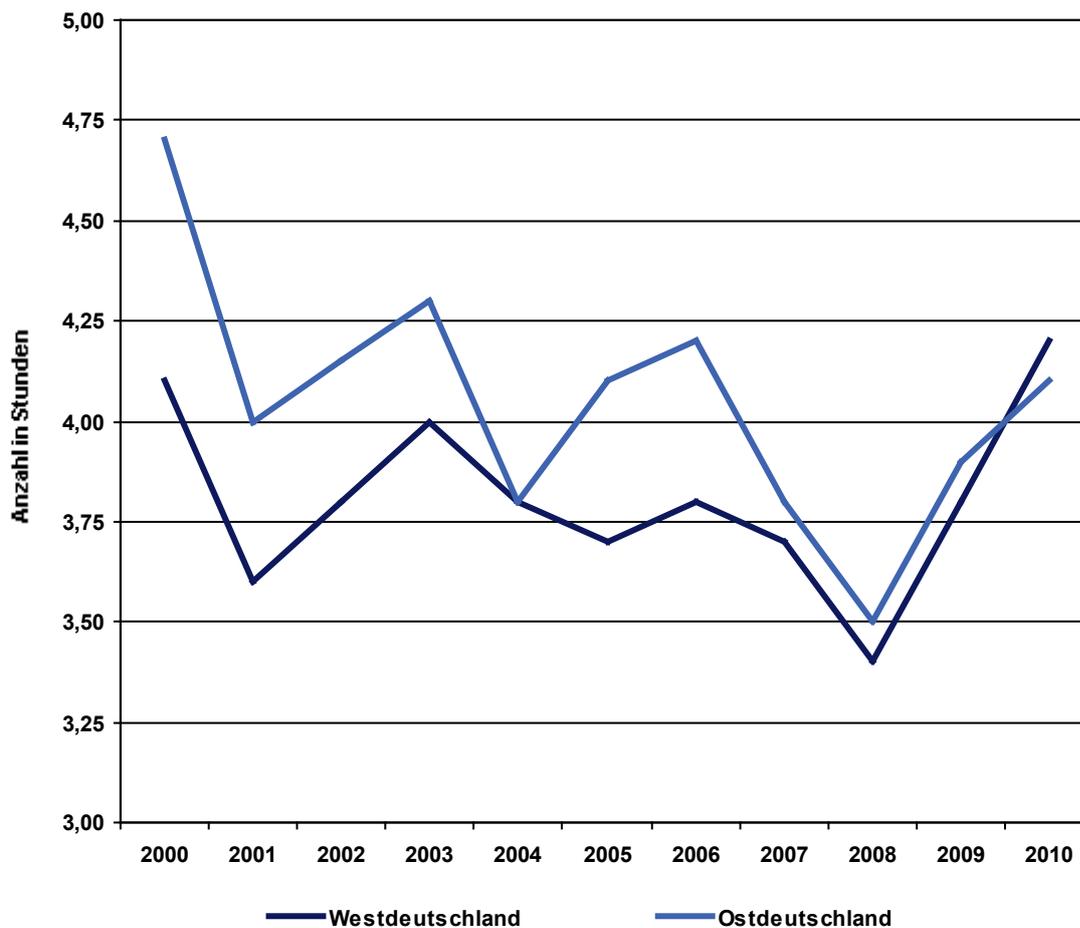
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Westdeutschland											
Ja, regelmäßig	8,3	8,3	10,5	8,1	9,3	11,4	11,9	12,2	9,1	9,9	11,2
Ja, gelegentlich	52,8	54,9	55,1	56,5	57,1	59,2	57,7	59,5	64,4	65,9	64,2
Gesamt	61,1	63,2	65,6	64,6	66,4	70,6	69,6	71,7	73,5	75,8	75,4
Ostdeutschland											
Ja, regelmäßig	5,5	4,4	5,1	5,3	7,1	12,9	10,6	10,9	7,0	6,2	6,7
Ja, gelegentlich	51,2	47,8	51,3	50,5	48,0	52,9	51,6	52,2	57,8	57,8	63,9
Gesamt	56,7	52,2	56,4	55,8	55,1	65,8	62,2	63,1	64,8	64,0	70,6

Quelle: IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots, IAB-Forschungsgruppe Arbeitszeit und Arbeitsmarkt; eigene Darstellung.

Hingegen gibt es beim Umfang der Überstunden deutliche Schwankungen im Zeitverlauf, wobei sich insgesamt ein leichter Rückgang zeigt (vgl. Abbildung 6).²² Somit kommt es zwar häufiger vor, dass Überstunden geleistet werden, doch fällt deren Umfang tendenziell geringer aus. Ursache dafür könnte sein, dass die Überstundenarbeit auf mehr Personen verteilt wird, wodurch das Volumen pro Kopf geringer ausfällt. Im Durchschnitt wurden zwischen 3,4 und 4,2 (Westdeutschland) bzw. 3,5 und 4,7 (Ostdeutschland) Überstunden pro Woche im Beobachtungszeitraum geleistet.

²² Die Angaben der Überstunden waren im Jahr 2002 unplausibel und wurden deshalb als Mittelwert aus den Angaben von 2001 und 2003 berechnet.

Abbildung 6: Anzahl der definitiven bezahlten und unbezahlten Überstunden nach Region 2000–2010 (in Stunden)



Quelle: IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots, IAB-Forschungsgruppe Arbeitszeit und Arbeitsmarkt; eigene Darstellung.

Die Daten der EGS stellen eine wichtige Quelle für die AZR dar, da kontinuierliche Informationen zu Häufigkeit und Volumen von Überstunden gewonnen werden können. Daraus wird die Anzahl der wöchentlich geleisteten Überstunden ermittelt, die in die AZR einfließen. Zu berücksichtigen ist, dass das Überstundenvolumen auf Jahresbasis nur näherungsweise bestimmt werden kann.

5.2.8 IAB-Betriebspanel

Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgründen der Beschäftigung und wird als jährliche Wiederholungsbefragung durchgeführt. Seit 1993 werden in Westdeutschland und seit 1996 in Ostdeutschland Betriebe mit mindestens einer/einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten befragt.²³ In den neuen Bundesländern wird die Erhebung in Zusammenarbeit mit dem Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen GmbH (SÖSTRA) durchgeführt. Im IAB-Betriebspanel wird u.a. nach den Bestimmungsgrößen der Beschäftigungsentwicklung, Personalnachfrage und Beschäftigungser-

²³ Mit der Durchführung der Befragung ist TNS Infratest Sozialforschung beauftragt.

wartungen, Daten zur Biographie von Betrieben sowie zu Aus- und Weiterbildungsaktivitäten gefragt. Neben diesem Standardfrageprogramm werden auch aktuelle Themenschwerpunkte in die Erhebung aufgenommen (IAB 2011a).

Im IAB-Betriebspanel wird im Kontext der betrieblichen Arbeitszeit abgefragt, ob der Betrieb im Vorjahr Überstundenarbeit genutzt hat und wie diese generell abgegolten werden. Ebenfalls wird der Anteil der Beschäftigten mit bezahlter Überstundenarbeit erfasst. Nur in der Befragung von 2001 wurde aber auch der Umfang der ausbezahlten Überstunden im Betrieb erhoben. Hinsichtlich der Arbeitszeitkonten wird abgefragt, ob es Regelungen dazu gibt und für wie viele Beschäftigte diese gelten. In einigen Wellen wurde die Länge des Ausgleichszeitraums erfasst und nach separaten Langzeitkonten sowie deren Nutzungszweck gefragt.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse einen recht konstanten Anteil der Betriebe mit Überstundenarbeit über die Wellen hinweg. Aufgrund der Betrachtung der Querschnitte ist jedoch nicht ersichtlich, ob es sich um die gleichen Betriebe handelt, die Überstunden nutzen (vgl. Tabelle 8). Von Überstundenarbeit war nach Einschätzung der Betriebe jeweils rund die Hälfte aller Beschäftigten betroffen. Nach dem Panel 2001 lag der Anteil der Beschäftigten mit Überstundenarbeit im Durchschnitt bei 54,9 Prozent und 2003 waren es 47,9 Prozent. Nach dem Panel 2008 waren im Durchschnitt 56 Prozent der Beschäftigten von Überstundenarbeit betroffen gewesen. Zum Überstundenvolumen liegen nur Angaben aus dem Panel 2001 vor. In Bezug auf alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lag die Anzahl der ausbezahlten Überstunden im Jahr 2000 im Durchschnitt bei 80,3 Stunden pro Arbeitnehmer.²⁴ Betriebe, die keine Angabe zur Anzahl der ausbezahlten Überstunden machen konnten, wurden gebeten, den Anteil an der Sollarbeitszeit zu schätzen. Danach lag der Anteil der ausbezahlten Überstunden an der Sollarbeitszeit im Durchschnitt bei rund 11 Prozent.

Tabelle 8: Betriebe mit Überstundenarbeit 2001–2009 (Anteil in Prozent)

Welle	2001	2002	2003	2004	2006	2008	2009
Ja	45,2	48,3	43,6	47,1	44,1	49,1	47,0
Nein	54,8	51,7	56,4	52,9	55,9	50,9	53,0

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2001-2009 (hochgerechnete Ergebnisse).

Insgesamt werden in den meisten Betrieben transitorische Überstunden geleistet, aber auch eine Mischform aus bezahlten und in Freizeit ausgeglichenen Überstunden kommt häufig vor (vgl. Tabelle 9). Nur wenige Betriebe setzen dagegen ausschließlich bezahlte Überstunden ein.

²⁴ In der Analyse zum Umfang der Überstunden wurden bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Auszubildende ausgeschlossen, da diese rechtlich betrachtet keine Überstunden leisten dürfen.

Tabelle 9: Abgeltung der Überstunden 2001–2008 (Anteil in Prozent)

	2001	2002	2003	2006	2008
Generell ausbezahlt	11,5	10,4	10,0	9,5	10,3
Beides - sowohl ausbezahlt als auch Freizeitausgleich	28,7	29,3	25,5	27,7	30,8
Ausschließlich Freizeitausgleich	49,6	52,3	54,3	54,1	49,9
Weder noch	10,2	8,1	10,2	8,7	9,0

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2001-2009 (hochgerechnete Ergebnisse).

Beim Anteil der Betriebe mit Arbeitszeitkonten zeigt sich über die Wellen hinweg ein deutlicher Anstieg und insbesondere im Jahr 2009 haben viele Betriebe Arbeitszeitkonten genutzt, um die Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise abzumildern (vgl. Tabelle 10). In Betrieben mit Arbeitszeitkonten hatte auch die große Mehrheit der Beschäftigten ein Konto, im Durchschnitt lag der Anteil bei über 80 Prozent. Regelungen zu Arbeitszeitkonten können auch einen Ausgleichszeitraum umfassen, innerhalb dessen die Abweichungen von der Sollarbeitszeit wieder ausgeglichen werden müssen. Am häufigsten lag dieser bei bis zu einem Jahr. Separate Langzeitkonten sind im Gegensatz dazu aber bislang wenig verbreitet, obwohl ihnen ein erhebliches Potenzial zu einer neuen Ausgestaltung der Erwerbsphase zugeschrieben wird (vgl. Kap. 4.4).

Tabelle 10: Regelungen zu Arbeitszeitkonten 2002–2009 (Anteil in Prozent)

	2002	2004	2006	2008	2009
Vorhanden	20,7	21,9	20,9	23,2	31,6
Geplant	2,2	2,3	1,9	2,0	1,6
Weder vorhanden noch geplant	77,1	75,8	77,2	74,8	66,8
Anteil der Beschäftigten für die diese Regelungen gelten	85,1	84,1	85,1	84,7	87,8

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2001-2009 (hochgerechnete Ergebnisse).

Die Daten des IAB-Betriebspanels bieten für die Arbeitszeitforschung einige interessante Ansatzpunkte. Insbesondere sind die Angaben zur Verbreitung von Arbeitszeitkonten bei Betrieben und Beschäftigten wichtig, die in die AZR einfließen. Da diese Informationen nicht in allen Wellen erhoben werden, müssen die fehlenden Werte durch Interpolation ermittelt werden. Zu den Überstunden liefert das IAB-Betriebspanel hingegen keine hinreichenden Angaben.

5.2.9 WSI-Betriebsrätebefragung

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung befragt seit 1997 regelmäßig Betriebsräte in Deutschland. Ergänzt werden diese Befragungen durch Sondererhebungen, die den Fokus auf aktuelle Fragestellungen legen. Die Befragung wird in Unternehmen mit mindestens 20 Beschäftigten

und Betriebsrat durchgeführt.²⁵ Gegenstand der Befragungen sind u. a. die Themenbereiche Beschäftigung, Arbeitszeit, Lohn, Gehalt, Entgelt sowie Tarifbindung der Unternehmen (infas 2008).

Im Jahr 2007 und 2010 wurde im Themenbereich der Arbeitszeit nach dem Vorkommen von bezahlten und unbezahlten Überstunden gefragt und deren durchschnittliche Anzahl pro Beschäftigten und Woche erfasst. Des Weiteren wurden Angaben zu verfallenden Arbeitsstunden bei einer Überschreitung von Grenzwerten bzw. Ausgleichszeiträumen gemacht. Diese Information stellt einen wichtigen Anhaltspunkt zur Quantifizierung der unbezahlten Mehrarbeit dar, da eine Kappung von (angesammelten) Zeitguthaben eine faktische Arbeitszeitverlängerung ohne Ausgleich bedeutet. In die gleiche Richtung zielt die Angabe zur Ausschöpfung des tariflichen oder betriebsüblichen Jahresurlaubs. Denn verfallene Urlaubstage können ebenfalls als unbezahlte Mehrarbeit betrachtet werden. Im Hinblick auf Arbeitszeitkonten wurde die Verbreitung von Zeitkontenregelungen erfasst.

Im Jahr 2007 leisteten die Beschäftigten in über zwei Drittel der Betriebe bezahlte Mehrarbeit (vgl. Tabelle 11). In der Befragung von 2010 war der Anteil in Folge der Finanz- und Wirtschaftskrise deutlich geringer.²⁶ Sofern Überstunden geleistet wurden, waren es im Durchschnitt rund 5,3 bzw. 4,5 bezahlte Überstunden pro Beschäftigten und Woche. Unbezahlte Überstunden waren in den Betrieben deutlich weniger verbreitet. Ebenso war auch der Umfang der unbezahlten Überstunden geringer. Insgesamt betrachtet nutzten nur wenige Betriebe sowohl bezahlte als auch unbezahlte Überstunden (vgl. Tabelle 12). In der Mehrheit leisteten die beschäftigten Arbeitnehmer zwar bezahlte, aber keine unbezahlten Überstunden.

Tabelle 11: Bezahlte und unbezahlte Überstunden 2007 und 2010 (Anteil in Prozent, Anzahl in Stunden)

	Bezahlte Mehrarbeit		Unbezahlte Mehrarbeit	
	2007	2010	2007	2010
Ja	68,6%	52,4%	24,1%	21,1%
Nein	31,4%	47,6%	75,9%	78,9%
Sofern Mehrarbeit geleistet wurde				
Durchschnittliche Anzahl der Mehrarbeit pro Beschäftigten und Woche	5,3	4,5	4,0	3,6

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der WSI-Betriebsrätebefragungen 2007 und 2010.

²⁵ Mit der Durchführung der Befragung ist derzeit das Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH beauftragt.

²⁶ Die Befragung fand im 1. Quartal 2010 statt.

Tabelle 12: Verbreitung von bezahlten und unbezahlten Überstunden 2007 und 2010 (Anteil in Prozent)

		2007			2010		
		Unbezahlte Mehrarbeit		Gesamt	Unbezahlte Mehrarbeit		Gesamt
		Ja	Nein		Ja	Nein	
Bezahlte Mehrarbeit	Ja	16,7	51,8	68,4	12,5	39,9	52,4
	Nein	7,4	24,2	31,6	8,7	38,9	47,6
Gesamt		24,1	75,9	100,0	21,2	78,8	100,0

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der WSI-Betriebsrätebefragungen 2007 und 2010.

In den Befragungen von 2007 und 2010 gab jeweils ein knappes Fünftel der Betriebe an, dass Zeitguthaben verfallen sind und im Durchschnitt waren es rund 27 bzw. 25 angesammelte Plusstunden pro Beschäftigten. Hingegen wurde in fast allen Betrieben der tarifliche oder betriebsübliche Jahresurlaub vollständig ausgeschöpft. Nur in wenigen Fällen kam es zu einem Verfall von durchschnittlich rund vier Tagen pro Beschäftigten.

In der Befragung von 2007 gab es in 72,5 Prozent der Betriebe Zeitkontenregelungen einschließlich Gleitzeitarbeit, im Jahr 2010 waren es gut zwei Drittel (vgl. Tabelle 13). Dieser hohe Anteil von Betrieben mit Zeitkontenregelungen ist im Wesentlichen auf die Zusammensetzung der Grundgesamtheit bei der Erhebung zurückzuführen. Arbeitszeitkonten sind in größeren Betrieben weiter verbreitet als in kleinen. Auch haben Betriebsräte ein Interesse an Arbeitszeitkonten und unterstützen deren Einführung, da sie die Kernbelegschaft schützen können. In fast allen Betrieben mit Zeitkontenregelungen hatten die beschäftigten Arbeitnehmer ein Gleitzeit-, Ampel- oder Jahresarbeitszeitkonto. Neben diesen Kontenmodellen gab es in einigen Betrieben auch die Altersteilzeit im Blockmodell und Langzeitkonten neben der Altersteilzeit.²⁷ Diese Guthaben können für längere Freistellungen wie beispielsweise Urlaub, Weiterbildung, Sabbaticals oder einem vorzeitigen Ruhestand verwendet werden.

²⁷ Bei der Frage nach den Arbeitszeitkonten waren Mehrfachnennungen möglich.

Tabelle 13: Zeitkontenregelungen in Betrieben 2007 und 2010 (Anteil in Prozent)

	2007	2010
Ja	72,5	66,6
Nein	27,5	33,4
Sofern Zeitkontenregelungen vorhanden sind		
Gleitzeit-/Ampel- oder Jahresarbeitszeitkonto	95,2	96,3
Altersteilzeit im Blockmodell	42,3	45,5
Langzeitkonten neben Altersteilzeit	14,0	14,5

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der WSI-Betriebsrätebefragungen 2007 und 2010.

Informationen über die Stundenvolumina auf Arbeitszeitkonten wurden in einer Sonderbefragung zur Beschäftigungssicherung im Krisenjahr 2009 erfasst. Zapf und Brehmer (2010) stellen fest, dass die Guthaben in den von der Wirtschaftskrise betroffenen Betrieben im Durchschnitt von rund 72 auf 27 Stunden zurückgegangen sind, womit pro beschäftigten Arbeitnehmer rund 45 Stunden aufgrund der Krise abgebaut wurden. Nur in wenigen Unternehmen wurden auch Zeitschulden aufgebaut, sofern dies aber zutraf waren es im Mittel rund 46 Minusstunden.

In der WSI-Betriebsrätebefragung findet eine differenzierte Erfassung der bezahlten und unbezahlten Überstunden statt, allerdings liegen keine langen Zeitreihen dazu vor. Diese punktuellen Ergebnisse können aber zumindest genutzt werden, um das Verhältnis zwischen bezahlten und unbezahlten Überstunden zu quantifizieren und damit auch Entwicklungstendenzen zu sehen. Die Informationen zu verfallenden Zeitguthaben bzw. Urlaubstagen bieten Ansatzpunkte zu weiteren Analysen der unbezahlten Mehrarbeit. Zu Arbeitszeitkonten liegen ebenfalls nur punktuell Informationen vor.

6 Grundlagen und Ergebnisse der IAB-Arbeitszeitrechnung

In der AZR werden die Ergebnisse zur durchschnittlichen Anzahl der bezahlten Überstunden sowie der Verbreitung von Arbeitszeitkonten und deren Saldenveränderung aus der Zusammenführung unterschiedlicher Quellen ermittelt. Im Folgenden wird vorgestellt, welche Datenquellen herangezogen werden sowie die Ergebnisse aus der AZR zu Überstunden und Arbeitszeitkonten dargestellt.

6.1 Überstunden

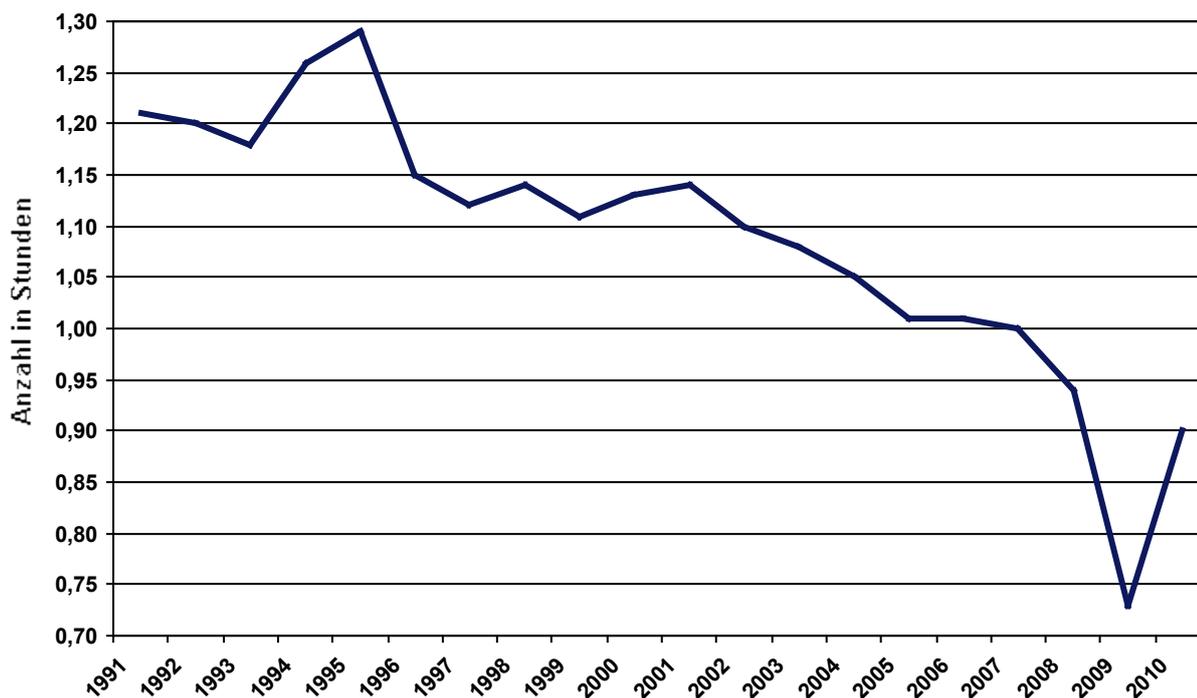
In die Ergebnisse zur Überstundenarbeit fließen bislang die Informationen aus der vierteljährlichen Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamtes, des Ifo-Konjunkturtests und der EGS ein. Dabei konnten bis zum vierten Quartal 2006 die Angaben des Statistischen Bundesamtes zu den bezahlten Überstunden im Produzierenden Gewerbe verwendet werden. Seit der Einstellung der Statistik wird die Zeitreihe mit Hilfe der Daten des Ifo-Konjunkturtests fortgeschrieben. Dazu wird eine Regressionsanalyse mit der eingestellten Zeitreihe der bezahlten Überstunden als abhängige Variable und den Indikatoren aus dem Ifo-Konjunkturtest, einem Trend sowie Saison-Dummies als unabhängige Variablen durchgeführt. Auf Basis der Regressionsanalyse und den aktuellen Meldungen des Ifo-Konjunkturtests wird die Veränderung der bezahlten Überstunden für das Produzierende Gewerbe im Vergleich zum Vorjahr berechnet, die seit 2007 in die AZR einfließt.

Aus der EGS werden die Überstunden nach Wirtschaftszweigen ausgewertet. Dabei werden der Anteil der Betriebe mit regelmäßigen Überstunden, der Anteil der Betriebe mit gelegentlichen Überstunden sowie die Anzahl der bezahlten Überstunden ermittelt und daraus die Anzahl der bezahlten Überstunden für alle beschäftigten Arbeitnehmer berechnet, die in die AZR übertragen werden. Da in den Ergebnissen erhebungsbedingt auch unbezahlte Überstunden enthalten sein dürften, werden die Ergebnisse noch um einen Faktor gekürzt, der sich an dem Unterschied der Ergebnisse aus den vierteljährlichen Verdiensterhebungen des Statistischen Bundesamtes und den Ergebnissen der EGS für das Verarbeitende Gewerbe orientiert.

Gesamtwirtschaftlich betrachtet ergibt sich daraus für den Beobachtungszeitraum von 1991 bis 2010 eine Abnahme der bezahlten Überstunden in Deutschland (vgl. Abbildung 7). Nach knapp 1,2 bezahlten Überstunden pro Arbeitnehmer und Woche in 1991 ist die bezahlte Überstundenarbeit nach einem Anstieg in 1994 und 1995 insgesamt deutlich zurückgegangen.²⁸ Im Zuge der Wirtschaftskrise sind die bezahlten Überstunden im Jahr 2009 auf 0,7 gesunken. In Folge des wirtschaftlichen Aufschwungs gab es in 2010 wieder eine leichte Zunahme auf gut 0,9 Überstunden pro Kalenderwoche.

²⁸ Die Angaben beziehen sich auf beschäftigte Arbeitnehmer ohne Geringfügig Beschäftigte, Auszubildende, Arbeitnehmer in Erziehungsurlaub und Altersteilzeit (Freistellungsphase).

Abbildung 7: Anzahl der bezahlten Überstunden in der Gesamtwirtschaft 1991–2010 (in Stunden)



Quelle: IAB Arbeitszeitrechnung; eigene Darstellung.

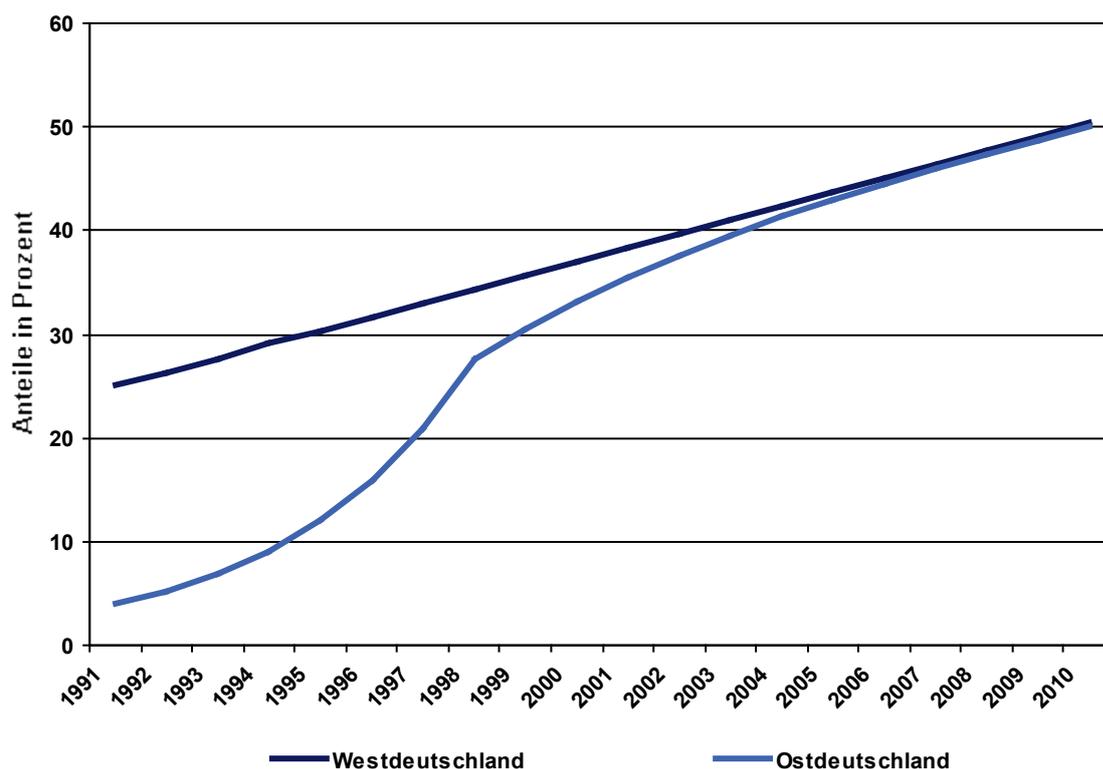
6.2 Arbeitszeitkonten

6.2.1 Verbreitung von Arbeitszeitkonten

Eine Erhebung, die Informationen zur Verbreitung von Arbeitszeitkonten für einen längeren Zeitraum kontinuierlich zur Verfügung stellt, fehlt bislang. Dennoch stehen verschiedene Erhebungen zur Verfügung, aus denen für mehrere Jahre Angaben vorliegen. So finden sich insbesondere in den ISO bzw. sfs-Befragungen und dem IAB-Betriebspanel Angaben zur Verbreitung von Arbeitszeitkonten bei den beschäftigten Arbeitnehmern. Aus den vorliegenden Informationen wird ein Trend der Entwicklung des Anteils der Arbeitnehmer mit einem Arbeitszeitkonto differenziert nach Wirtschaftszweigen und West-/Ostdeutschland ermittelt.

Unmittelbar nach der Wiedervereinigung waren die Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland am stärksten (vgl. Abbildung 8). Während in Westdeutschland im Jahr 1991 schon 25 Prozent der Beschäftigten über ein Arbeitszeitkonto verfügten, waren es in Ostdeutschland nur 4 Prozent. Die Verbreitung ist in Ostdeutschland aber kontinuierlich gestiegen und hat sich den Werten von Westdeutschland immer mehr angenähert. Im Jahr 1999 lag der Anteil der Beschäftigten mit einem Arbeitszeitkonto bei 36 Prozent (Westdeutschland) bzw. 31 Prozent (Ostdeutschland). Im Jahr 2010 hatten jeweils 50 Prozent der Beschäftigten in West- und Ostdeutschland ein Arbeitszeitkonto.

Abbildung 8: Beschäftigte mit Arbeitszeitkonto 1991–2010 (Anteil in Prozent)



Quelle: IAB Arbeitszeitrechnung; eigene Darstellung.

6.2.2 Veränderung der Arbeitszeitkontensalden

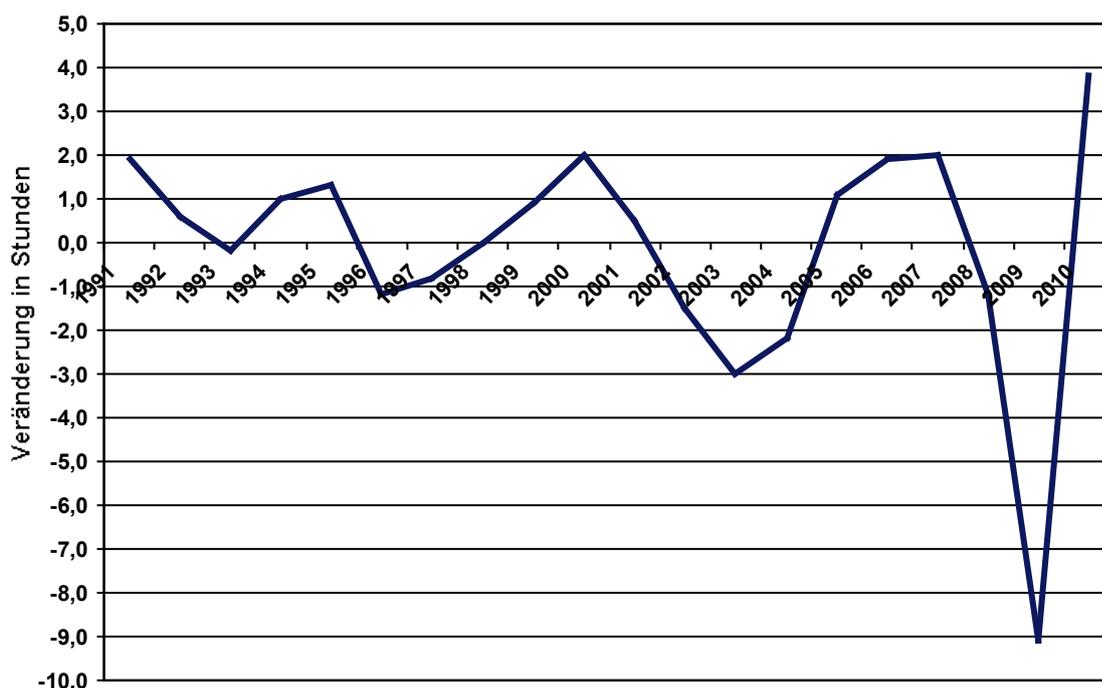
Bislang gibt es keine amtliche Statistik, die Daten zum Auf- und Abbaugeschehen auf Arbeitszeitkonten kontinuierlich analysiert. Auch in Befragungen wird dieser Aspekt bisher nicht fortlaufend abgefragt. Deshalb kann die Veränderung der Arbeitszeitkontensalden in der AZR nur geschätzt werden.

Das Rechenverfahren entspricht noch weitestgehend dem in Koch (2001) beschriebenen Ansatz. Danach müssen neben den geleisteten transitorischen Überstunden auch die in Freizeit ausgeglichenen Stunden berücksichtigt werden, um die Arbeitszeit nicht überhöht auszuweisen. Allerdings liegen für letztere kaum Informationen vor. Bei der Schätzung der Veränderung der Arbeitszeitkontensalden werden deshalb folgende Annahmen getroffen. Transitorische Überstunden ermöglichen im Falle von Auftragsspitzen ebenso wie bezahlte Überstunden eine Anpassung der Arbeitszeit nach oben, bei transitorischen Überstunden ist dies aber nur vorübergehend möglich, da sie wieder ausgeglichen werden müssen. Jedoch kann unterstellt werden, dass der Auf- und Abbau von Guthaben auf den Arbeitszeitkonten in etwa durch die gleichen Bestimmungsgründe determiniert wird, wie die Schwankung der bezahlten Überstunden. Deshalb wurde zunächst die Entwicklung der bezahlten Überstunden betrachtet und hierbei eine dauerhafte Erhöhung der Arbeitszeit durch die Nutzung bezahlter Überstunden festgestellt. Dabei zeigten sich jedoch auch kurz- und mittelfristige Schwankungen, die als Parameter einer Regressionsfunktion abgebildet wurden. Als wichtigste Einflussgrößen für die Schwankungen der bezahlten Überstunden stellten sich die konjunkturellen und saisonalen Schwankungen

des Bruttoinlandsprodukts, die Veränderung der Anzahl der jährlichen Arbeitstage sowie die Veränderung der Krankenstandsquote heraus. Diese Variablen erklären vor allem kurzfristige Schwankungen. Langfristige Tendenzen wurden durch die Aufnahme einer Trendvariable in die Schätzgleichung berücksichtigt. Die Größenordnung der Bewegungen der Arbeitszeitkontensalden wurde auf Basis von Angaben zum Verhältnis von bezahlten und transitorischen Überstunden aus den ISO-Befragungen ermittelt. Dabei wurde vermutet, dass dieses Verhältnis auch gilt, wenn Überstunden abgebaut werden.

Die Schätzwerte zur Veränderung der Arbeitszeitkontensalden zeigen für die Jahre 1991 bis 2010 deutliche Schwankungen (vgl. Abbildung 9). Im Jahresverlauf 1991 sind die Salden um 1,9 Stunden gestiegen und im Jahr 2000 war der Anstieg mit 2,0 Stunden am höchsten. Bis 2003 zeigt sich ein Abbau der Salden auf den Arbeitszeitkonten und nach einem neuerlichen Aufbau in 2005 und 2006 sind diese aufgrund der Wirtschaftskrise dramatisch gesunken. Die Veränderung betrug dabei im Krisenjahr 2009 -9,1 Stunden. Für das Jahr 2010 zeigt sich im Zuge der wirtschaftlichen Erholung wieder ein Anstieg der Arbeitszeitkontensalden.

Abbildung 9: Veränderung der Arbeitszeitkontensalden 1991–2010 (in Stunden)



Quelle: IAB Arbeitszeitrechnung; eigene Darstellung.

7 Zusammenfassung der Ergebnisse und Konsequenzen für die IAB-Arbeitszeitrechnung

Die bisherige Forschung stellt zu den Themenbereichen Überstunden und Arbeitszeitkonten bereits eine Vielzahl an Literatur zur Verfügung. Aus verschiedenen Erhebungen können Informationen zum Umfang der Überstundenarbeit bzw. der Verbreitung von Arbeitszeitkonten gewonnen werden. In dem vorliegenden Forschungsbericht wurde auf die zentralen Definitionen von Überstunden und Arbeitszeitkonten eingegangen, verschiedene Erhebungen vorgestellt und deren zentrale Ergebnisse präsentiert. Dabei sollten Möglichkeiten erörtert werden, neue Erkenntnisse zu Überstunden und Arbeitszeitkonten in die AZR einfließen zu lassen.

Mit der vierteljährlichen Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamtes liegt eine längere Zeitreihe vor, die die Entwicklung der bezahlten Überstunden ausweist. Allerdings endet die Zeitreihe in 2006 und umfasst lediglich die bezahlten Überstunden im Produzierenden Gewerbe. Im Mikrozensus werden über die einzelnen Erhebungsjahre hinweg Informationen zur vereinbarten und tatsächlichen Wochenarbeitszeit sowie die Gründe für mehr bzw. weniger geleistete Stunden erfasst. Nur in 2001 und 2004 wird nach der Gesamtzahl der Überstunden sowie den bezahlten Überstunden gefragt. Auch zur Verbreitung von Arbeitszeitkonten gibt es nur in diesen beiden Jahren Daten. In den verschiedenen Wellen des SOEP werden ebenfalls die vereinbarte und tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit erfasst. In Bezug auf den letzten Monat vor der Erhebung gibt es Angaben zur Anzahl der Überstunden insgesamt und den bezahlten Überstunden. Auch zur Abgeltung liegen Daten vor. Der Anteil der Beschäftigten mit einem Arbeitszeitkonto kann näherungsweise bestimmt werden. In der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung wurde neben der vereinbarten und normalerweise geleisteten Wochenarbeitszeit die Anzahl der Überstunden im letzten Monat abgefragt. In den ISO bzw. sfs-Erhebungen werden die Ergebnisse zu Überstunden und Arbeitszeitkonten teilweise recht differenziert dargestellt und insbesondere bietet die Unterteilung in bezahlte, unbezahlte und transitorische Überstunden gute Anhaltspunkte. Allerdings hat seit 2007 keine Befragung mehr stattgefunden. Mit den Daten des Ifo-Konjunkturtests kann der faktische Einsatz von Überstunden in Unternehmen analysiert werden. In der EGS wird die Häufigkeit des Vorkommens von Überstunden abgefragt und die Anzahl der geleisteten Überstunden erfasst. Die Angaben beziehen sich hierbei auf den letzten Fall der Einstellung. Im IAB-Betriebspanel wird der Anteil der Betriebe mit Überstunden sowie die Möglichkeiten der Abgeltung erfasst. Zum gesamtbetrieblichen Überstundenvolumen gibt es nur Angaben aus der Welle 2001. In verschiedenen Wellen wird abgefragt, ob Regelungen zu Arbeitszeitkonten und Langzeitkonten vorliegen. In den WSI-Betriebsrätebefragungen wird die Anzahl der bezahlten und unbezahlten Überstunden sowie verfallende Zeitguthaben bzw. Urlaubstage erfasst. Auch zur Verbreitung von Zeitkontenregelungen sowie den Nutzungszwecken von Langzeitkonten gibt es Angaben. In der Sonderbefragung im Krisenjahr 2009 konnte das durchschnittliche Saldo auf den Arbeitszeitkonten ermittelt werden.

Aus den betrachteten Datenquellen können die bezahlten Überstunden durch die vierteljährliche Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamtes für das Produzierende Gewerbe bis 2006 und durch die EGS für die Gesamtwirtschaft bereits gut abgebildet werden. Auch das SOEP liefert Daten zu den bezahlten Überstunden seit 2001 und könnte ergänzend für die AZR genutzt werden. Bei einem Vergleich der EGS und des SOEP zeigen sich zunächst zwar größere Abweichungen, doch ist zu berücksichtigen, dass in der EGS teils auch unbezahlte Überstunden enthalten sein dürften und deshalb ein Korrekturfaktor eingeführt wird. Auch leisten bestimmte Personengruppen keine Überstunden, die auszuschließen sind. Nach diesen Anpassungen kommen das SOEP und die EGS zu vergleichbaren Ergebnissen, wodurch das SOEP für ergänzende Analysen und zur Validierung der vorhandenen Daten in der AZR genutzt werden kann.

Der Verbreitungsgrad von Arbeitszeitkonten bei Betrieben und Beschäftigten wird durch das IAB-Betriebspanel und die ISO/sfs- Erhebungen gut belegt, die Ergebnisse stimmen dabei weitgehend überein. Für die AZR ist es deshalb zweckmäßig, die vorhandenen Informationen weiterhin zusammenzutragen und daraus einen Trend zur Entwicklung der Verbreitung von Arbeitszeitkonten zu berechnen.

Kritisch ist hingegen zu sehen, dass bislang keine Zeitreihen zu unbezahlten und transitorischen Überstunden vorliegen, die analysierten Datenquellen bieten zum Teil keine oder nur bruchstückhafte Erkenntnisse. Ansatzpunkte zur Ermittlung der unbezahlten Überstunden könnten aber weitere Analysen zur Abgeltung der Überstundenarbeit mit den Daten des SOEP bzw. des IAB-Betriebspanels sein. Auch wäre es wünschenswert, die ISO/sfs-Erhebungen wieder durchzuführen. Eine weitere Quelle für unbezahlte Überstunden könnte der Mikrozensus darstellen, da in der Befragung von 2010 bezahlte und unbezahlte Überstunden getrennt voneinander erfasst wurden. Die Nutzung dieser Quelle ist allerdings nur bei einer fortlaufenden Erhebung sinnvoll. Problematisch könnte in diesem Kontext sein, dass die Daten erst mit größerer Verzögerung bereitgestellt werden. Zur Quantifizierung des Auf- und Abbaus von Guthaben auf Arbeitszeitkonten leisten die vorhandenen Datenquellen keinen Beitrag. Deshalb kann weiterhin nur auf Basis eines Modells die Veränderung der Arbeitszeitkontensalden geschätzt werden.

Insgesamt werden die bezahlten Überstunden aus der Zusammenführung unterschiedlicher Quellen in der AZR gut abgebildet. Bei der Erfassung der unbezahlten und der transitorischen Überstunden besteht jedoch dringender Handlungsbedarf, um das tatsächlich geleistete Überstundenvolumen in Deutschland adäquat abbilden zu können. Die AZR benötigt eine laufende und differenzierte Erfassung der definitiven bezahlten und unbezahlten sowie der transitorischen Überstunden. Bei letzteren sind neben den geleisteten transitorischen Überstunden auch die tatsächlich in Freizeit ausgeglichenen Überstunden zu erfassen, um somit die Veränderungen der Arbeitszeitkontensalden zu quantifizieren. Die bisher vorliegenden Ergebnisse können dies jedoch nicht leisten, womit auch der Forderung der Ausweisung der unbezahlten Überstunden in der AZR bisher nicht nachgekommen werden kann.

In der Arbeitszeitforschung kann deshalb bislang nur ein unvollständiges Bild bei der Entwicklung der Arbeitszeit dargestellt werden. Zwar sind Überstunden und Arbeitszeitkonten, die im Zuge der Flexibilisierung der Arbeitszeit wesentlich an Bedeutung gewonnen haben, hinreichend diskutiert und theoretisch erörtert worden. Allerdings fehlt noch immer eine differenzierte und lückenlose empirische Darstellung, weshalb eine umfassende Bewertung der Arbeitszeitentwicklung und der daraus folgenden Handlungsempfehlungen schließlich eingeschränkt bleiben. Eine kontinuierliche Erfassung der unbezahlten und transitorischen Überstunden ist vor diesem Hintergrund äußerst wünschenswert.

Literatur

Abberger, Klaus; Birnbrich Manuel; Seiler Christian (2009): Der Test der Tests im Handel – eine Metaumfrage zum ifo Konjunkturtest. Ifo Schnelldienst 21/2009 – 62. Jahrgang.

Alter, Hannah (2006): Möglichkeiten der Erfassung von Arbeitszeit in Unternehmensbefragungen. In: Statistisches Bundesamt „Wirtschaft und Statistik“ 7/2006. 759–767.

Anger, Silke (2006): Zur Vergütung von Überstunden in Deutschland: Unbezahlte Mehrarbeit auf dem Vormarsch. DIW-Wochenbericht Nr. 15–16/2006. Berlin.

Autorengemeinschaft (2000): Der Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik Deutschland in den Jahren 1999 und 2000. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 33 (2000) 1.

Bauer, Frank; Groß, Hermann; Munz, Eva; Sayin, Suna (2002): Arbeits- und Betriebszeiten 2001. Neue Formen des betrieblichen Arbeits- und Betriebszeitmanagements. Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung. Köln.

Bauer, Frank; Groß, Hermann; Lehmann, Klaudia; Munz, Eva (2004): Arbeitszeit 2003. Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsorganisation und Tätigkeitsprofile. Köln.

Bellmann, Lutz; Gewiese, Tilo (2004): Entwicklung der Arbeitszeitkonten in Deutschland. In: Arbeit und Beruf 11/2004, S. 329–331.

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2006): Siebter Familienbericht. Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit – Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik. Berlin.

Bosch, Gerhard; Schief, Sebastian; Schietinger, Marc (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.

Brenke, Karl (2004): Dauer der Arbeitszeiten in Deutschland. In: DIW-Wochenbericht Nr. 47/2004. Berlin.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2011): BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 <http://www.bibb.de/de/26738.htm> (abgerufen am 18.11.2011)

Bundesmann-Jansen, Jörg; Groß, Hermann; Munz, Eva (2000): Arbeitszeit '99. Ergebnisse einer repräsentativen Beschäftigtenbefragung zu traditionellen und neuen Arbeitszeitformen in der Bundesrepublik Deutschland. Köln.

Bundesregierung (2008): Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen. Berlin.

Deutscher Bundestag (2002): Schlussbericht der Enquête-Kommission „Demographischer Wandel – Herausforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den Einzelnen und die Politik“. 14. Wahlperiode, Drucksache 14/8800 vom 28.03.2002. Berlin.

Diekmann, Andreas (2002): Empirische Sozialforschung. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

Ehling, Manfred; Holz, Erhard; Kahle, Irene (2001): Erhebungsdesign der Zeitbudgeterhebung 2001/2002. In: Statistisches Bundesamt, Wirtschaft und Statistik 6. Herausgegeben vom Statistischen Bundesamt, Wiesbaden.

Eurofound – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006): Working time and work-life balance in European companies. Establishment Survey on Working Time 2004–2005. Dublin.

Gerner, Hans-Dieter (2010): Arbeitszeitverlängerung, Arbeitszeitkonten und Teilzeitbeschäftigung. Ökonometrische Analysen. IAB-Bibliothek 322. Nürnberg.

Gottschalck, Frederik (2008): Arbeitszeit im Jahr 2020. Ergebnisse einer Delphi-Studie zur zukünftigen Ausgestaltung der Arbeitszeit in Deutschland. Hamburg.

Groß, Hermann (2009): Vergleichende Analyse der Arbeits- und Betriebszeitentwicklung im Zeitraum von 1987 bis 2007. Dortmund.

Groß, Hermann; Schwarz, Michael (2006): Betriebs- und Arbeitszeiten 2005. Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung. Dortmund.

Groß, Hermann; Schwarz, Michael (2008): Arbeitszeitarrangements, Altersstrukturen, und Corporate Social Responsibility in deutschen Betrieben. Ergebnisse einer in 2007 durchgeführten repräsentativen Betriebsbefragung. Dortmund

Groß, Hermann; Schwarz, Michael (2010): Arbeitszeit, Altersstrukturen und Corporate Social Responsibility. Eine repräsentative Betriebsbefragung. Wiesbaden.

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 (2006): Langzeitkonten und Lebenslaufpolitik. In: WSI-Mitteilungen 11, S. 592–600.

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.

Hoff, Andreas (2002): Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonto: Grundlagen und Empfehlungen.

IAB Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2011a): IAB-Betriebspanel <http://www.iab.de/de/erhebungen/iab-betriebspanel.aspx> (abgerufen am 20.12.2011)

IAB Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2011b): IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots

<http://www.iab.de/de/befragungen/stellenangebot.aspx>

(abgerufen am 20.12.2011)

Ifo Institut für Wirtschaftsforschung (2010): Ifo Konjunkturtest

<http://www.cesifo->

[group.de/portal/page/portal/ifoContent/N/data/Indices/GSK2006/GSK2006Container/GSK2006PDF/GSKKTDLPDF2010/KT_08_10_dd.pdf](http://www.cesifo-group.de/portal/page/portal/ifoContent/N/data/Indices/GSK2006/GSK2006Container/GSK2006PDF/GSKKTDLPDF2010/KT_08_10_dd.pdf)

(abgerufen am 20.12.2011)

Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH (infas) (2009): WSI-Betriebsrätebefragung 2009. Sondererhebung „Beschäftigungssicherung“. Methodenbericht. Bonn.

Koch, Susanne (2001): Arbeitszeit und Arbeitsvolumen – Teil II: Arbeitszeitkonten stabilisieren die Beschäftigung. IAB-Kurzbericht Nr. 4. Nürnberg.

Munz, Eva; Bauer, Frank; Groß, Hermann (2002): Regelung und Praxis von Arbeitszeitkonten. In: WSI-Mitteilungen 6, S. 334–340.

Schief, Sebastian (2003): Arbeitszeiten in Deutschland – Eine Frage der Messung? In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2/2003. Nürnberg.

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

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

Seifert, Hartmut (2007): Arbeitszeit – Entwicklungen und Konflikte. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. 4–5/2007. Bonn.

Shahla, Hossein (2004): Mikrozensus Scientific Use File 2001. Dokumentation und Datenaufbereitung. ZUMA-Methodenbericht 2004/08. Mannheim.

Siefer, Anke; Beermann, Beate (2010): Grundausswertung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006 mit den Schwerpunkten Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastungen und gesundheitliche Beschwerden. Dortmund/Berlin/Dresden.

Siegel, Nico A.; Huber, Simon; Gensicke, Andrea; Geue, Dirk; Stimmel, Salma; Stutz, Friedrich (2010): SOEP 2009 Methodenbericht zum Befragungsjahr 2009 (Welle 26) des Sozio-oekonomischen Panels. München.

SOEP (2011): Sozio-oekonomisches Panel

http://www.diw.de/de/diw_02.c.299726.de/uebersicht_ueber_das_soep.html

(abgerufen am 20.12.2011)

Statistisches Bundesamt (2003): Wo bleibt die Zeit? Die Zeitverwendung der Bevölkerung in Deutschland 2001/2002. Hrsg. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Statistisches Bundesamt.

Statistisches Bundesamt (2011a): Mikrozensus

<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/abisz/Mikrozensus,templateId=renderPrint.psm>

(abgerufen am 20.12.2011)

Statistisches Bundesamt (2011b): Vierteljährliche Verdiensterhebung

<https://www-gene->

[gene-](https://www-gene-)

[sis.destatis.de/genesis/online/data.jsessionid=35EF4F32AB1EF70879DC4A0B6D8](https://www-gene-)

[43892.tomcat_GO_1_1?operation=statistikLangtext&levelindex=1&levelid=1324367](https://www-gene-)

[533028&index=1](https://www-gene-)

(abgerufen am 20.12.2011)

Wanger, Susanne (2010): Die Altersteilzeit im Zusammenspiel individueller und betrieblicher Einflussfaktoren. In: WSI-Mitteilungen Jg. 63, H.8. S. 395–403.

Wolf, Elke (1999): Arbeitszeiten im Wandel. Welche Rolle spielt die Veränderung der Wirtschaftsstruktur? Mannheim.

Zapf, Ines; Brehmer, Wolfram (2010): Flexibilität in der Wirtschaftskrise: Arbeitszeitkonten haben sich bewährt. IAB-Kurzbericht Nr. 22. Nürnberg.

In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

Nr.	Autor(en)	Titel	Datum
3/2011	Bernhard, St. Wolff, J.	Die Praxis des Gründungszuschusses: Eine qualitative Implementationsstudie zur Gründungsförderung im SGB III	7/11
4/2011	Buch, T. Hamann, S. Meier, H. Niebuhr, A. Peters, C. Puckelwald, J.	Analyse der Berücksichtigung eines Wanderungsindikators im Rahmen der Abgrenzung des GRW-Fördergebiets: Gutachten für die Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ im Auftrag des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung	8/11
5/2011	Solga, H. Fromm, S. Richter, M.	Evaluation des Projekts „Werkstatt-Schule Saarland“: Abschlussbericht	9/11
6/2011	Solga, H. Baas, M. Kohlrausch, B.	Übergangschancen benachteiligter Hauptschülerinnen: Evaluation der Projekte „Abschlussquote erhöhen – Berufstätigkeit steigern 2“ und „Vertiefte Berufsorientierung und Praxisbegleitung“	9/11
7/2011	Bechmann, S. Dahms, V. Fischer, A. Frei, M. Leber, U. Möller, I.	Beschäftigung, Arbeit und Unternehmertum in deutschen Kleinbetrieben: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2010	9/11
8/2011	Tisch, A. Tophoven, S.	Erwerbseinstieg und bisheriges Erwerbsleben der deutschen Babyboomerkohorten 1959 und 1965 * Vorarbeiten zu einer Kohortenstudie	11/11
9/2011	Hoffmann, J. Schulz, F. Damelang, A.	Strukturmerkmale von Berufen: Einfluss auf die berufliche Mobilität von Ausbildungsabsolventen	12/11
1/2012	Koch, S. Fertig, M.	Evaluation von Arbeitsgelegenheiten in der Mehraufwandsvariante im Jobcenter München	01/12
2/2012	Steinke, J., Koch, S., Kupka, P., Osiander, C., Dony, E., Güttler, D., Hesse, C., Knapp, B.	Neuorientierung der Arbeitsmarktpolitik	02/12

Stand: 15.02.2012

Eine vollständige Liste aller erschienenen IAB-Forschungsberichte finden Sie unter <http://www.iab.de/de/publikationen/forschungsbericht.aspx>

Impressum

IAB-Forschungsbericht 3/2012

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Str. 104
90478 Nuremberg

Redaktion

Regina Stoll, Jutta Palm-Nowak

Technische Herstellung

Jutta Palm-Nowak

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise -
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2012/fb0312.pdf>

Rückfragen zum Inhalt an:

Ines Zapf
Telefon 0911.179 3120
E-Mail ines.zapf@iab.de