

IAB-KURZBERICHT

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

12|2025

In aller Kürze

- Im vierten Quartal 2023 waren 473 Millionen Stunden auf Kurzzeitkonten verbucht, rund 150 Millionen Stunden mehr als zehn Jahre zuvor.
- Gestiegen ist auch die Verbreitung von Kurzzeitkonten. Inzwischen nutzt fast ein Drittel aller Betriebe dieses Instrument der Arbeitszeitflexibilisierung. In diesen Betrieben haben vier von fünf Beschäftigten ein Kurzzeitkonto.
- Je Konto waren im vierten Quartal 2023 durchschnittlich 30 Plusstunden verbucht, 2013 waren es 35 Stunden gewesen.
- Besonders hoch ist die Stundenzahl in den Bereichen Handel, Instandhaltung und Reparatur, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bereich öffentliche Verwaltung/ Sozialversicherung.
- Die Bedeutung von Arbeitszeitflexibilität verändert sich im Konjunkturverlauf und in Krisenzeiten. So ist zu Beginn der Covid-19-Pandemie der Stundenbestand im Hotel- und Gaststättengewerbe spürbar gesunken, während er in der Energieversorgung deutlich gestiegen ist.
- Inwieweit zunehmende Arbeitszeitflexibilisierung über Kurzzeitkonten aus Sicht der Beschäftigten attraktiv ist, hängt vor allem von ihrem Mitspracherecht über den Zeitpunkt des Aufbaus und des Abbaus von Stunden ab.

Zunehmende Flexibilisierung der Arbeitszeit

Höchststand von 473 Millionen Stunden auf Kurzzeitkonten

von Tobias Hartl, Susanne Wanger, Anja Warning und Enzo Weber

Erstmals werden hier gesamtwirtschaftliche repräsentative Daten über die Stundenzahl auf den sogenannten Gleitzeit- oder Kurzzeitkonten der Beschäftigten in Deutschland vorgelegt. Über alle Wirtschaftszweige hinweg gab es im vierten Quartal 2023 einen positiven Saldo von insgesamt 473 Millionen Stunden auf diesen Konten. Das waren 150 Millionen Stunden mehr als im Jahr 2013. Die Bedeutung von Arbeitszeitkonten ist im Zeitverlauf gestiegen. Das zeigt auch der zunehmende Anteil der Betriebe und Verwaltungen, die diese nutzen.

Kurzzeitkonten (vgl. Infobox 1) sind ein wichtiges betriebliches Instrument zur Bewältigung von Auslastungsschwankungen durch zeitlich flexibleren Arbeitseinsatz (Zapf/Brehmer 2010): Bei kurzfristig steigender Nachfrage können Beschäftigte, für die ein solches Konto angelegt ist, zusätzliche Arbeitsleistung

erbringen und die dabei anfallende Arbeitszeit auf ihrem Konto verbuchen lassen. Sie arbeiten vorübergehend mehr und der Betrieb oder die Verwaltung muss kein zusätzliches Personal einstellen oder Überstunden vergüten.

Bei geringerer Auslastung und in Krisenzeiten können Kurzzeitkonten helfen,

Kurzzeit- oder Gleitzeitkonten

Während Überstundenkonten durch positive Salden definiert sind – da lediglich ein Aufbau von Zeitguthaben, aber nicht von Zeitschulden vorgesehen ist –, ermöglichen Kurzzeit- oder Gleitzeitkonten auch negative Salden (Zapf 2016). Dabei bieten Kurzzeitkonten gegenüber den Gleitzeitkonten in der Regel einen noch höheren Spielraum hinsichtlich der möglichen Anzahl von Plus- oder Minusstunden. Entsprechend der zugrunde liegenden Fragestellung in der IAB-Stellenerhebung werden hier Kurzzeit- und Gleitzeitkonten mit einem Ausgleichszeitraum von bis zu einem Jahr betrachtet und zusammengefasst als Kurzzeitkonten bezeichnet.

die Beschäftigung zu stabilisieren. Denn durch den Abbau zuvor angesammelter Plusstunden (Freizeit statt Arbeit) oder durch die Möglichkeit, Minusstunden zu sammeln, also bei gleichbleibender Entlohnung weniger als die vertragliche Arbeitszeit zu leisten, können Entlassungen und Lohnkürzungen vermieden werden.

Die Nutzung von Kurzzeitkonten wird entweder im Rahmen von Tarifverhandlungen, auf Basis einer Betriebsvereinbarung oder auf Basis individueller Regelungen zwischen Arbeitgeber und einzelnen Beschäftigten festgelegt. Dabei wird ein Korridor zwischen der maximal möglichen Zahl von Plus- und Minusstunden bestimmt, ebenso der Ausgleichszeitraum (Groß et al. 2019; Giotto et al. 2021). Üblicherweise soll innerhalb eines Jahres die tarifliche oder vertraglich vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt wieder erreicht werden (Zapf 2016).

Eine zweite Form der Arbeitszeitkonten sind sogenannte Langzeitkonten. Sie beinhalten längere Ausgleichszeiträume und dienen beispielsweise dem Ansparen von Arbeitszeit für Sabbaticals (Seifert 2020). Langzeitkonten oder andere Ansparmodelle werden hier nicht betrachtet.

Im Arbeitsalltag findet in der Regel täglich ein Abgleich zwischen vertraglich vereinbarter und tatsächlich geleisteter Arbeitszeit statt. Daraus errechnet sich per Saldo ein tägliches Arbeitszeitguthaben oder eine Arbeitszeitschuld, die jeweils auf dem Kurzzeitkonto verbucht und saldiert wird und jederzeit bestimmbar ist. Die Buchung kann auf Vertrauensbasis erfolgen oder in Form einer elektronischen Arbeitszeiterfassung.

Werden Kurzzeitkonten in einem Betrieb oder in Teilbereichen eines Betriebs eingeführt, gelten sie meist automatisch für alle Beschäftigten dieses Betriebs beziehungsweise Bereichs. Ausgenommen sind üblicherweise nur Beschäftigtengruppen, die keiner genauen Arbeitszeiterfassung unterliegen – zum Beispiel leitende oder außertarifliche Angestellte sowie Auszubildende (Groß/Seifert 2017). Doch das bedeutet nicht automatisch, dass alle Beschäftigten, die solche Konten nutzen, im Zeitverlauf gleichermaßen positive oder negative Salden aufbauen.

Kurzzeitkonten sollen flexibel und vergleichsweise verwaltungsarm eingesetzt werden können, weshalb die gesetzlichen Regelungen für sie weniger streng sind als für Langzeitkonten (Droste-Klempp 2022). Im Falle einer Insolvenz des Arbeitgebers sind die Beschäftigten allerdings nicht vor dem Verlust von aufgebauten Stunden geschützt, und der Arbeitgeber darf Plusstunden oberhalb vereinbarter Maximalgrenzen unter bestimmten Umständen ersatzlos streichen.

Erstmals Informationen zum Stundenbestand auf Kurzzeitkonten

Analysen auf Basis repräsentativer Arbeitgeberbefragungen im Rahmen der IAB-Stellenerhebung (siehe www.iab.de/stellenerhebung) liefern nun erstmals Daten zur Zahl der Stunden auf diesen Konten (vgl. Infobox 2). Demnach waren im vierten Quartal 2023 insgesamt rund 473 Millionen Stunden auf Kurzzeitkonten verbucht, im Jahr 2013 waren es 323 Millionen Stunden gewesen. Das entspricht einem Anstieg um 46 Prozent, während die Zahl der Beschäftigten in diesem Zeitraum um 11 Prozent zunahm (Statistisches Bundesamt 2024).

Abbildung A1 (auf Seite 3) veranschaulicht, dass im gesamten Beobachtungszeitraum ein Positivsaldo bestand. Zwar war er in den Corona-Jahren (vgl. Exkurs in Infobox 3 auf Seite 7) 2020 und 2021 etwas niedriger als in den Jahren 2018 und 2019, ging anschließend aber deutlich nach oben und erreichte 2023 mit 473 Millionen einen Spitzenwert. Dies entsprach rund 0,9 Prozent des gesamten Jahresarbeitsvolumens aller Beschäftigten oder 2,2 Arbeitstagen pro Beschäftigten (IAB

2

Datenbasis

In der IAB-Stellenerhebung (Bossler et al. 2022), einer repräsentativen Betriebsbefragung über alle Wirtschaftsbereiche und Betriebsgrößen hinweg, werden den Personalverantwortlichen seit dem Jahr 2013 Fragen zur Nutzung von Arbeitszeitkonten sowie zur Stundenzahl auf den Kurzzeitkonten gestellt. Grundgesamtheit der schriftlichen Befragungen jeweils im vierten Quartal sind alle Betriebe, Verwaltungen und gewerblichen Vereine mit mindestens einem oder einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Für die Schätzung der Zahl der Stunden auf Kurzzeitkonten wurden verschiedene Restriktionen und Anpassungen vorgenommen (siehe Wanger et al. 2022). Der hier zugrunde liegende Datensatz für den Zeitraum 2013 bis 2023 enthält Daten von insgesamt rund 157.000 Betrieben, von denen wiederum 152.000 Angaben dazu gemacht haben, ob und ggf. wie sie Arbeitszeitkonten nutzen. Im Jahr 2023 haben 16.171 Betriebe an der Erhebung teilgenommen, von 15.759 Betrieben liegen Angaben zu Arbeitszeitkonten vor.

2024). Anders ausgedrückt: Jede(r) Beschäftigte mit einem Kurzzeitkonto könnte knapp sechs Tage frei nehmen, dann wären die Bestände aller Konten abgebaut.

Die wachsende Bedeutung dieses Instruments der Arbeitszeitflexibilisierung zeigt sich darüber hinaus sowohl im Anteil der Betriebe, die Kurzzeitkonten nutzen, als auch im Anteil der Beschäftigten, für die in diesen Betrieben ein solches Konto geführt wird. Während es im Jahr 2013 in 15 Prozent aller Betriebe Vereinbarungen über Kurzzeitkonten gab, hat sich dieser Anteil bis zum Jahr 2023 auf 29 Prozent verdoppelt (vgl. Abbildung A2). In diesen Betrieben verfügten wiederum durchschnittlich 79 Prozent der Beschäftigten über ein Konto, also circa vier von fünf. Bezogen auf alle Beschäftigten hatten 2023 rund 37 Prozent ein Kurzzeitkonto, also gut jede(r) Dritte (vgl. Abbildung A1). Im Jahr 2013 war es mit 25 Prozent nur jede(r) Vierte gewesen.

Laut Angaben der befragten Betriebe bewegen sich die meisten Arbeitszeitkonten im Plusbereich. Nur 2,2 Prozent aller Betriebe berichteten über im Schnitt negative Stunden-Salden ihrer Beschäftigten. Im Durchschnitt hatte im vierten Quartal 2023 jede(r) Beschäftigte, der/die ein Kurzzeitkonto genutzt hat, darauf 30,4 Plusstunden gutgeschrieben (vgl. Abbildung A1). Im Jahr 2013 waren es noch 35 Plusstunden gewesen.

Der Großteil aller bundesweit auf Kurzzeitkonten verbuchten Stunden entfiel 2023 mit 399 Millionen (84 %) auf westdeutsche Betriebe, 74 Millionen (16 %) auf ostdeutsche Betriebe. Das entspricht in etwa der Verteilung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen beiden Landesteilen. In Ostdeutschland lagen 26,9 Stunden je Konto vor, in Westdeutschland 31,2 Stunden.

Im Vergleich zum Osten ist im Westen ein stärkeres Wachstum im Zeitverlauf zu beobachten: Nachdem der Stundenbestand dort im Jahr 2013 bei 285 Millionen gelegen hatte, stieg er bis 2023 um 54 Prozent. Im Osten gab es im Jahr 2013 rund 64 Millionen Stunden auf Kurzzeitkonten, was einem deutlich geringeren Wachstum von 15 Prozent entspricht (detaillierte Informationen dazu siehe Hartl et al. 2025).

Somit hat sich die Zahl der Betriebe und der Beschäftigten, die diese Konten einsetzen, im Zeitver-

lauf deutlich erhöht, die Zahl der Betriebe hat sich im Vergleich zu 2013 sogar fast verdoppelt.

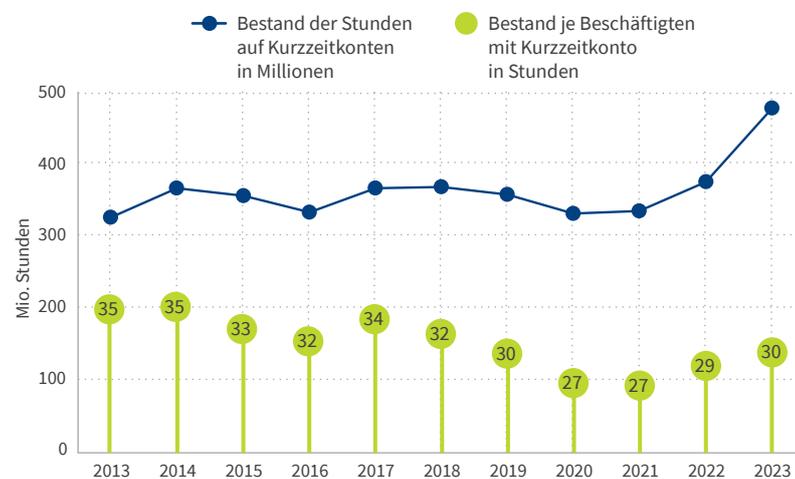
Stärkere Nutzung in Großbetrieben

Kurzzeitkonten kommen in Großbetrieben mit mehr als 250 Beschäftigten häufiger vor als in kleinen oder mittelgroßen Betrieben (vgl. Tabelle T1 auf Seite 4). Der Anteil der Beschäftigten, die ein solches Konto haben, ist in Großbetrieben eben-

A1

Gesamtwirtschaftlicher Bestand an Stunden auf Kurzzeitkonten sowie Bestand je Beschäftigten mit Kurzzeitkonto

2013 bis 2023, in Millionen Stunden bzw. in Stunden

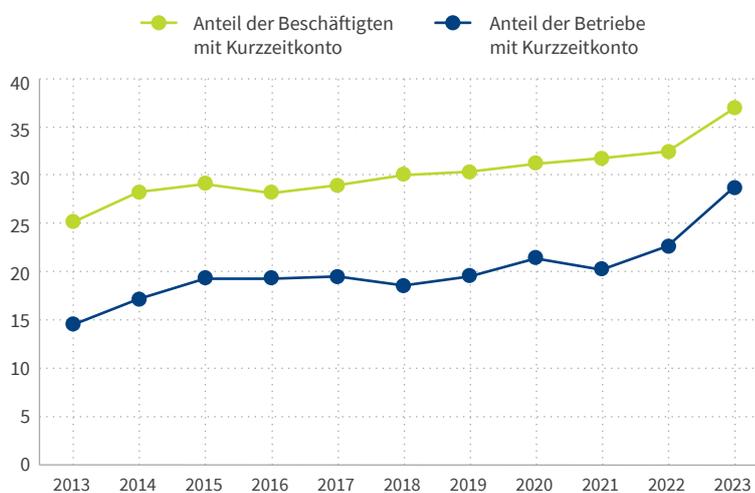


Quelle: IAB-Stellenerhebung 2013 bis 2023 jeweils im vierten Quartal; hochgerechnete Daten von Betrieben mit gültigen Angaben. © IAB

A2

Verbreitung von Kurzzeitkonten

2013 bis 2023, Anteile in Prozent



Quelle: IAB-Stellenerhebung 2013 bis 2023 jeweils im vierten Quartal; hochgerechnete Daten von Betrieben mit gültigen Angaben. © IAB

Verbreitung von Kurzzeitkonten im vierten Quartal 2023

Anteile in Prozent, Bestände in Millionen Stunden bzw. in Stunden

	Anteil der Betriebe mit Kurzzeitkonten an allen Betrieben	Anteil der Beschäftigten mit Kurzzeitkonto an allen Beschäftigten	Bestand der Stunden auf Kurzzeitkonten
	in %	in %	in Mio.
Gesamt	29	37	473
nach Betriebsgröße			
1–9 Beschäftigte	21	20	24
10–49 Beschäftigte	41	33	100
50–249 Beschäftigte	49	40	117
250 und mehr Beschäftigte	52	48	232
nach Betriebs-/Personalrat			
Betriebs- oder Personalrat	70	48	274
Kein Betriebs- oder Personalrat	39	31	199
nach Tarifbindung			
Branchen/Firmen/Haus-TV	50	44	320
Orientierung am Tarifvertrag	43	33	74
Kein Tarifvertrag	35	29	78
nach Wirtschaftszweig			
Handel; Instandhaltung und Reparatur	26	33	84
Gesundheits- und Sozialwesen	38	43	65
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	36	34	43
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung	44	49	38
Verarb. Gewerbe: Maschinen, Elektrotechnik, Fahrzeuge	35	33	35
Baugewerbe	30	31	31
Erbringung von freiberuflichen und wiss. Dienstleistungen	25	35	28
Verkehr und Lagerei	25	29	22
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	11	54	16
Information und Kommunikation	25	37	15
Verarb. Gewerbe: Metalle, Metallherzeugung	33	36	14
Verarb. Gewerbe: Ernährung, Textil, Bekleidung, Möbel	30	37	14
Gastgewerbe	30	38	13
Erziehung und Unterricht	33	38	12
Verarb. Gewerbe: Chemie, Kunststoff, Glas, Baustoffe	33	41	10
Bergbau, Energie- und Wasserversorgung	36	47	9
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	26	31	7
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	28	33	6
Kunst, Unterhaltung und Erholung	26	40	5
Verarb. Gewerbe: Holz, Papier, Druck	28	37	4
Grundstücks- und Wohnungswesen	19	28	2

■ Bestand der Stunden auf Kurzzeitkonten in Millionen
■ Bestand je Beschäftigten mit Kurzzeitkonto in Stunden

falls deutlich höher: Im gesamtdeutschen Durchschnitt liegt er bei 48 Prozent in Großbetrieben und bei 20 Prozent in Kleinbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten.

Häufige Nutzung in der öffentlichen Verwaltung, im Gesundheits- und Sozialwesen, aber auch in der Industrie

Kurzzeitkonten kommen besonders im Bereich öffentliche Verwaltung/Verteidigung/Sozialversicherung (in diesem Kurzbericht als öffentliche Verwaltung bezeichnet) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen zum Einsatz. So hatten im Jahr 2023 in der öffentlichen Verwaltung rund 44 Prozent aller Arbeitgeber und etwa jede(r) zweite Beschäftigte ein entsprechendes Konto (vgl. Tabelle T1). Auch in einigen Industriebereichen sind Kurzzeitkonten vermehrt zu beobachten, zum Beispiel in den Bereichen Maschinenbau/Elektrotechnik/Fahrzeuge sowie Metalle/Metallerzeugnisse. Vergleichsweise selten genutzt werden sie in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (11 % der Betriebe) sowie im Grundstücks- und Wohnungswesen (19 %). Diese Befunde stehen im Einklang mit früheren Ergebnissen aus dem IAB-Betriebspanel (Ellguth et al. 2018).

Die im unteren Teil von Tabelle T1 integrierte Abbildung enthält die Verteilung der Stunden auf Kurzzeitkonten nach Wirtschaftsbereichen. Mit rund 84 Millionen sind im Bereich Handel, Instandhaltung und Reparatur die allermeisten Stunden verbucht, gefolgt vom Gesundheits- und Sozialwesen mit 65 Millionen Stunden, den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen mit 43 Millionen Stunden und der öffentlichen Verwaltung mit 38 Millionen Stunden. Diese vier Wirtschaftsbereiche vereinen damit knapp die Hälfte (49 %) aller Stunden auf Kurzzeitkonten, ihr Anteil am gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumen beträgt 40 Prozent (siehe auch Hartl et al. 2025).

Der durchschnittliche Stundenbestand je Kurzzeitkonto weist auf die Bedeutung der Konten zur Abfederung von Auftragsschwankungen hin. So zeigen einige Branchen mit starken saisonalen Auftragsschwankungen vergleichsweise hohe Stundenbestände: So ist in der Landwirtschaft das Arbeitsaufkommen im Sommer deutlich erhöht,

Quelle: IAB-Stellenerhebung im vierten Quartal 2023; hochgerechnete Daten von Betrieben mit gültigen Angaben. © IAB

was auch noch zum Befragungszeitpunkt im vierten Quartal 2023 zu einer vergleichsweise hohen Stundenzahl pro Beschäftigten führte (durchschnittlich 59 Stunden je Konto).

Gründe für die Nutzung von Arbeitszeitkonten und für die Höhe der durchschnittlich verbuchten Stunden

Um herauszufinden, welche Betriebe systematisch häufiger Arbeitszeitkonten einsetzen und wie stark die Wahrscheinlichkeit ihrer Nutzung von bestimmten Charakteristika wie Region, Betriebsgröße, Branche, Tarifbindung oder Beschäftigtenstrukturen abhängt, wurde eine logistische Regression durchgeführt (zu methodischen Details und detaillierten Ergebnissen siehe Hartl et al. 2025). Die Ergebnisse bestätigen die deskriptiven Befunde aus Tabelle T1.

Die Wahrscheinlichkeit der Nutzung von Kurzzeitkonten in einem Betrieb erhöht sich mit zunehmender Betriebsgröße. Im Vergleich zum verarbeitenden Gewerbe, das als Referenzkategorie gewählt wurde, weisen insbesondere die Land- und Forstwirtschaft sowie das Gastgewerbe eine statistisch signifikant höhere, die Branchen Information und Kommunikation oder die Finanz- und Versicherungsdienstleistungen dagegen eine signifikant geringere Wahrscheinlichkeit dafür auf, Kurzzeitkonten zu nutzen.

Ein höherer Anteil geringfügig Beschäftigter verringert erwartungsgemäß die Wahrscheinlichkeit hierfür, denn der Einsatz geringfügiger Beschäftigung erlaubt bereits gewisse Flexibilität beim Arbeitseinsatz. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten und der Anteil der Teilzeitbeschäftigten haben keinen signifikanten Einfluss.

Tarifbindung sowie die Existenz eines Betriebsbeziehungsweise Personalrats erhöhen die Wahrscheinlichkeit der Nutzung von Kurzzeitkonten signifikant, was auf die Bedeutung flexibler Arbeitszeitmodelle aus Sicht der Arbeitnehmerschaft hinweist.

Weiterhin wurden mit einer OLS-Regression – ebenfalls für den Zeitraum 2013 bis 2023 für die Betriebe mit Kurzzeitkonten – Bestimmungsfaktoren für die Zahl der Stunden auf diesen Konten (je Beschäftigten) untersucht (im Detail siehe Hartl et

al. 2025). Hier zeigen weder Betriebsgröße noch Tarifbindung signifikanten Einfluss, aber die betriebliche Mitbestimmung eines Personal- oder Betriebsrats hat einen signifikanten negativen Einfluss auf die Stundenzahl. Dies legt nahe, dass sich Betriebs- und Personalräte für die Begrenzung und Kontrolle der Arbeitszeit im Rahmen flexibler Arbeitszeitmodelle einsetzen.

Den OLS-Regressionsergebnissen zufolge hatten im Gesamtzeitraum – jeweils im Vergleich zum verarbeitenden Gewerbe – die Beschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft sowie mit etwas Abstand im Bereich Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen signifikant mehr Stunden auf ihren Kurzzeitkonten verbucht. Bei den Beschäftigten im Finanz- und Versicherungswesen sowie im Grundstücks- und Wohnungswesen waren es signifikant weniger. Diese Resultate bestätigen die deskriptiven Befunde.

Die Stundenzahl ist bei einem höheren Frauenanteil im Betrieb signifikant geringer, der Teilzeitanteil ist ohne Bedeutung. Ein höherer Anteil geringfügig Beschäftigter hat keinen signifikanten Effekt auf die Stundenzahl.

Kurzzeitkonten als Instrument bei Personalmangel

Die Vakanzrate – definiert als Anteil aller sofort zu besetzenden Stellen an der Summe aus sofort zu besetzenden Stellen und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten – gibt Auskunft über mögliche Engpässe bei der Personalsuche. Die logistische Regression zeigt einen signifikant positiven Einfluss der Vakanzrate auf die Wahrscheinlichkeit der Nutzung von Kurzzeitkonten, aber die OLS-Schätzung ergibt keinen Einfluss auf den durchschnittlichen Stundenbestand.

Wirtschaftliche Einschränkungen durch zu wenige Arbeitskräfte haben signifikant positive Effekte in beiden Schätzungen. Demnach fällt der Einsatz von Kurzzeitkonten in Betrieben mit Fachkräftemangel höher aus. Kurzzeitkonten sind also nicht nur ein Instrument zur Anpassung an Auslastungsschwankungen, sondern auch zur Anpassung an personelle Schwankungen beziehungsweise Personalmangel. Durch das Angebot flexibler Arbeitszeitgestaltung können Arbeitgeber

zudem versuchen, ihre Attraktivität für potenzielle Bewerber und Bewerberinnen sowie für ihre Beschäftigten zu steigern.

Ob Kurzzeitkonten für Beschäftigte attraktiv sind, hängt davon ab, ob sie in nennenswertem Ausmaß mitbestimmen können, wann Stunden auf- und abgebaut werden, was Arbeitgeber durch- aus vor organisatorische Herausforderungen stellen kann. Vorliegende Forschungsarbeiten belegen, dass die Rahmenbedingungen von Arbeitszeitflexibilität vor allem durch die Art der Tätigkeit und den Betrieb bestimmt werden, weniger durch die Beschäftigten selbst (Zapf/Weber 2018). Es ist aber insbesondere die individuelle Zeitsouveränität, die sich positiv auf die Zufriedenheit der Beschäftigten mit ihrer Arbeitszeit auswirkt (Wanger 2017). Fehlt oder verschlechtert sie sich, kann das die Attraktivität eines Arbeitsplatzes mindern. Beispielsweise, wenn bei anziehender Auftragslage kurzfristig zusätzliche Arbeitszeit geleistet werden soll, aber die Betreuung der Kinder nicht abgesichert ist. Oder wenn ausschließlich der Arbeitgeber über den Zeitpunkt des Abbaus angesamelter Stunden entscheidet, dieser aber für die Beschäftigten ungünstig ist, zum Beispiel weil sie zu diesem Zeitpunkt ihren Hobbies nicht nachgehen oder keine Zeit mit der Familie verbringen können. In solchen Fällen könnten starre und somit verlässlich planbare Arbeitszeiten für Beschäftigte sogar attraktiver sein als flexible Arbeitszeiten.

Wenig wünschenswert erscheinen außerdem starre Kappungsregeln, die zu einer kompletten Streichung von Guthaben führen, wenn angesammelte Stunden nicht rechtzeitig ausgeglichen werden können. Hierdurch geht nicht nur den Beschäftigten vorher geleistete Arbeitszeit ersatzlos verloren, sondern auch Sozialversicherungsbeiträge werden nicht geleistet, obwohl die Arbeit verrichtet wurde.

Anpassungen im Konjunkturverlauf

In Zusammenhang mit der jährlichen Wachstumsrate des Bruttoinlandsprodukts (BIP) verdeutlichen die Regressionsergebnisse, dass die Stundenzahl auf Kurzzeitkonten in konjunkturell besseren Jahren höher ist als in Zeiten von schwachem Wachstum. Dies spiegelt die oben beschriebene

Flexibilität dieser Konten wider: In konjunkturell starken Zeiten arbeiten die Beschäftigten mehr als ihre regelmäßige vereinbarte Arbeitszeit und die Stundenzahl auf den Konten erhöht sich. Bei schwacher Auftragslage arbeiten sie weniger und bauen vorhandene Stunden ab oder sammeln weniger Plusstunden an. Zugleich steigt dann die Zahl der Betriebe, die dieses Instrument nutzen, um Nachfragerückgänge ohne (oder mit weniger) Entlassungen zu kompensieren. Diese Befunde ergänzen bereits vorliegende Diskussionen zur Rolle von Arbeitszeitkonten im Konjunkturverlauf (siehe Herzog-Stein/Zapf 2014 und Bellmann/Hübler 2015).

Hohe Kredite an die Arbeitgeber

In der Regel werden von den Beschäftigten mehr Zeitguthaben als -schulden aufgebaut, darauf verweist der gesamtwirtschaftlich stetig positive Saldo der Kurzzeitkonten im Zeitverlauf (vgl. Abbildung A1). Diese angesammelten Guthaben stellen bereits erbrachte, aber bislang unbezahlte Arbeitsleistung dar und somit einen Kredit der Beschäftigten an ihren Betrieb oder die Verwaltung. Der positive Saldo von 473 Millionen Stunden im Jahr 2023 entspricht einer geschätzten Nettolohnsumme von insgesamt 9,45 Milliarden Euro, die nicht ausgezahlt wurde.

Wenn Kurzzeitkonten klassische Überstundenregelungen und -vergütungen ersetzen, macht das den Faktor Arbeit auch günstiger. Denn die zunehmende Nutzung von Arbeitszeitkonten kann zu sinkenden Lohnstückkosten führen: Mussten bei festgelegten, starren Arbeitszeiten noch (oft zuschlagspflichtige) Überstunden extra vergütet werden, fallen zunächst „nur“ Zeitguthaben auf Arbeitszeitkonten an. Entsprechend sieht die Entwicklung der betrieblichen Abgeltungsformen bei Mehrarbeit aus: Seit der Wiedervereinigung hat sich der Anteil der klassischen bezahlten Überstunden mehr als halbiert, während sich der Anteil der transitorischen Überstunden, die durch Freizeit ausgeglichen werden können, nahezu verdoppelt hat (Wanger et al. 2022).

Ein dauerhaft hoher positiver Saldo auf den Kurzzeitkonten bedeutet zudem, dass den Sozialversicherungssystemen beträchtliche Einnahmen entgehen. Dazu gehören vor allem die Beiträge zur

Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie zur Kranken- und Pflegeversicherung, die zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber aufgeteilt sind.

Nach Berechnungen auf Basis der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen (Statistisches Bundesamt 2024) beliefen sich die durchschnittlichen Sozialbeiträge der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 2023 auf 4,63 Euro je bezahlter Arbeitsstunde, die der Arbeitgeber auf 5,95 Euro pro Stunde. Für die Stunden auf den Kurzzeitkonten ergibt sich ein Gesamtbetrag von rund 5 Milliarden Euro an nicht gezahlten Sozialversicherungsbeiträgen. Hinzu kommt nicht entrichtete Lohnsteuer in Höhe von circa 1,92 Milliarden Euro.

In Zeiten des Stundenaufbaus werden also die anteiligen Sozialbeiträge und Steuerzahlungen nicht geleistet, was aber beim Abbau der Stunden nachgeholt wird. Arbeitszeitkonten tragen somit zum Austarieren der Sozialkassen im Konjunkturverlauf bei – allerdings nur in Teilen, denn der Saldo der Kurzzeitkonten ist über die Zeit hinweg stets deutlich positiv.

Fazit

Unter dem Strich sind Kurzzeitkonten ein wichtiges Instrument stabilisierender Beschäftigungspolitik, nicht nur aus Sicht eines Betriebes oder einer Verwaltung, sondern auch aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive. Die steigende Zahl der Beschäftigten, die ein solches Konto nutzen, und der gewachsene gesamtwirtschaftliche Stunden-saldo zeigen die zunehmende Bedeutung flexibler Arbeitszeitgestaltung.

Für die Beschäftigten verbessern flexiblere Arbeitszeiten die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, beispielsweise für Eltern jüngerer Kinder oder für Beschäftigte, die Angehörige pflegen. Dies kann das Angebot an Arbeitskräften stärken. Nicht zuletzt entsprechen flexible Arbeitszeiten den Wünschen der jüngeren Generation am Arbeitsmarkt, die ihre Arbeitszeitpläne ohne Flexibilität möglicherweise reduzieren würde, was Arbeitskräfteknappheit verschärfen dürfte.

Voraussetzung für diese positiven Effekte ist es aber, dass die Beschäftigten wesentliche Mitsprache bei der tatsächlichen Gestaltung der Arbeitszeit einschließlich des Zeitpunkts für den Auf- und

Exkurs: Kurzzeitkonten während der Corona-Pandemie

Im Kontext der Covid-19-Pandemie zeigen sich in den einzelnen Wirtschaftsbereichen unterschiedliche Entwicklungen, die mit den in diesem IAB-Kurzbericht dargestellten Überlegungen zur Rolle von Konjunktur und Auftragslage bei der Stundenzahl auf Kurzzeitkonten korrespondieren (vgl. beide Abbildungen unten).

So ist 2020, dem Jahr mit den strengsten Lockdown-Maßnahmen, die Stundenzahl auf Kurzzeitkonten in der Energieversorgung deutlich gestiegen, während sie in dem von Schließungen besonders stark betroffenen Hotel- und Gaststättenwesen (Gastgewerbe) sichtlich rückläufig war.

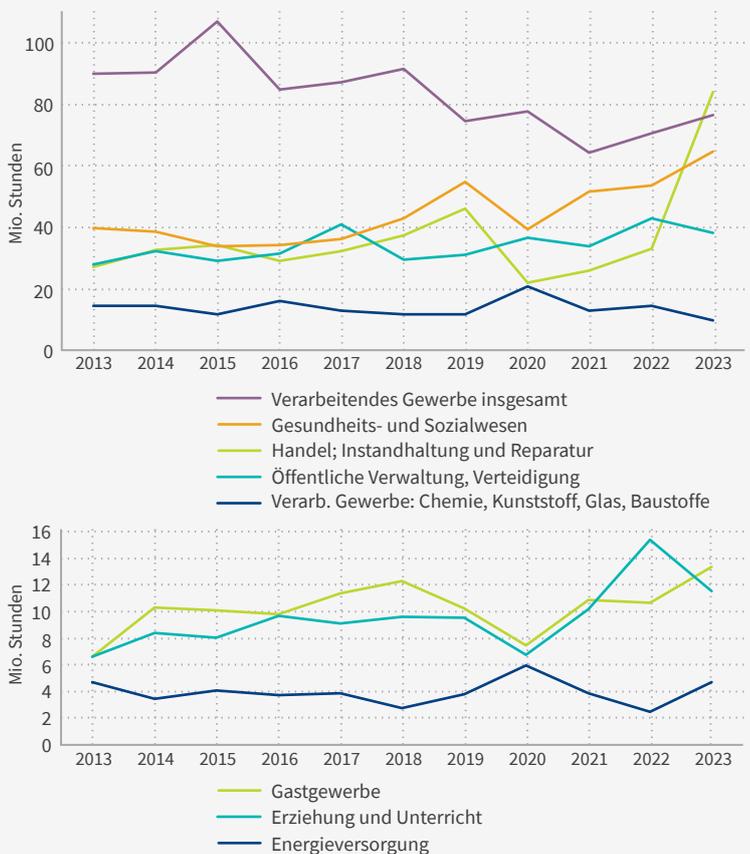
Im Bereich Erziehung und Unterricht ist mit Beginn der Pandemie ein Rückgang zu beobachten, der mit der Schließung vieler Betreuungseinrichtungen und Schulen zusammenhängen dürfte. Erkennbar sind im zeitlichen Verlauf die Herausforderungen bei der wiedereinsetzenden Betreuung der Kinder ab 2021 und im Jahr 2022, als viele Kitas und Schulen verstärkten Personalmangel spürten, auch weil Beschäftigte aufgrund (erwarteter) gesundheitlicher Risiken (noch) nicht wieder in den Beruf zurückgekehrt waren. In beiden Jahren stieg die Zahl der gebuchten Stunden stark an.

Im Gesundheits- und Sozialwesen ist ebenfalls ein Rückgang der Stundenzahl im ersten Pandemiejahr zu sehen. Damals hatte sich zwar in Teilbereichen des Gesundheitswesens die Arbeit intensiviert, aber in der Summe gab es 2020 laut Statistischem Bundesamt (2021) fast 2,5 Millionen weniger Krankenhausbehandlungen und rund 690.000 weniger Operationen als im Vorjahr, was sich in einem Rückgang des durchschnittlichen Saldos auf den Kurzzeitkonten zeigt.

Im verarbeitenden Gewerbe blieb der Saldo 2020 noch nahezu konstant und ging erst 2021 deutlicher zurück. In Teilbereichen gab es aber Anstiege: So wuchs die Stundenzahl im Bereich Chemie, Kunststoff, Glas und Baustoffe, was auch mit der verstärkten Nutzung der Baumärkte zusammenhängen dürfte, die im ersten Pandemiejahr Rekordumsätze verbuchten (Handelsverband Heimwerken, Bauen, Garten 2022). Während in der öffentlichen Verwaltung leicht Stunden aufgebaut wurden, war der Bereich Handel, Instandhaltung und Reparatur von den strengen Lockdown-Maßnahmen deutlich negativ betroffen.

Entwicklung der Stundenzahl auf Kurzzeitkonten in ausgewählten Wirtschaftszweigen

2013 bis 2023, jeweils im vierten Quartal, in Millionen Stunden



Quelle: IAB-Stellenerhebung 2013 bis 2023 jeweils im vierten Quartal; hochgerechnete Daten von Betrieben mit gültigen Angaben. © IAB



Dr. Tobias Hartl

ist Assistent Professor für Ökonometrie an der Universität Maastricht und war bis September 2024 Mitarbeiter im Forschungsbereich „Prognosen und gesamtwirtschaftliche Analysen“ am IAB.

Tobias.Hartl@maastrichtuniversity.nl



Susanne Wanger

ist Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Prognosen und gesamtwirtschaftliche Analysen“ am IAB.

Susanne.Wanger@iab.de



**Dr. Anja Warning
(geb. Kettner)**

ist Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Prognosen und gesamtwirtschaftliche Analysen“ am IAB.

Anja.Warning@iab.de



Prof. Dr. Enzo Weber

ist Leiter des Forschungsbereichs „Prognosen und gesamtwirtschaftliche Analysen“ am IAB.

Enzo.Weber@iab.de

Abbau von Plusstunden haben. Die Herausforderung ist also, Arbeitszeitflexibilität so zu gestalten, dass betriebliche Abläufe mit den Wünschen der Beschäftigten vereinbart werden (Weber 2023). Ein Schlüssel kann darin liegen, dass die Beschäftigten in einer guten Zusammenarbeit mit der Betriebs- oder Verwaltungsleitung passgenaue Lösungen mit erarbeiten und bei der konkreten Gestaltung und Steuerung von Arbeitszeitflexibilität über Arbeitszeitkonten beteiligt werden.

Literatur

Bellmann, Lutz; Hübler, Olaf (2015): Working time accounts and firm performance in Germany. IZA Journal of European Labor Studies, 24 (4) (<https://doi.org/10.1186/s40174-015-0048-8>).

Bossler, Mario; Gürtzgen, Nicole; Kubis, Alexander; Küfner, Benjamin; Popp, Martin (2022): The IAB Job Vacancy Survey: Establishment survey on labour demand and recruitment processes, waves 2000 to 2019 and subsequent quarters 2006 to 2021. FDZ-Datenreport Nr. 8 (https://doku.iab.de/fdz/reporte/2022/DR_08-22_EN.pdf).

Droste-Klempf, Christiane (2022): Betriebliche Altersversorgung, Altersteilzeit und Zeitwertkonten. Kompaktübersicht für die Entgeltabrechnung. Erich Schmidt Verlag.

Ellguth, Peter; Gerner, Hans-Dieter; Zapf, Ines (2018): Arbeitszeitkonten in Betrieben und Verwaltungen: Flexible Arbeitszeitgestaltung wird immer wichtiger. IAB-Kurzbericht Nr. 15.

Giotto, Timo; Seifert, Hartmut; Thoemmes, Jens (2021): Regelungsstrukturen und Praxis von Arbeitszeitkonten in Deutschland und Frankreich – Acht Fallstudien; Praxiswissen Betriebsvereinbarung, Study Nr. 461 der Hans-Böckler-Stiftung.

Groß, Hermann; Maschke, Manuela; Mierich, Sandra (2019): Regelungen von Arbeitszeitkonten. Mitbestimmungspraxis Nr. 20. Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) der Hans-Böckler-Stiftung (https://www.imu-boeckler.de/fpdf/HBS-007080/p_mbf_praxis_2019_20.pdf).

Gross, Hermann; Seifert, Hartmut (2017): Regulierte Flexibilität – Betriebliche Regelungsstrukturen von Arbeitszeitkonten. WSI-Mitteilungen, 70 (6), S. 432–441.

Handelsverband Heimwerken, Bauen, Garten (2022): Marktdaten zur Entwicklung des DIY-Marktes Deutschland (https://www.bhb.org/fileadmin/user_upload/datenpakete/pdf/DIY-Marktdaten_Deutschland_Informationen-leitfaden.pdf),

Hartl, Tobias; Wanger, Susanne; Warning, Anja; Weber, Enzo (2025): Gründe für die Nutzung von Kurzzeitkonten und ihren Stundenbestand. Aktuelle Daten und Indikatoren des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 8.7.2025.

Herzog-Stein, Alexander; Zapf, Ines (2014): Navigating the Great Recession: The Impact of Working-Time Accounts in Germany. ILR Review, 67 (3), S. 891–925 (<https://doi.org/10.1177/0019793914537455>).

IAB (2024): Ergebnisse der IAB-Arbeitszeitrechnung für das dritte Quartal 2024: Es werden so wenige Überstunden wie noch nie geleistet. Presseinformation des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung vom 3.12.2024.

Seifert, Hartmut (2020): Langzeitkonten – Warum ein gutes Arbeitszeitkonzept nur mäßig erfolgreich ist. WSI-Mitteilungen, 73 (4), S. 300–303.

Statistisches Bundesamt (destatis) (2024): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen, Inlandsproduktberechnung – Detaillierte Jahresergebnisse (endgültige Ergebnisse) – Fachserie 18 Reihe 1.4 - 2023 (Rechenstand: August 2024).

Statistisches Bundesamt (destatis) (2021): 13 % weniger stationäre Krankenhausbehandlungen im Jahr 2020. Pressemitteilung Nr. 445 vom 22.9.2021.

Wanger, Susanne (2017): What makes employees satisfied with their working time? The role of working hours, time-sovereignty and working conditions for working time and job satisfaction. IAB-Discussion Paper Nr. 20.

Wanger, Susanne; Hartl, Tobias; Hummel, Markus (2022): Überarbeitung der IAB-Arbeitszeitrechnung im Rahmen der VGR-Sommerrechnung 2022. IAB-Forschungsbericht Nr. 13.

Weber, Enzo (2023): Get ready for the X-day week! Social Europe. 26.7.2023 (<https://www.socialeurope.eu/get-ready-for-the-x-day-week>).

Zapf, Ines (2016): Traditionelle und moderne Formen der Arbeitszeitflexibilität. Angebots- und nachfrageseitige Faktoren von Überstunden und Arbeitszeitkonten. IAB-Bibliothek 361.

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

Zapf, Ines; Weber, Enzo (2018): Arbeitszeitflexibilität ist primär arbeitgeberorientiert. In: IAB-Forum, 16.2.2018.

Impressum | IAB-Kurzbericht Nr. 12, 8.7.2025 | Herausgeber: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, 90327 Nürnberg | Redaktion: Martina Dorsch | Grafik & Gestaltung: Nicola Brendel | Foto: Wolfram Murr, Fotofabrik Nürnberg und privat | Druck: MKL Druck GmbH & Co. KG, Ostbevern | Rechte: Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht: Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0) <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de> | IAB im Internet: www.iab.de. Dort finden Sie unter anderem diesen Kurzbericht zum kostenlosen Download | Kontakt: IAB.Kurzbericht@iab.de | ISSN 0942-167X | DOI 10.48720/IAB.KB.2512