



IAW-Kurzbericht

5/2003

Verbreitung und Ausgestaltung betrieblicher Arbeitszeitkontenmodelle in Baden-Württemberg

Harald Strotmann
Knut Wetzig

Juli 2003

INSTITUT FÜR
ANGEWANDTE
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG
Ob dem Himmelreich 1
72074 Tübingen

T: (0 70 71) 98 96-0
F: (0 70 71) 98 86-99
E-Mail: iaw@iaw.edu
Internet: www.iaw.edu

Verbreitung und Ausgestaltung betrieblicher Arbeitszeitkontenmodelle in Baden-Württemberg

Harald Strotmann, Knut Wetzig¹

Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW), Tübingen

1. Einführung und Problemhintergrund

In den gegenwärtigen Diskussionen über die Notwendigkeit einer stärkeren Flexibilisierung der Arbeitswelt sowie einen möglichen beschäftigungswirksamen Abbau von Überstunden werden Arbeitszeitkonten häufig als ein mögliches Instrument vorgeschlagen, mit dem beide Ziele gleichzeitig erreicht werden können. Unter Arbeitszeitkonten versteht man dabei die Möglichkeit, Abweichungen von der Vertragsarbeitszeit zu ermöglichen und auf einem Konto in Arbeitsstunden bzw. dem entsprechenden Geldwert dem Arbeitnehmer gutzuschreiben bzw. zu belasten. Die Zeitkonten müssen dann regelmäßig innerhalb eines bestimmten Zeitraumes ausgeglichen werden, wobei unterschieden werden muss zwischen *Kurzzeitkonten*, bei denen ein Ausgleich in kürzeren Zeiträumen erfolgt und *Langzeitkonten*, mit denen primär andere personalpolitische Strategien als die Kompensation von Schwankungen im Arbeitsanfall (z.B. Ermöglichung längerfristiger Weiterbildungsphasen, Verkürzung der Lebensarbeitszeit,...) verfolgt werden. Den gesetzlichen Rahmen für Arbeitszeitkonten bildet das „Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“ vom 6. April 1998, das teilweise auch kurz als „Flexi-Gesetz“ bezeichnet wird.

Wenn es mit Hilfe von Arbeitszeitkonten gelingt, Produktions- von Beschäftigungsschwankungen zu entkoppeln sowie teuer bezahlte Überstunden zu verringern, entstehen für die Unternehmen Kostenvorteile und somit ein Gewinn an Wettbewerbsfähigkeit. Insofern kann es aus betrieblicher Sicht sinnvoll sein, auf den Einsatz von Arbeitszeitkonten zu setzen. Doch auch aus volkswirtschaftlicher Perspektive könnte ein verstärkter Einsatz von Arbeitszeitkonten vorteilhaft sein, wenn es gelingt, einen Abbau beschäftigungsfeindlicher bezahlter Überstunden zu ermöglichen, oder in Schwächephase durch Abbau von Arbeitszeitpolstern Entlassungen zu vermeiden. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Nürnberg hat der gewachsenen gesamtwirtschaftlichen Bedeutung von Arbeitszeitkonten Rechnung getragen, indem es mögliche gesamtwirtschaftliche Effekte von Arbeitszeitkonten in die IAB-Arbeitszeitrechnung einbezieht. Es gelangt dabei zu dem Ergebnis, „dass die Bedeutung von Arbeitszeitkonten für die gesamtwirtschaftliche Arbeits-

¹ Verantwortlicher Autor: Dr. Harald Strotmann, Geschäftsführer am Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW), Ob dem Himmelreich 1, 72074 Tübingen, Email: harald.strotmann@iaw.edu. Der Beitrag entstand im Rahmen des Gutachtens „Atypische Beschäftigung und betriebliche Arbeitszeitflexibilisierung in Baden-Württemberg“ für das Wirtschaftsministerium des Landes Baden-Württemberg.

zeitentwicklung bereits größer ist, als bisher angenommen (Koch 2001, S. 1)“, und die Nutzung von Arbeitszeitkonten die gesamtwirtschaftliche Arbeitszeitflexibilität erhöht und damit eine Beschäftigungsstabilisierung und Kostendämpfung bewirkt habe. Insofern ist nicht verwunderlich, dass einer Flexibilisierung der Arbeitszeiten gerade durch Arbeitszeitkonten auch von politischer Seite ein hoher Stellenwert beigemessen wird (vgl. z.B. Deutscher Bundestag 2002, S. 13).

Skeptiker einer Ausweitung von Arbeitszeitkonten befürchten, dass Arbeitszeitkonten sich zu einem Instrument der heimlichen Arbeitszeitverlängerung entwickeln könnten, wenn die Konten mittelfristig überlaufen würden und keine Möglichkeit zur Entnahme der Zeitguthaben absehbar wäre (vgl. z.B. Bundesmann-Jansen et al. 2000, S. 160ff.). So hat eine Befragung von Arbeitnehmern zu deren Bewertung von Arbeitszeitkonten ergeben, dass einerseits die Vorteile von Zeitkonten gesehen werden, gleichzeitig wurden jedoch auch Befürchtungen geäußert. Immerhin die Hälfte der Befragten gab an, dass mit der Einführung von Arbeitszeitkonten ein Mehr an Zeitsouveränität einher gehe. Eine größere Abhängigkeit von betrieblichen Erfordernissen war dagegen eine häufiger genannte Sorge. Derartigen Befürchtungen muss jedoch bei der Umsetzung der Arbeitszeitkonten in die betriebliche Praxis durch entsprechende Vereinbarungen Rechnung getragen werden.

Auf Bundesebene liegen aus verschiedenen Quellen Informationen zur Verbreitung von Arbeitszeitkonten vor. Qualitativ besonders gut sind die Informationen auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels (vgl. z.B. Bellmann/Ludewig 2000 oder Infratest Sozialforschung 2003), die repräsentative Aussagen für Betriebe aller Branchen und Größenklassen ermöglichen. Dies ist bei vielen anderen Datenquellen, wie z.B. den Betriebs- und Beschäftigtenbefragungen des ISO-Instituts oder dem WSI-Betriebsrätepanel nicht der Fall, was auch die zum Teil leicht divergierenden Ergebnisse erklärt.

Statistisch belastbare Informationen über die Verbreitung von Arbeitszeitkonten in Baden-Württemberg lagen bislang nicht vor. Mit der Welle 2002 des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg, einer repräsentativen Befragung von rund 1.250 baden-württembergischen Arbeitgebern, kann diese Informationslücke nun erstmals auch im Land geschlossen werden. In diesem IAW-Kurzbeitrag wird daher erstmals repräsentativ das Ausmaß der Verwendung und die Ausgestaltung von Arbeitszeitkonten in Baden-Württemberg untersucht. Darüber hinaus soll analysiert werden, welche Betriebe in besonderem Maße auf Arbeitszeitmodelle zurückgreifen. Abschnitt 2 beschreibt die Verbreitung und Ausgestaltung dieser Modelle im Land, wobei zwischen Kurzzeitkonten und Langzeitkonten unterschieden werden kann. Abschnitt 3 wendet sich einer Analyse der Verbreitung von Überstunden in Betrieben mit und ohne Arbeitszeitkonten zu, bevor in Abschnitt 4 überprüft wird, ob gerade Betriebe mit Schwankungen ihrer Geschäftstätigkeit verstärkt

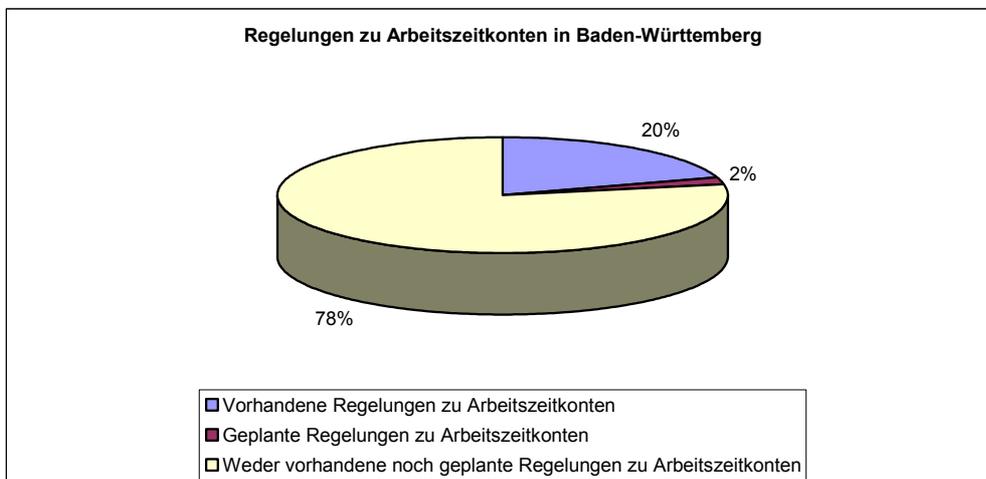
auf Arbeitszeitkonten zurückgreifen, und ob es durch den Einsatz von Arbeitszeitkonten gelingen kann, die Beschäftigung zu stabilisieren. Abschnitt 5 überprüft im Rahmen multivariater Probitmodelle alternative Hypothesen über mögliche Einflussgrößen der Verbreitung von Arbeitszeitkonten, bevor in Abschnitt 6 die wesentlichen Ergebnisse zusammengefasst werden.

2. Arbeitszeitkonten in Baden-Württemberg

2.1 Verbreitung

In Baden-Württemberg verfügte zur Mitte des Jahres 2002 etwa jeder fünfte Betrieb über Regelungen zu Arbeitszeitkonten (vgl. Abbildung 2.1). Weitere 2% der Betriebe gaben an, die Einführung von Zeitkonten zu planen. Mit etwa 78% aller Betriebe hatte somit der größte Teil der baden-württembergischen Arbeitgeber weder Arbeitszeitkonten implementiert noch geplant. Damit weicht die Verbreitung von Arbeitszeitkonten in Baden-Württemberg kaum von der Verbreitung in Westdeutschland insgesamt ab, wo ebenfalls nur rund jeder fünfte Betrieb über derartige Konten verfügte. Fast zwei Drittel der Betriebe, die über Arbeitszeitkonten verfügen, räumen diese Möglichkeit dann auch allen Beschäftigten ein, in wenigen Betrieben gelten die entsprechenden Regelungen nur für einen kleinen Teil der Beschäftigten.

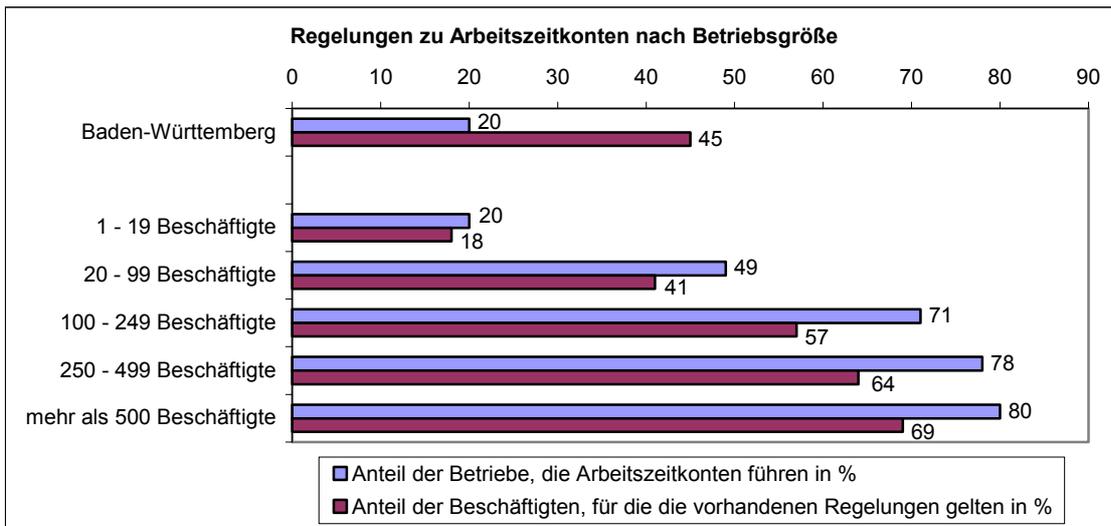
Abbildung 2.1: Verbreitung von Arbeitszeitkonten in Baden-Württemberg, 30. Juni 2002



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2002, Berechnungen des IAW

Gemessen an der Zahl der Beschäftigten, die Arbeitszeit auf Konten verbuchen können, spielen Arbeitszeitkonten eine wichtigere Rolle als gemessen am Anteil der Betriebe. Mit 45% aller Beschäftigten kann immerhin fast jeder zweite Beschäftigte im Land solche Konten bei seiner Arbeitszeitgestaltung nutzen.²

² Für 2001 schätzt das ISO-Institut den Anteil der Betriebe mit Arbeitszeitkonten in Deutschland auf 29%, den Beschäftigtenanteil auf 40% (vg. Munz et al. 2002: S. 335.). Der Schätzwert für den Anteil der Be-

Abbildung 2.2 Verbreitung von Arbeitszeitkonten in Baden-Württemberg nach Betriebsgröße

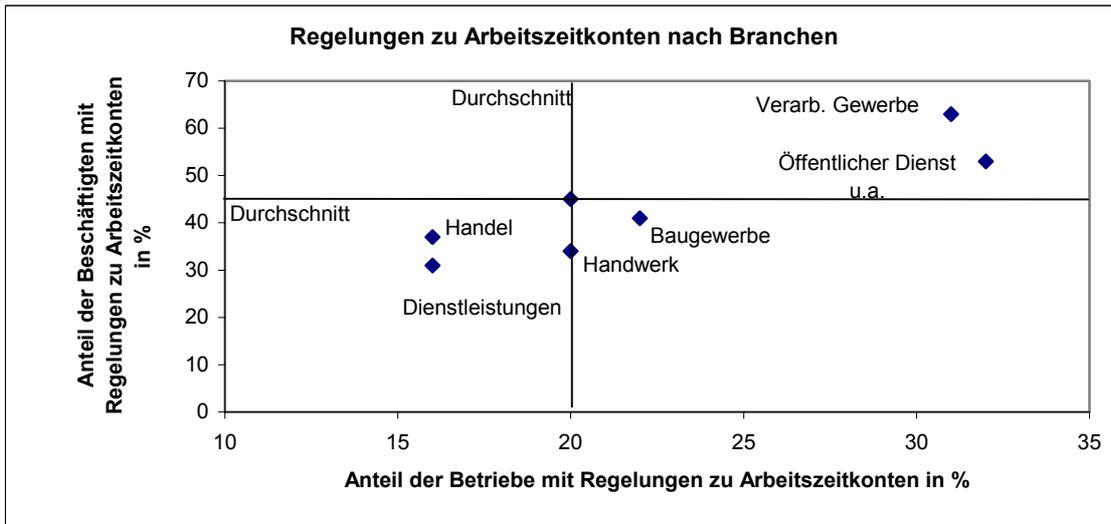
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2002, Berechnungen des IAW

Dies zeigt, dass die Verbreitung von Arbeitszeitkonten mit zunehmender Betriebsgröße erheblich ansteigt (vgl. Abbildung 2.2). Immerhin vier von fünf Betrieben mit 250 oder mehr Beschäftigten haben Arbeitszeitkonten eingerichtet, während jedoch nur sehr wenige Kleinbetriebe mit 4 oder weniger Beschäftigten (7%) entsprechende Regelungen besitzen. Für kleinere Unternehmen steht der Aufwand für die Einrichtung von Arbeitszeitkonten oft in keinem Verhältnis zum resultierenden Nutzen, die (Fix-)Kostenhürde für die Einführung von Arbeitszeitkonten ist somit in Kleinbetrieben häufig zu hoch (vgl. Ludewig 2001 oder BDA 1999).

Auch zwischen den Wirtschaftsbereichen bestehen teilweise beträchtliche Unterschiede (vgl. Abbildung 2.3). Überdurchschnittlich hoch ist die Verbreitung von Arbeitszeitkonten sowohl gemessen an der Zahl der Beschäftigten als auch an der Zahl der Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe. So haben mit 63 Prozent fast zwei Drittel aller Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe ein Arbeitszeitkonto. Im privaten Dienstleistungssektor und im Handel dagegen sind Arbeitszeitkonten bislang unterdurchschnittlich verbreitet, wobei zunächst offen bleibt, ob dies an der üblicherweise geringeren Größe der dortigen Betriebe liegt oder aber branchenspezifische Gegebenheiten die geringe Verbreitung erklären können. Dies wird im Rahmen der multivariaten Analysen in Abschnitt 5 überprüft.

Abbildung 2.3: Verbreitung von Arbeitszeitkonten in Baden-Württemberg nach Branchen, 30. Juni 2002

triebe liegt also etwas über den Schätzwerten aus dem IAB-Betriebspanel, wobei letzterer Datensatz gerade auch mit Blick auf die Betriebsgrößenstruktur repräsentativ ist. Die Verbreitung von Arbeitszeitkonten in Deutschland hat in den vergangenen Jahren sehr zugenommen. Noch 1998 lagen die entsprechenden Anteile bei 19% der Betriebe und 33% der Beschäftigten.



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2002, Berechnungen des IAW

Mit der Einführung von Arbeitszeitkonten sind in nicht unerheblichem Maße Regulierungserfordernisse verbunden. Der Einführungsprozess kann auch deshalb konfliktreich sein, da auf Seiten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer unterschiedliche Erwartungen und Befürchtungen bestehen. Im Folgenden soll daher zunächst deskriptiv untersucht werden, ob Arbeitszeitkonten stärker in Betrieben verbreitet sind, die tarifabhängig sind, oder ob die Tarifbindung keinen Einfluss hat auf die Verbreitung.

Tabelle 2.1: Anteile der Betriebe mit Arbeitszeitkonten nach Größe und Tarifzugehörigkeit, Baden-Württemberg, 30. Juni 2002

	Anteile der Betriebe mit Arbeitszeitkonten an ...		
	... Betrieben, die tariflich gebunden sind in %	... Betrieben, die nicht tariflich gebunden sind in %	... allen Betrieben in %
Baden-Württemberg	29	14	20
1 - 4 Beschäftigte	8	6	7
5 - 19 Beschäftigte	28	17	22
20 - 99 Beschäftigte	51	57	49
100 - 249 Beschäftigte	74	73	71
250 - 499 Beschäftigte	80	71	78
500 und mehr Beschäftigte	83	56	80

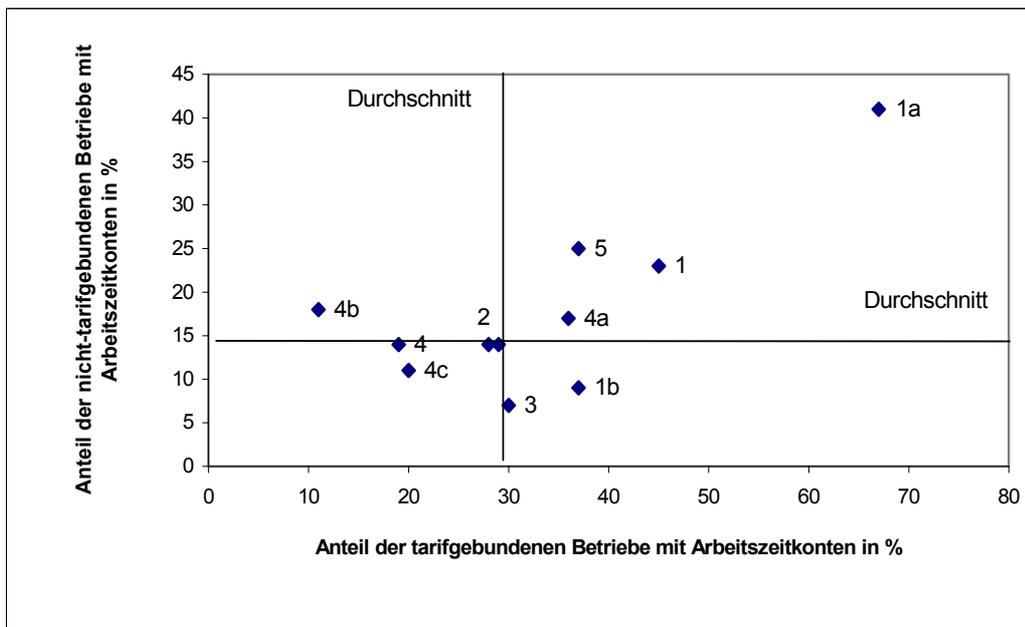
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2002, Berechnungen des IAW

In Baden-Württemberg haben 29 Prozent der Betriebe, die tariflich gebunden sind, auch Regelungen zu Arbeitszeitkonten – im Gegensatz zu 14 Prozent der tariflich ungebundenen Betriebe (vgl. Tabelle 2.1). Das heißt, dass die Wahrscheinlichkeit, in einem Betrieb Regelungen zu Arbeitszeitkonten zu finden, doppelt so hoch ist wie in Betrieben, die einem Tarifvertrag unterstehen. Aller-

dings muss berücksichtigt werden, dass Größeneffekte diese Ergebnisse systematisch überlagern, da das Ausmaß der Tarifbindung mit zunehmender Betriebsgröße erheblich wächst (vgl. dazu Strotmann 2003). Insofern kann erst im Rahmen der multivariaten Analysen in Abschnitt 5 geklärt werden, ob die Tarifbindung einen systematischen Einfluss auf die Existenz von Arbeitszeitkonten aufweist oder nicht.

Abbildung 2.4 gibt die Anteile der tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Betriebe mit Arbeitszeitkonten disaggregiert nach Branchen wieder. In der Tendenz gilt, dass in Branchen mit einer hohen Verbreitung von Zeitkonten bei tarifgebundenen Betrieben auch der entsprechende Anteil bei den nicht-tarifgebundenen Betrieben sehr hoch ist.

Abbildung 2.4: Verbreitung von Arbeitszeitkonten nach Branchen in tarif- und nicht-tarifgebundenen Betrieben zum 30. Juni 2002



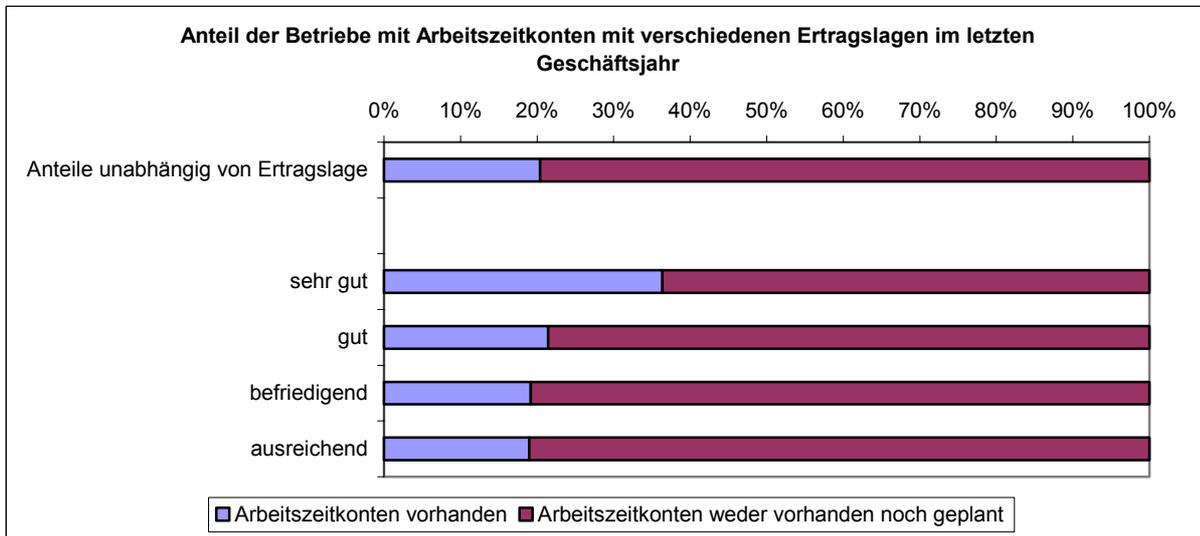
1	Verarbeitendes Gewerbe	4	Dienstleistungen
1a	Schlüsselbranchen	4a	Unternehmensnahe Dienstleistungen
1b	Sonst. Verarbeitendes Gewerbe	4b	Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen
2	Baugewerbe	4c	Sonstige Dienstleistungen
3	Handel und Reparatur	5	Öffentlicher Dienst u.a.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2002, Berechnungen des IAW

Betriebe mit Arbeitszeitkonten zeichnen sich durch eine überdurchschnittlich positive Ertragslage aus (vgl. Abbildung 2.5). Unter den Betrieben mit einer sehr guten Ertragslage verfügte mehr als ein Drittel (insgesamt nur 21 Prozent) über Arbeitszeitkonten. Ob allerdings die gute Lage die Ein-

führung der Arbeitszeitkonten erlaubt oder aber die Arbeitszeitkonten zur guten Ertragslage beigetragen haben, muss offen bleiben.³

Abbildung 2.5: Ertragslage der baden-württembergischen Betriebe in Abhängigkeit von der Existenz von Arbeitszeitkonten, 30. Juni 2002



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2002, Berechnungen des IAW

Im Rahmen der multivariaten Analysen in Abschnitt 5 werden auch weitere mögliche Einflussfaktoren der Verbreitung von Arbeitszeitkonten, wie z.B. die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten, die Existenz eines Betriebsrates oder auch die Wettbewerbsbedingungen gemessen an der Exporttätigkeit, berücksichtigt.

2.2 Zur konkreten Ausgestaltung der Arbeitszeitkontenmodelle

Von der Verbuchung von Zeitelementen können sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer profitieren. Arbeitgeber, indem es ihnen ermöglicht wird, nachfragebedingte Schwankungen in der erforderlichen Arbeitszeit durch Arbeitszeitkonten abzufedern. Arbeitnehmer, indem sie einen größeren Freiraum haben, um ihre Arbeits- und Freizeit ihren individuellen Wünschen anzupassen. Gleichzeitig wird jedoch gerade von Seiten der Arbeitnehmer die Befürchtung geäußert, dass Arbeitszeitkonten ein indirektes Mittel zur Arbeitszeitverlängerung seien und es letztlich zu einem Überlaufen der Konten ohne Kompensation kommen könnte (vgl. Bundesmann-Jansen et al. 2000). Häufig wird in den Betrieben daher der Zeitraum, in dem ein Arbeitszeitkonto wieder ausgeglichen werden muss, begrenzt. Bevor in Abschnitt 2.2.2 auf die betrieblichen Regelungen zum Ausgleichszeitraum eingegangen wird, soll zunächst dargestellt werden, welche Zeitelemente auf den Konten verbucht werden können.

³ Im IAB-Betriebspanel Fragebogen ist weiterhin die Antwortmöglichkeit „Arbeitszeitkonten geplant“ aufgeführt, doch wurde diese bei der grafischen Darstellung übergangen wegen der geringen Relevanz.

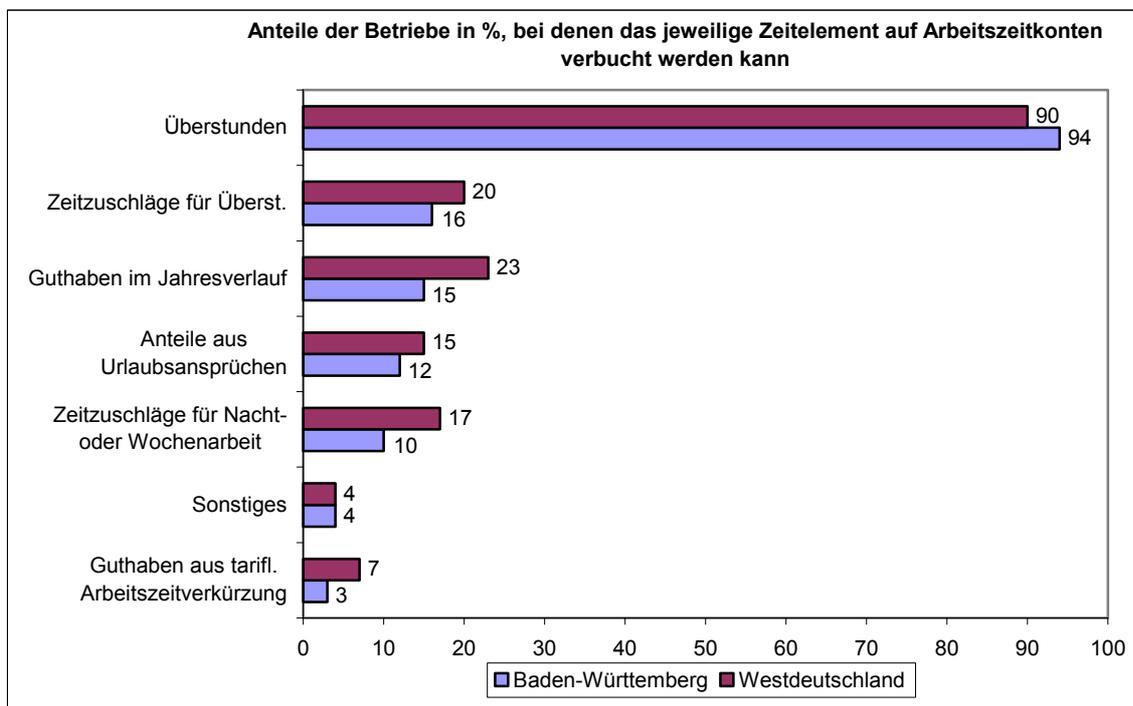
2.2.1 Welche Zeitelemente können auf Arbeitszeitkonten verbucht werden?

Mit Blick auf die möglichen Zeitelemente, die auf Arbeitszeitkonten verbucht werden können, sind verschiedene Formen denkbar:

- Überstunden
- Zeitzuschläge für Überstunden
- Guthaben im Jahresverlauf
- Zeitzuschläge für Nacht- oder Wochenendarbeit
- Guthaben aus tariflicher Arbeitszeitverkürzung
- Anteile aus Urlaubsansprüchen

Mit dem IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg werden nun erstmals auch repräsentative Angaben zur Umsetzung der diversen Modelle in den Betrieben möglich.

Abbildung 2.6: Verbuchbare Zeitelemente auf Arbeitszeitkonten in Baden-Württemberg und Westdeutschland (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2002, Berechnungen des IAW

Abbildung 2.6 zeigt, dass Überstunden bei fast allen Betrieben mit Arbeitszeitkonten auf den Konten verbucht werden können, so dass Überstundenkonten die mit Abstand dominierende Form von Arbeitszeitkonten darstellen. Dies gilt für Westdeutschland ebenso wie für Baden-Württemberg.

Sämtliche anderen Zeitelemente sind von nachrangiger Bedeutung, wobei Zeitzuschläge für Überstunden, Guthaben im Jahresverlauf, Anteile aus Urlaubsansprüchen und Zeitzuschläge für Nacht- oder Wochenarbeit immerhin auch noch von jedem sechsten bis zehnten dieser Betriebe in die Regelungen einbezogen sind. Auffällig ist, dass diese anderen Formen in Westdeutschland allesamt weiter verbreitet sind als in Baden-Württemberg, während im Land die Dominanz der Verbuchung von Überstunden noch größer ist.

Die Möglichkeit der Verbuchung von Überstunden ist in den Betrieben mit Arbeitszeitkonten unabhängig von der Betriebsgröße gegeben (vgl. Tabelle 2.2). Dies kann daran liegen, dass Arbeitszeitkonten aus Gründen der Kostenersparnis gerade auch für Betriebe interessant sind, in denen Überstunden geleistet werden, da mit den Konten eine Verteilung von Überstunden über die Zeit ermöglicht wird. Wie später noch genauer ausgeführt wird, erlaubt das IAB-Betriebspanel leider keine Rückschlüsse auf den zeitlichen Umfang der Überstunden, so dass Substitutionseffekte von Überstunden auf Arbeitszeitkonten nicht quantifiziert werden können.

Tabelle 2.2: Verbuchbare Zeitelementen auf Arbeitszeitkonten in badn-württembergischen Betrieben unterschiedlicher Größe, 30. Juni 2002

	Verbuchbare Zeitelemente auf den Arbeitskonten						
	Überstunden	Zeitzuschläge für Überst.	Guthaben aus ungl. Verteilung der Arbeitszeit im Jahresverlauf	Zeitzuschl. für Nacht- oder Wochenendarbeit	Anteile aus Urlaubsansprüchen	Sonstiges	Guthaben aus tarifl. Arbeitszeitverkürzung
	Anteile an Betrieben in %						
Baden-Württemberg	94	16	15	10	12	4	3
Westdeutschland	90	20	23	17	15	4	7
1 - 19 Beschäftigte	95	14	12	5	13	4	1
20 - 99 Beschäftigte	91	20	16	19	10	3	4
100 - 249 Beschäftigte	96	23	29	22	12	1	15
250 - 499 Beschäftigte	92	27	48	25	14	3	13
500 und mehr Beschäftigte	93	30	63	20	12	0	21

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2002, Berechnungen des IAW

Ähnlich größenunabhängig ist eine Verbuchung von Anteilen aus Urlaubsansprüchen. Zeitzuschläge für Überstunden, Jahresverlaufguthaben, Zeitzuschläge für Nacht- oder Wochenendarbeit und Guthaben aus tariflichen Arbeitszeitverkürzungen finden sich dagegen in größeren Betrieben in stärkerem Maße wieder als in kleinen Betrieben. Dieses Ergebnis ist nicht überraschend, wenn man bedenkt, dass größere Betriebe eher an einen Tarifvertrag gebunden sind und auch eher Nacht- bzw. Wochenendarbeit einsetzen.

Bei Disaggregation nach Wirtschaftszweigen werden ebenfalls sehr große Unterschiede sichtbar. So wird im Öffentlichen Dienst vergleichsweise einseitig auf die Anrechnung von Überstunden auf Arbeitszeitkonten gesetzt. Die Baubranche fällt dagegen bei der Verbuchung von Zeitzuschlägen für Nacht- oder Wochenendarbeit und von Anteilen aus Urlaubsansprüchen aus dem Rahmen (vgl. Tabelle 2.3).

Tabelle 2.3: Verbuchbare Zeitelemente auf Arbeitszeitkonten in baden-württembergischen Betrieben unterschiedlicher Branchen, 30. Juni 2002

	Verbuchbare Zeitelemente auf den Arbeitskonten						
	Überstunden	Zeitzuschläge für Überst.	Guthaben im Jahresverlauf	Zeitzuschl. für Nacht- o. Wochenendarbeit	Anteile aus Urlaubsansprüchen	Sonstiges	Guthaben aus tarifl. Arbeitszeitverkürzung
	Anteile an Betrieben in %						
Baden-Württemberg	94	16	15	10	12	4	3
Verarbeitendes Gewerbe	92	35	19	12	24	1	3
Baugewerbe ⁴	97	11	18	1	1	3	6
Handel und Reparatur	100	14	14	12	11	0	1
Dienstleistungen	91	10	14	11	12	9	4
Öffentlicher Dienst u.a.	94	8	14	9	5	0	2

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2002, Berechnungen des IAW

2.2.2 Wie lange ist der Ausgleichszeitraum?

Um ein dauerhaftes Überlaufen von Zeitkonten zu vermeiden, wird häufig auf Betriebsebene der Zeitraum, in dem ein Arbeitszeitkonto wieder ausgeglichen werden muss, begrenzt. Typisch sind Längen von:

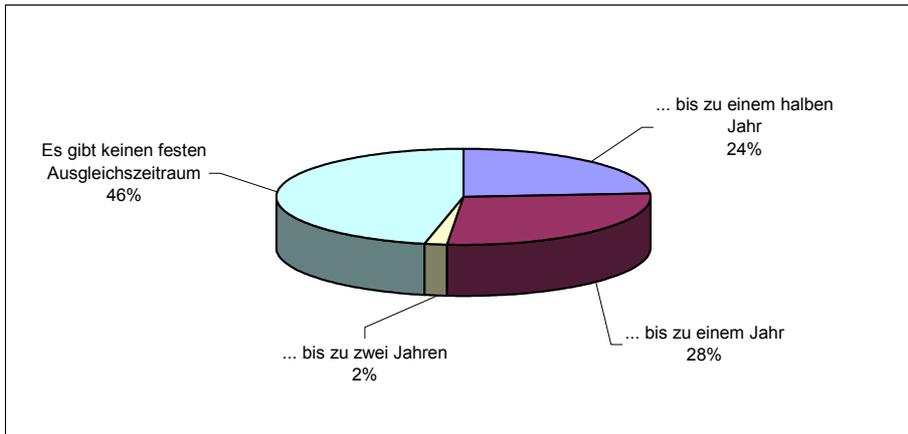
- bis zu einem halben Jahr
- bis zu einem Jahr
- bis zu zwei Jahren

Arbeitszeitkonten mit besonders langen Ausgleichszeiträumen werden auch als Langzeitarbeitszeitkonten bezeichnet. Mit ihnen werden üblicherweise andere Ziele als mit den normalen Konten verfolgt, so dass sie in Abschnitt 2.2.3 gesondert behandelt werden.

⁴ Geringe Fallzahl, daher hohe statistische Unsicherheit der Schätzwerte.

In Baden-Württemberg haben zur Mitte des Jahres 2002 47 Prozent aller Betriebe mit Regelungen zu Arbeitszeitkonten keinen festen Ausgleichszeitraum festgelegt (vgl. Abbildung 2.7). Ausgleichszeiträume von mehr als einem Jahr spielen mit durchschnittlich 2 Prozent der Betriebe eine zu vernachlässigende Rolle. Gibt es also einen festgelegten Ausgleichszeitraum, so reicht dieser typischerweise bis zu einem halben (24%) oder bis zu einem Jahr (28%).

Abbildung 2.7: Anteile der Betriebe mit Ausgleichszeiträumen von ...



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2002, Berechnungen des IAW

Tabelle 2.4: Ausgleichszeiträume für Abweichungen von vereinbarten Sollarbeitszeiten nach Betriebsgrößen, 30. Juni 2002.

	Ausgleichszeitraum für Abweichungen von vereinbarten Sollarbeitszeiten				
	Bis zu einem halben Jahr	Bis zu einem Jahr	Bis zu zwei Jahren	Mehr als zwei Jahre	Es gibt keinen festen Ausgleichszeitraum
	Anteile an Betrieben in %				
Baden-Württemberg	24	28	2	0	47
Westdeutschland	28	38	2	1	31
1 - 19 Beschäftigte	20	24	1	0	55
20 - 99 Beschäftigte	28	37	3	1	31
100 - 249 Beschäftigte	32	34	0	0	39
250 - 499 Beschäftigte	29	40	2	2	32
500 und mehr Beschäftigte	38	28	6	0	29

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2002, Berechnungen des IAW

Die Unterschiede zwischen den baden-württembergischen Betrieben und dem westdeutschen Durchschnitt sind dabei durchaus beträchtlich. In Westdeutschland verfügten immerhin fast 70% der Betriebe mit Arbeitszeitkonten über betrieblich vereinbarte Ausgleichszeiträume, in Baden-Württemberg nur gut 50% (vgl. Tabelle 2.4).

Um das Fehlen von Vereinbarungen über die Ausgleichzeiträume abschließend bewerten zu können, müsste man über Informationen verfügen, was nach Ablauf der Ausgleichzeit mit den angefallenen Guthaben und Schulden geschieht. Würden die angelaufenen Stunden sonst verfallen, so kann es für Arbeitnehmer vorteilhaft sein, dass der Ausgleichszeitraum noch nicht abgelaufen ist. Andererseits könnte ein festgelegter Ausgleichszeitraum von der Konstruktion her auch helfen, um ein zu großes Überlaufen des Zeitkontos zu verhindern. Interessant wäre in diesem Zusammenhang daher vor allem auch das Wissen, ob neben dem Ausgleichszeitraum auch Obergrenzen für Zeitguthaben und -schulden vereinbart wurden und was bei Überschreiten der Obergrenze mit den angesparten Zeitguthaben in den Betrieben passiert. Das IAB-Betriebspanel liefert dazu leider in seiner Welle 2002 keine verwertbaren Informationen. Eine Betriebsbefragung des ISO-Instituts aus dem Jahr 2001 gelangt zu dem Ergebnis, dass in 50% der Arbeitszeitkontenbetriebe weder eine Regelung zum Ausgleichszeitraum noch zur Obergrenze vereinbart sei. Nur 17% der Betriebe hatten sowohl einen Ausgleichszeitraum als auch eine Obergrenze vereinbart. Das muss nicht bedeuten, dass hier keinerlei Regelungen über einen Bezugszeitraum bestehen, da bei fehlender expliziter Regelung im Konfliktfall die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes oder des jeweiligen Tarifvertrages gelten (vgl. Munz et al 2002, S. 337.).

Das Fehlen von Regelungen zu den Ausgleichszeiten ist in der Tendenz in Baden-Württemberg eher ein Kleinbetriebsphänomen. Allerdings fehlt auch in 29% der Betriebe mit 500 oder mehr Beschäftigten eine derartige Regelung. Darüber hinaus finden sehr kurze, aber auch sehr lange Ausgleichszeiten in Großbetrieben mit Arbeitszeitkontenmodellen etwas häufiger Verwendung als in den entsprechenden Kleinbetrieben

2.2.3 Existenz von separaten Langzeitarbeitskonten

Teilweise existieren in den Betrieben neben Kurzarbeitszeitkonten zur Kompensation von Abweichungen von der Sollarbeitszeit spezielle Langzeitkonten für längerfristige Arbeitsfreistellungen. Diese können zum Beispiel für Weiterbildungszeiten, für eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit oder auch für die Freistellung für Familienzeiten eingesetzt werden. Langzeitarbeitskonten könnten somit unter anderem helfen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern oder längere Phasen einer Weiterbildung, die der Notwendigkeit eines lebenslangen Lernens Rechnung tragen, zu ermöglichen.

In Baden-Württemberg bieten bislang nur etwa 5 Prozent aller Betriebe separate Langzeitkonten an (vgl. Tabelle 2.5). Somit sind diese deutlich seltener als „normale“ Arbeitszeitkonten mit einem kurzfristigen Ausgleichszeitraum von bis zu zwei Jahren. Erneut nimmt auch die Verbreitung von Langzeitarbeitskonten mit zunehmender Betriebsgröße deutlich zu. Ist es bei den Betrieben mit

weniger als 100 Beschäftigten nur etwa jeder fünfundzwanzigste Betrieb, ist es bei Betrieben mit 250 oder mehr Beschäftigten bereits jeder siebte. Im Vergleich zu Westdeutschland, wo immerhin 8% der Betriebe angaben, über Langzeitarbeitskonten zu verfügen, ist die Verbreitung von Langzeitkonten im Land unterdurchschnittlich.

Tabelle 2.5: Verbreitung separater Langzeitkonten für längerfristige Arbeitsfreistellungen

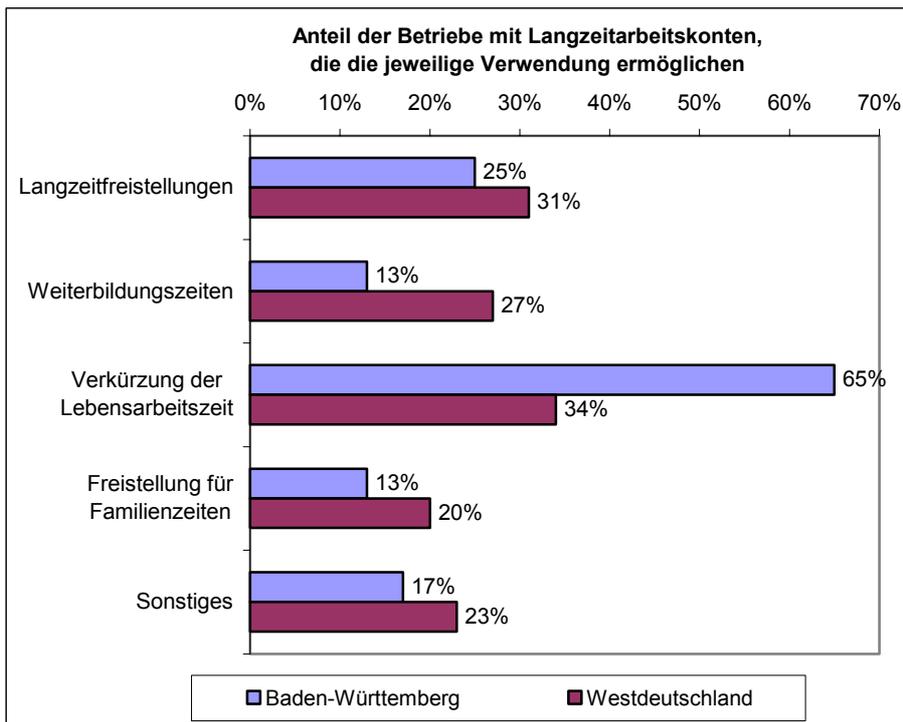
	Anteil der Betriebe mit Langzeitarbeitskonten in %
Baden-Württemberg	5
Westdeutschland	8
1 - 99 Beschäftigte	4
100 - 249 Beschäftigte	12
250 und mehr Beschäftigte	14

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2002, Berechnungen des IAW

Am weitesten verbreitet sind in Baden-Württemberg separate Langzeitkonten zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit. Rund zwei von drei Betrieben mit Langzeitkonten bzw. 3% aller Betriebe ermöglichen die Verwendung angesparter Zeitelemente für eine Reduzierung der Lebensarbeitszeit (vgl. Abbildung 2.8).

Der Einsatz von Arbeitszeitkonten zur Verringerung der Lebensarbeitszeiten spielt dabei im Land relativ betrachtet eine deutlich größere Rolle als in Westdeutschland, wo dies nur bei jedem dritten Betrieb mit Langzeitkonten möglich war. Ungefähr jeder vierte Betrieb mit Langzeitarbeitskonten ermöglicht Langzeitfreistellungen („sabbaticals“), eine Anwendung von Langzeitkonten für Weiterbildungszeiten und für Freistellungen für Familienzeiten spielt dagegen bislang mit rund 13% der Betriebe mit Arbeitszeitkonten eine eher untergeordnete Rolle. Gerade hier könnte – auch vor dem Hintergrund der Notwendigkeit eines lebenslangen Lernens und der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf – noch ein erhebliches Potenzial bestehen. Aussagen über die Inanspruchnahme der Regelungen in den Betrieben sind leider anhand der Datengrundlage nicht möglich.

Abbildung 2.8: Verwendung von Guthaben auf Langzeitarbeitskonten in Baden-Württemberg und Westdeutschland im Vergleich (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2002, Berechnungen des IAW, Infratest (2003)

3. Arbeitszeitkonten und Überstunden

3.1 Verbreitung von Überstunden und Arbeitszeitkonten

Arbeitszeitkonten werden insbesondere auch dazu eingesetzt, um die Zahl der Überstunden abzubauen. Leider enthält die Welle 2002 des IAB-Betriebspanels keine Informationen über die Anzahl der geleisteten Überstunden. Gewisse Einsichten in die Verbreitung von Überstunden erhält man jedoch, wenn man den Anteil der Betriebe mit Überstunden betrachtet (vgl. Tabelle 3.1).

Tabelle 3.1: Überstunden und vereinbarte Wochenarbeitszeiten in Baden-Württemberg und gegliedert nach Betriebsgrößenklassen

	Anteil an Betrieben mit Überstunden in 2001 in %	Durchschnittlich vereinbarte Wochenarbeitszeit in 2002
Baden-Württemberg	51	38,9
Westdeutschland	48	38,8
1 - 4 Beschäftigte	32	38,9
5 - 19 Beschäftigte	57	39,0
20 - 99 Beschäftigte	82	38,9
100 - 249 Beschäftigte	90	38,0
250 - 499 Beschäftigte	94	37,6
500 und mehr Beschäftigte	90	37,3

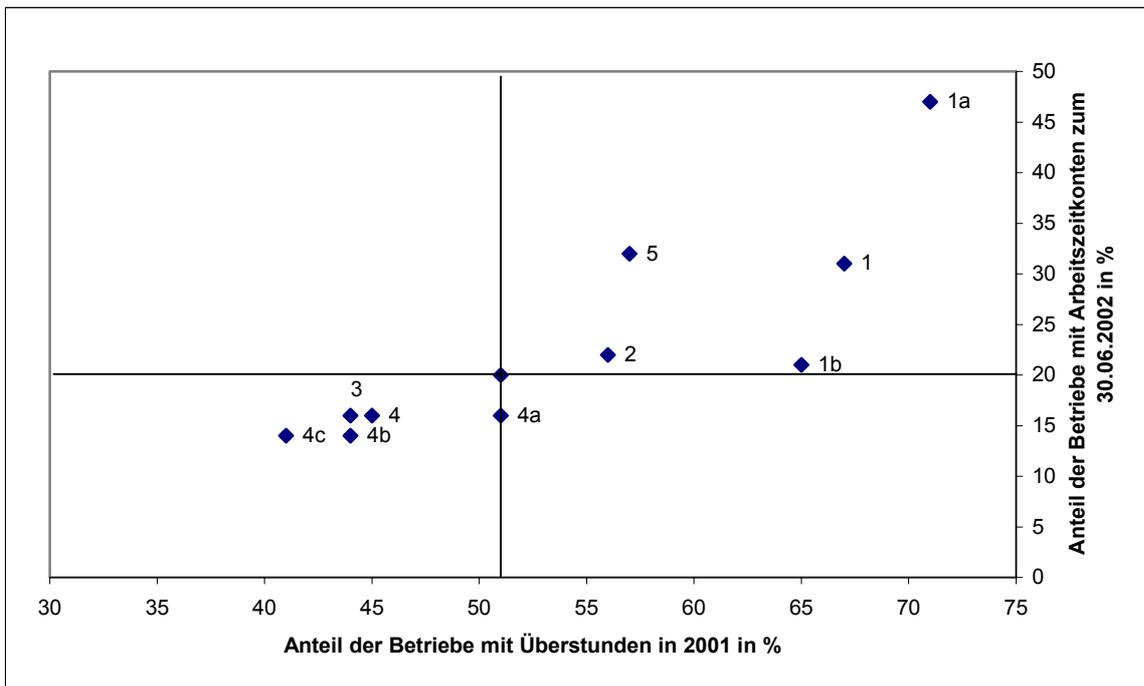
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2002, Berechnungen des IAW

In Baden-Württemberg lag die durchschnittlich vereinbarte Wochenarbeitszeit zur Mitte des Jahres 2002 bei knapp 39 Stunden und somit ziemlich exakt auf dem westdeutschen Vergleichswert. Disaggregiert nach Größenklassen, nimmt die vereinbarte Wochenarbeitszeit tendenziell mit der Unternehmensgröße ab.

Der Anteil der Betriebe mit geleisteten Überstunden ist von 2000 auf 2001 deutlich angewachsen. Hatten in 2000 noch „nur“ 46% der Betriebe angegeben, Überstunden geleistet zu haben, waren es in 2001 mit 51% bereits mehr als die Hälfte aller baden-württembergischen Betriebe. Der westdeutsche Referenzwert lag im Jahr 2001 bei 48%. Erwartungsgemäß steigt der Anteil der Betriebe mit Überstunden mit zunehmender Betriebsgröße erheblich an. Während „nur“ ein Drittel der Betriebe mit weniger als 4 Beschäftigten die Frage nach Überstunden mit Ja beantwortete, waren es die überwiegende Mehrzahl der mittleren und großen Betriebe. Um keine falsche Schlussfolgerungen abzuleiten, ist es wichtig, sich noch einmal zu verdeutlichen, dass im IAB-Betriebspanel nicht die Anzahl oder Häufigkeit von Überstunden, sondern nur deren Existenz erhoben wurde.

Die Unterschiede in der Verbreitung von Überstunden zwischen den einzelnen Branchen sind ebenfalls beträchtlich. Die Anteile der Betriebe mit Überstunden reichen von 41 Prozent in der Branche der sonstigen Dienstleistungen bis zu 71 Prozent in den Schlüsselbranchen (vgl. Abbildung 3.1). Wie schon erwähnt, werden Arbeitszeitkonten in Betrieben eingeführt, um unter anderem die Anzahl der Überstunden der Beschäftigten abzubauen. Dies drückt sich auch darin aus, dass Arbeitszeitkonten überdurchschnittlich häufig von Betrieben eingesetzt werden, in denen Überstunden anfallen. Werden nur Betriebe betrachtet, in denen Überstunden geleistet werden, stellt sich heraus, dass 35 Prozent dieser Betriebe Arbeitszeitkonten haben. Dieser Anteil ist deutlich größer als der Anteil der Betriebe mit Arbeitszeitkonten an allen Betrieben von 20%. Eine mengenmäßige Aussage der Überstundenreduktion durch die Einführung von Konten lässt sich leider nicht treffen, auch nicht darüber, wie sich die Überstundenzahl der Beschäftigten seit der Einführung der Arbeitszeitkonten entwickelt hat.

Betrachtet man die Verbreitung von Überstunden und Arbeitszeitkonten auf Branchenebene, so erkennt man, dass Branchen mit hoher Überstundenintensität auch durch eine große Verbreitung von Arbeitszeitkonten charakterisiert sind. Dieser positive Zusammenhang ist jedoch von Größeneffekten überlagert, so dass fundiertere Aussagen zu einem möglichen Zusammenhang zwischen der Existenz von Überstunden und Arbeitszeitkonten erst im Rahmen der multivariaten Analysen (vgl. Abschnitt 5) möglich sind.

Abbildung 3.1: Betriebe mit Überstunden und Arbeitszeitkonten nach Branchen

1	Verarbeitendes Gewerbe	4	Dienstleistungen
1a	Schlüsselbranchen	4a	Unternehmensnahe Dienstleistungen
1b	Sonst. Verarbeitendes Gewerbe	4b	Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen
2	Baugewerbe	4c	Sonstige Dienstleistungen
3	Handel und Reparatur	5	Öffentlicher Dienst u.a.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2002, Berechnungen des IAW

3.2 Wie werden die Überstunden in den Betrieben kompensiert?

Bei der Bewertung von Überstunden ist gerade auch aus Sicht der Arbeitnehmer von Interesse, ob und in welchem Maße eine Kompensation der geleisteten Überstunden erfolgt. Als Formen der Kompensation sind die Vergütung der Überstunden, ein Ausgleich von Überstunden durch Freizeitausgleich sowie Mischformen aus beiden denkbar.

Am weitesten verbreitet ist in Baden-Württemberg der ausschließliche Freizeitausgleich, der bei der Hälfte aller Betriebe mit Überstunden praktiziert wird (vgl. Tabelle 3.2). Eine ausschließliche Vergütung von Überstunden sehen nur etwa 8% aller Betriebe mit Überstunden vor, knapp ein Drittel gewährt sowohl eine finanzielle als auch eine zeitliche Kompensation. Jeder zehnte Betrieb sieht keinerlei Kompensation von Überstunden vor. Große Betriebe mit vielen Beschäftigten verfügen regelmäßig über beide Kompensationssysteme, da sie verschiedenen heterogenen Gruppen von Beschäftigten mit verschiedenen Ansprüchen und Aufgaben gerecht werden müssen. Dass

keinerlei Kompensation vorgesehen ist, tritt in größeren Betrieben praktisch nicht auf, hier sind es insbesondere die kleineren Betriebe, die weder eine Vergütung noch einen Freizeitausgleich gewähren.

Tabelle 3.2: Finanz- oder Freizeitausgleich für Überstunden?

	Überstunden ausbezahlt, oder Freizeitausgleich?			
	Ausschließlich Vergütung	Vergütung und Freizeitausgleich	Ausschließlich Freizeitausgleich	Weder Vergütung noch Freizeitausgleich
	Anteile an Betrieben in %			
Baden-Württemberg	8	32	50	10
Westdeutschland	11	30	51	9
1 - 99 Beschäftigte	8	31	51	10
100 - 249 Beschäftigte	6	65	24	4
250 und mehr Beschäftigte	6	79	15	0

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2002, Berechnungen des IAW

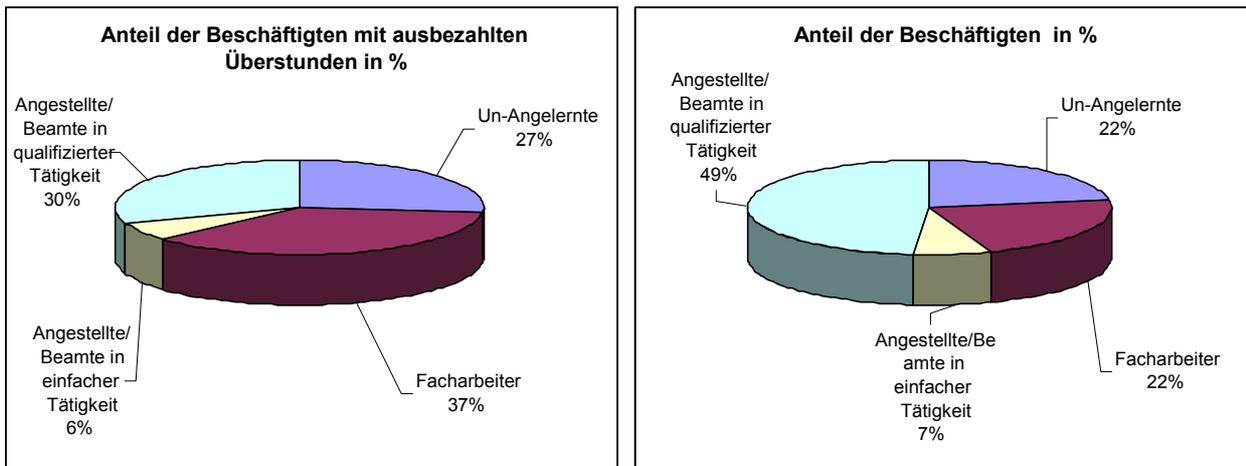
Das IAB schätzt das Gesamtausmaß *bezahlter* Überstunden für Westdeutschland im Jahr 2001 auf insgesamt rund 1,474 Milliarden Stunden (vgl. IAB 2003, S. 40). Unterstellt man, dass das Ausmaß der Überstunden im Land proportional zum Beschäftigungsanteil sei, so würde sich eine grobe Schätzung für die Gesamtzahl der in Baden-Württemberg geleisteten ausbezahlten Überstunden von knapp 0,25 Milliarden Stunden ergeben.

Der durchschnittliche Anteil der Beschäftigten, die in den Betrieben mit Vergütung von Überstunden ausbezahlte Überstunden geleistet haben, lag im Land im Jahr 2001 bei rund 46%. Damit haben rund 817 Tsd. Beschäftigte oder rund 17,2% der Beschäftigten im Jahr 2001 Überstunden geleistet.

Überdurchschnittlich häufig – gemessen an der Beschäftigungsstruktur⁵ – werden ausbezahlte Überstunden insbesondere von Facharbeitern geleistet, die nur einen Beschäftigungsanteil von 22%, jedoch einen Anteil an den Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden von 37% aufweisen (vgl. Abbildung 3.2). Deutlich unterdurchschnittlich ist die Verbreitung ausbezahlter Überstunden bei den Angestellten und Beamten mit qualifizierten Tätigkeiten, was nicht zwingend auf eine tatsächlich geringere Zahl geleisteter Überstunden zurückgeführt werden kann, da keine Informationen über die Verbreitung unbezahlter Überstunden vorliegen.

⁵ Die Beschäftigungsstruktur (ohne tätige Inhaber, Auszubildende und Beamtenanwärter) bezieht sich hier auf den 30. Juni 2002, die Struktur der Beschäftigten mit Überstunden auf das Jahr 2001. Da jedoch in der Beschäftigungsstruktur die Unterschiede zwischen den Jahren eher gering sind, hat dies hier keinen Einfluss auf die Ergebnisse.

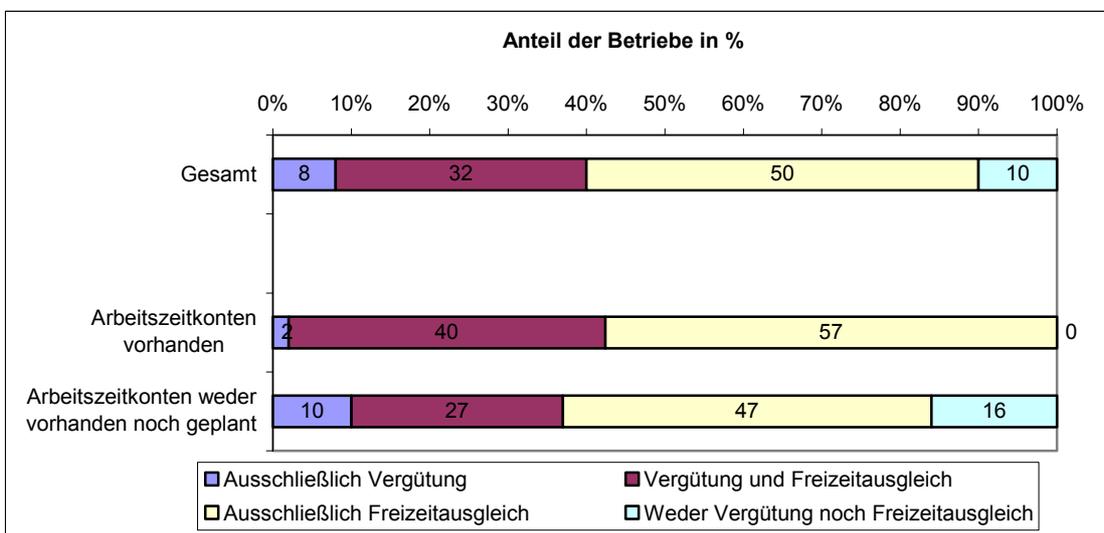
Abbildung 3.2: Zur Verteilung der ausbezahlten Überstunden nach unterschiedlicher Qualifikation der Beschäftigten



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2002, Berechnungen des IAW

Wird die Art der Kompensation von Überstunden in Abhängigkeit von der Existenz von Arbeitszeitkonten untersucht, zeigt sich, dass Betriebe mit Arbeitszeitkonten fast immer eine Kompensation anbieten. Bei Betrieben ohne Konten steigt der Anteil derer, die weder eine Vergütung oder einen Freizeitausgleich anbieten, auf 16% (vgl. Abbildung 3.3).

Abbildung 3.3: Kompensation von Überstunden in Abhängigkeit der Existenz von Arbeitszeitkonten

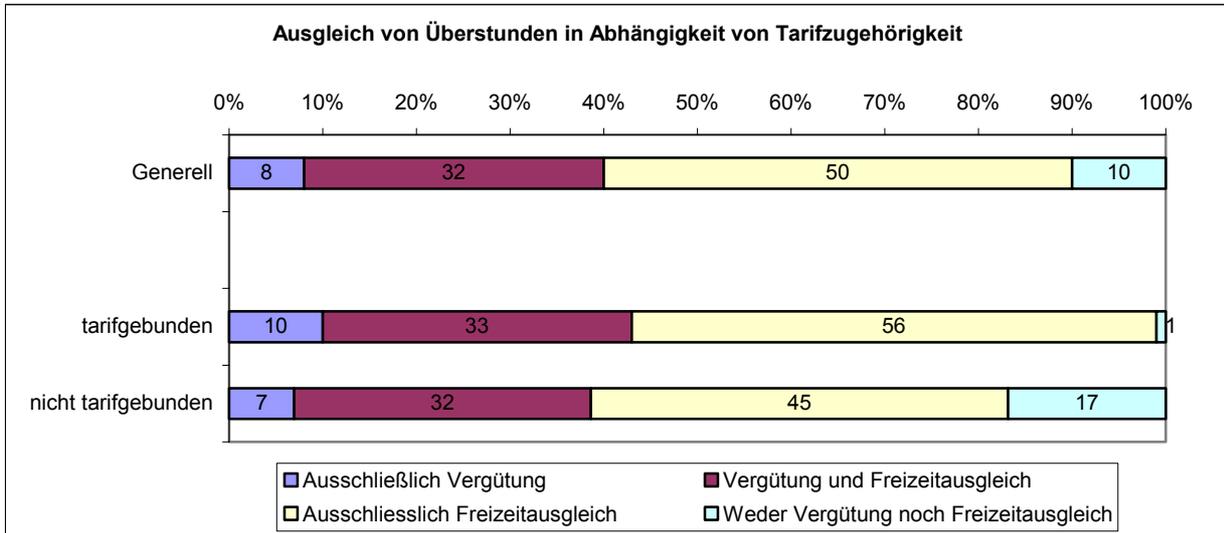


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2002, Berechnungen des IAW

Da Tarifverträge im Allgemeinen die Situation, im Besonderen die Entlohnung und Arbeitszeit der Arbeitnehmer, verbessern sollen, könnte man erwarten, dass der Anteil der Betriebe, die keine Kompensation von Überstunden anbieten, unter den tarifgebundenen Betrieben eher gering ist. Diese Hypothese wird von den Auswertungen der repräsentativen Arbeitgeberbefragung eindeutig bestätigt (vgl. Abbildung 3.4). Lediglich 1% der tarifgebundenen Betriebe bieten weder eine finan-

zielle Kompensation noch eine Kompensation durch Zeitausgleich an. Bei den nicht-tarifgebundenen Betrieben ist es dagegen immerhin jeder sechste Betrieb, der keine Form der Kompensation vorsieht.

Abbildung 3.4: Kompensation der Überstunden in Abhängigkeit von Tarifbindung

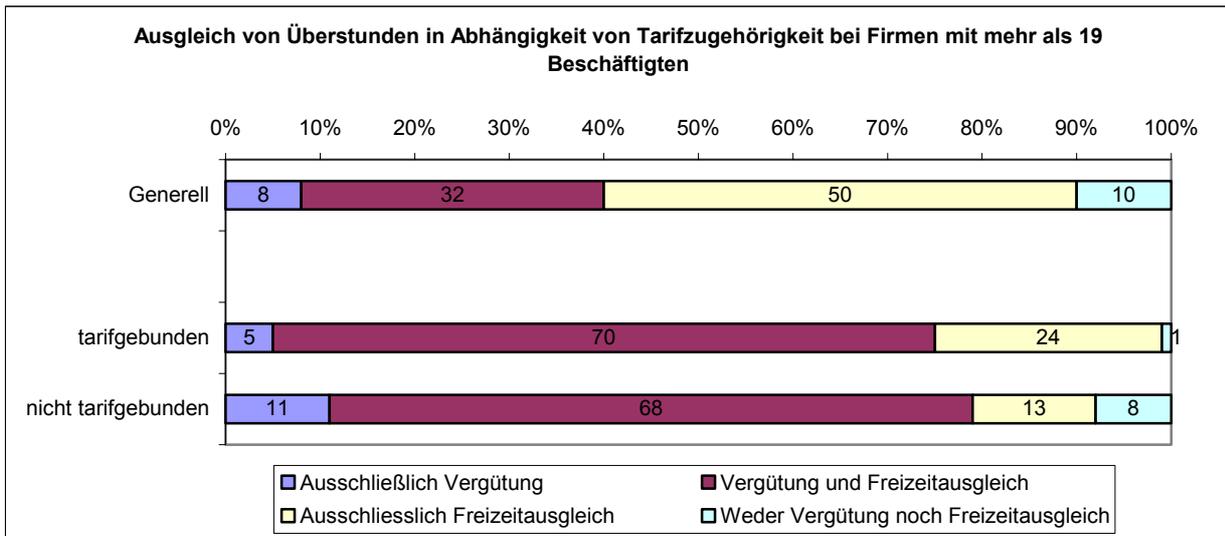


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2002, Berechnungen des IAW

Hinsichtlich der Möglichkeit einer ausschließlichen oder teilweisen finanziellen Vergütung von Überstunden bestehen dagegen kaum Unterschiede zwischen tariflichen und nicht-tariflichen Betrieben. Größer sind die Differenzen in der Verbreitung von Freizeitausgleich, der von 56% der tarifgebundenen Betriebe mit Überstunden, aber nur von 45% der übrigen Betriebe praktiziert wird.

Zu bedenken ist, dass die hier gezeigten Ergebnisse von Größeneffekte überlagert sein könnten. So werden die Unterschiede bereits erheblich geringer, wenn man die Analyse auf Betriebe mit 20 oder mehr Beschäftigten beschränkt und somit die üblicherweise nicht tarifgebundenen Kleinbetriebe ausschließt (vgl. Abbildung 3.5).

Abbildung 3.5: Kompensation der Überstunden in Abhängigkeit von Tarifbindung bei Betrieben mit mehr als 19 Beschäftigten



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2002, Berechnungen des IAW

Fundiertere Aussagen über mögliche Zusammenhänge von Tarifbindung und Kompensation von Überstunden werden daher erst im Rahmen multivariater Analysen möglich, die jedoch nicht Gegenstand dieses Gutachtens sind.

4. Arbeitszeitkonten, Schwankungen der Geschäftstätigkeit und Arbeitskräftefluktuation

Die Einführung von Arbeitszeitkonten kann unter anderem auch dazu dienen, die Beschäftigungsentwicklung besser von Schwankungen in der Produktions- und Geschäftstätigkeit abzukoppeln. Insofern könnte man erwarten, dass in Betrieben, die in besonderem Maße Nachfrageschwankungen ausgesetzt sind, Arbeitszeitkonten besonders verbreitet sind. Gerade unvorhersehbare Schwankungen könnten mit Hilfe der Arbeitszeitkonten ausgeglichen werden, ohne dass auf teurere Kompensationsmöglichkeiten wie z.B. Leiharbeit zurückgegriffen werden müsste.⁶ Die Lohnkosten dieser Betriebe würden sinken, da sie weniger Überstundenzuschläge zahlen müssten. Bei Branchen, die kaum Schwankungen unterliegen, wäre hingegen zu erwarten, dass der Anteil der Betriebe mit Arbeitszeitkonten geringer ist.

Die Welle 2002 des IAB-Betriebspanels enthält zwei Fragen, die Rückschlüsse auf das betriebliche Risiko einer Schwankung der Produktion bzw. der Geschäftstätigkeit und somit indirekt auf eine mögliche kurzfristige Anpassungsnotwendigkeit der Beschäftigung zulassen. Neben der Frage, ob es in den Betrieben stärkere Schwankungen der Produktion im Verlaufe eines Jahres gibt, wurden die Betriebe mit derartigen Schwankungen weiterhin danach gefragt, ob diese überwie-

⁶ Zur Verbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse in Baden-Württemberg und ihren Einsatz in Betrieben mit Nachfrageschwankungen vgl. Strotmann/Wetzig (2003).

gend vorhersehbar oder unvorhersehbar seien. Zu überprüfen ist, ob gerade die Betriebe, die dem Risiko derartiger Schwankungen ausgesetzt sind, in besonderem Maße auf Arbeitszeitkonten zurückgreifen. Der Zusammenhang zwischen möglichen Nachfrageschocks und der Einrichtung von Arbeitszeitkonten wird hier deskriptiv analysiert, indem für Betriebe mit und ohne Nachfrageschwankungen die Verbreitung von Konten verglichen wird. Da andere Einflussfaktoren den Zusammenhang überlagern, werden in Abschnitt 5 ergänzend multivariate Probitanalysen durchgeführt, bei denen gleichzeitig verschiedene Einflussgrößen kontrolliert werden, um die Schlussfolgerungen statistisch abzusichern.

Rund 45% der baden-württembergischen Betriebe antworteten bei der Befragung, im Verlauf des Jahres mit stärkeren Produktionsschwankungen bzw. Schwankungen der Geschäftstätigkeit konfrontiert zu sein. In gut der Hälfte der betroffenen Betriebe sind die Schwankungen dabei überwiegend vorhersehbar (57%), knapp die Hälfte hat es zumindest auch mit unvorhersehbaren Schwankungen zu tun.

Aus den Ergebnissen der deskriptiven Statistiken wird erkennbar, dass im Durchschnitt in Baden-Württemberg der Anteil der Betriebe mit Geschäftsschwankungen, der über Arbeitszeitkonten verfügt, mit 20% kaum größer ausfällt als bei den übrigen Betrieben mit 19% (vgl. Tabelle 4.3). Es scheint auch keine wesentliche Rolle zu spielen, ob die Schwankungen vorhersehbar sind oder nicht (vgl. Tabelle 4.4). Bei größeren Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten sind die Unterschiede dagegen erheblich größer: während „nur“ 69% dieser Betriebe mit stabilen Nachfrageverhältnissen Arbeitszeitkonten einsetzte, waren es immerhin rund 78% der entsprechenden Betriebe, die sich Nachfrageschwankungen ausgesetzt sahen.

Tabelle 4.3: Anteile der Betriebe mit Arbeitszeitkonten in Abhängigkeit von möglichen Schwankungen des Geschäftsbetriebes während des Jahresverlaufes

	Anteile der Betriebe mit Arbeitszeitkonten an ...		
	... Betrieben mit stärkeren Schwankungen im Geschäftsbetrieb in %	... Betrieben ohne stärkere Schwankungen im Geschäftsbetrieb in %	...allen Betrieben in %
Baden-Württemberg	20	19	20
1 - 99 Beschäftigte	19	18	18
100 und mehr Beschäftigte	78	69	73

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2002, Berechnungen des IAW

Tabelle 4.4: Anteile der Betriebe mit Arbeitszeitkonten in Abhängigkeit von der Art der Schwankungen des Geschäftsbetriebes während des Jahresverlaufes

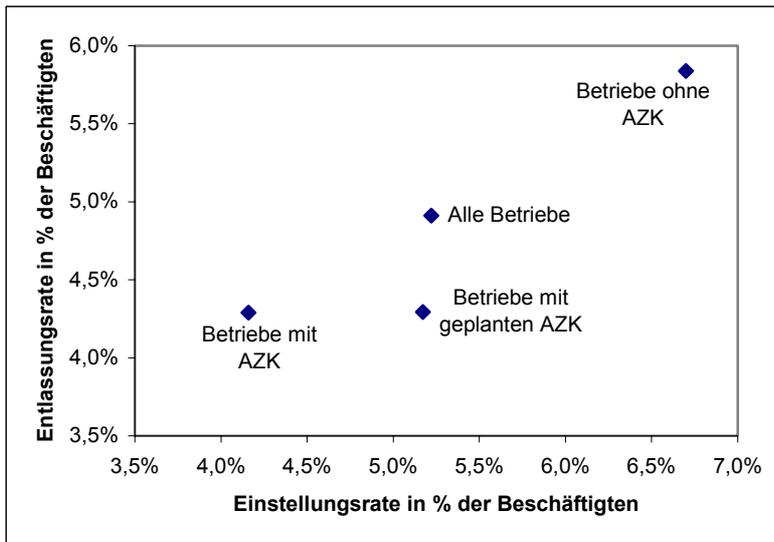
	Anteile der Betriebe mit Arbeitszeitkonten an ...			
	... Betrieben mit vorhersehbaren Schwankungen im Geschäftsbetrieb in %	... Betrieben mit unvorhersehbaren Schwankungen im Geschäftsbetrieb in %	... Betrieben mit vorhersehbaren und unvorhersehbaren Schwankungen in %	...allen Betrieben in %
Baden-Württemberg	20	21	21	20
1 - 99 Beschäftigte	19	19	18	18
100 und mehr Beschäftigte	80	77	75	73

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2002, Berechnungen des IAW

Es kann also aufgrund der deskriptiven Analysen als Zwischenergebnis festgehalten werden, dass Arbeitszeitkonten scheinbar in gewissem Maße zur Kompensation von Geschäftsschwankungen vor allem von größeren Betrieben eingesetzt werden, jedoch scheinen andere Instrumente – wie zum Beispiel die befristete Beschäftigung – mit Blick auf unterjährige Schwankungen wichtiger zu sein (vgl. dazu Strotmann/Wetzig 2003). Ob ein signifikanter Effekt von Schwankungen der Produktionstätigkeit auf die Verbreitung von Arbeitszeitkonten ausgeht, kann jedoch erst im Rahmen der multivariaten Analysen fundierter geklärt werden.

Die Arbeitskräftefluktuation ist in den Betrieben mit Arbeitszeitkonten tatsächlich erheblich geringer als in den übrigen Betrieben. Setzt man die Einstellungen und die Personalabgänge im ersten Halbjahr 2002 in Relation zur Gesamtbeschäftigung, so beträgt die Einstellungsrate bei den Betrieben mit Arbeitsplatzkonten „nur“ 4,2%, die Entlassungsrate „nur“ 4,3% (vgl. Abbildung 4.1). Bei den Betrieben, die weder über Zeitkonten verfügen noch solche in Zukunft planen, liegen die entsprechenden Raten mit 6,7% und 5,8% deutlich höher. Zu entsprechenden Ergebnissen einer beschäftigungsstabilisierenden Wirkung gelangt auch das IAB Nürnberg (vgl. dazu z.B. Koch 2001)

Dies kann als Indiz für eine fluktuationsstabilisierende Wirkung von Arbeitszeitkonten interpretiert werden, wobei im Rahmen multivariater Analysen geklärt werden muss, inwiefern diese Ergebnisse z.B. von Größeneffekten überlagert sind. Erste Tobit-Regressionen, bei denen die betriebliche Einstellungs- und Entlassungsraten in multivariater Form erklärt werden, bestätigen stabil die Richtung des Zusammenhanges, ohne dabei jedoch statistisch signifikant zu sein.

Abbildung 4.1: Arbeitskräftefluktuation in Betrieben mit und ohne Arbeitszeitkonten

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2002, Berechnungen des IAW

Die günstigere Beschäftigungsveränderung in Betrieben ohne Arbeitszeitkonten im ersten Halbjahr 2002 kann viele Gründe haben, so dass keine unmittelbare Kausalität zwischen der Existenz von Arbeitszeitkonten und der Beschäftigungsentwicklung abgeleitet werden kann. Hinweise auf mögliche positive Beschäftigungseffekte gibt – bei aller Vorsicht – eine Betriebsbefragung im Jahr 2001 durch das ISO-Institut, bei der betriebliche Experten mögliche Beschäftigungseffekte einschätzen sollten. Mehr als die Hälfte der betroffenen Betriebe äußerte die Einschätzung, dass Arbeitszeitkonten keinen Einfluss auf die Beschäftigungsentwicklung hätten. Immerhin 38% gaben an, dass mit Arbeitszeitkonten eine Stabilisierung der Beschäftigung gelingen könne, während 4% der Betriebe einen positiven Beschäftigungsimpuls verzeichnen konnten. Nur 1% der Betriebe gab an, dass im Zuge der Nutzung von Arbeitszeitkonten Beschäftigung abgebaut wurde (vgl. Munz et al. 2002, S. 340).

5. Determinanten der Verbreitung von Arbeitszeitkonten – Ergebnisse multivariater Probitanalysen

Bisher wurden mögliche Einflussfaktoren der Verbreitung von Arbeitszeitkonten isoliert im Rahmen bivariater deskriptiver Analysen untersucht. Dabei wurde bereits angedeutet, dass die untersuchten Zusammenhänge systematisch von weiteren Einflussfaktoren überlagert sein könnten. So hängen zahlreiche weitere Einflussfaktoren, wie z.B. das Ausmaß der Tarifbindung, ganz entscheidend von der Betriebsgröße ab. Insofern ist es wichtig, gleichzeitig verschiedene Einflussfaktoren der Verbreitung von Arbeitszeitkonten zu berücksichtigen, um fundiertere Aussagen ableiten zu können. Um die potenziellen Determinanten des Einsatzes von Arbeitszeitkonten ergänzend einer ökonometrischen Analyse zu unterziehen, werden daher abschließend Ergebnisse der

Schätzung dichotomer Probitmodelle präsentiert.⁷ Dabei wird die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb zum Befragungszeitpunkt über Arbeitszeitkonten verfügt, als Funktion eines Vektors möglicher Einflussgrößen modelliert.

Tabelle 5.1 gibt einen Überblick über die berücksichtigten Einflussgrößen und deren Operationalisierung und lässt erkennen, ob und welcher Einfluss aufgrund theoretischer Überlegungen abgeleitet werden kann. Auf eine explizite Darstellung der Operationalisierung wird im Rahmen dieses Kurzberichts verzichtet, die theoretischen Argumente werden bei der Erläuterung der Schätzergebnisse ausgeführt (vgl. dazu z.B. auch Ludewig 2001).

Tabelle 5.1: Determinanten der Verbreitung von Arbeitszeitkonten in Baden-Württemberg. Mögliche Einflussgrößen und deren Operationalisierung

Einflussgröße	Operationalisierung	Erwarteter Einfluss
Betriebsgröße	Logarithmierte Beschäftigung zum 30. Juni 2002	+
Humankapital	Anteil der Facharbeiter(innen) und Angestellten/Beamten in qualifizierter Tätigkeit	+
Frauenanteil	Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigung	?
Tarifbindung	Dummy (1 = Haus- oder Branchentarifvertrag)	?
Schwankung der Geschäftstätigkeit	Dummy (1 = falls unterjährige Schwankungen vorliegen)	+
Existenz von Überstunden	Dummy (1= Ja)	+
Betriebsrat	Dummy (1=Ja)	+/-
Kapitalaustattung	Dummy-Variablen (1=sehr gut/gut, 2=befriedigend, 3=ausreichend, mangelhaft)	?
Eigentumsverhältnisse	Dummy (1= Betrieb im mehrheitlichem Auslandseigentum)	+
Arbeitszeit	Wöchentliche Arbeitszeit in Stunden	-
Beschäftigungserwartungen	Dummy-Variable (1=steigend, 2=fallend, 3=gleichbleibend oder nicht vorhersehbar)	?
Integration in die internationale Arbeitsteilung	Dummy-Variable (1=Exporteur)	+
Brancheneinflüsse	Dummy-Variablen für Branchen	signifikant

Die Ergebnisse der Probitschätzungen lassen zunächst erkennen, dass die Wahrscheinlichkeit der Existenz von Arbeitszeitkonten höchstsignifikant mit der *Betriebsgröße* zunimmt (vgl. Tabelle 5.2). Dies bestätigt die deskriptiven Ergebnisse aus Abschnitt 2.1 und kann nicht zuletzt durch die Existenz von Fixkosten einer Einführung von Zeitkonten begründet werden, die in größeren Betrieben im Zuge der Fixkostendegression eine geringere Rolle spielen. Je höher das *Qualifikationsniveau* der Belegschaft gemessen am Anteil der qualifizierten Beschäftigten ausfällt, desto eher verfügen Betriebe über Arbeitszeitkonten. Dies kann unter anderem auf das Bemühen der Betriebe zurück-

⁷ Zur Methodik vgl. z.B. Ronning (1991) oder auch Greene (2000).

zuführen sein, gerade die Beschäftigung qualifizierter Mitarbeiter, deren Abgang mit einem großen Verlust an allgemeinem und spezifischem Humankapital verbunden wäre, zu stabilisieren.

Tabelle 5.2: Determinanten der Verbreitung von Arbeitszeitkonten in Baden-Württemberg. Ergebnisse multivariater Probitanalysen mit robusten Standardfehlern.

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Logarithmierte Beschäftigung	0.331 (0.000)***	0.276 (0.000)***	0.324 (0.000)***	0.339 (0.000)***	0.263 (0.000)***
Qualifiziertenanteil	0.683 (0.000)***	0.617 (0.000)***	0.711 (0.000)***	0.829 (0.000)***	0.780 (0.000)***
Frauenanteil	-0.188 (0.297)	-0.108 (0.566)	-0.183 (0.313)	0.025 (0.910)	0.134 (0.560)
Tarifbindung (1=Ja)	0.064 (0.532)	0.085 (0.414)	0.090 (0.387)	0.161 (0.165)	0.213 (0.076)*
Betriebsrat (1=Ja)	0.472 (0.000)***	0.461 (0.000)***	0.450 (0.000)***	0.570 (0.000)***	0.575 (0.000)***
Schwankung der Geschäftstätigkeit (1=Ja)	0.223 (0.014)**	0.174 (0.063)*	0.219 (0.017)**	0.204 (0.048)**	0.164 (0.123)
Überstunden (1=Ja)		0.843 (0.000)***			0.832 (0.000)***
Befriedigende Technikausstattung (Referenz: sehr gut und gut)	-0.029 (0.786)	-0.028 (0.800)	-0.035 (0.744)	-0.102 (0.407)	-0.054 (0.671)
Ausreichende bzw. mangelhafte Technikausstattung	-0.233 (0.086)*	-0.259 (0.063)*	-0.254 (0.061)*	-0.342 (0.030)**	-0.320 (0.048)**
Exporteur (1=Ja)				0.261 (0.059)*	0.270 (0.049)**
Betrieb im Auslandseigentum (1=Ja)	0.503 (0.014)**	0.483 (0.023)**	0.476 (0.023)**	0.391 (0.116)	0.376 (0.142)
Wöchentliche Arbeitszeit in Stunden	-0.004 (0.073)*	-0.005 (0.026)**	-0.004 (0.062)*	-0.001 (0.597)	-0.003 (0.371)
Steigende Beschäftigungserwartungen (1=Ja, Referenz: gleichbleibend oder nicht vorhersagbar)			0.302 (0.041)**	0.382 (0.034)**	0.372 (0.048)**
Sinkende Beschäftigungserwartungen (1=Ja, Referenz: gleichbleibend oder nicht vorhersagbar)			0.135 (0.257)	0.072 (0.599)	0.141 (0.315)
Sonst. Verarbeitendes Gewerbe (Referenz: Schlüsselbranchen VG)	-0.148 (0.311)	-0.133 (0.363)	-0.140 (0.338)	-0.281 (0.131)	-0.293 (0.113)
Baugewerbe (Referenz: Schlüsselbranchen VG)	0.357 (0.062)*	0.457 (0.024)**	0.356 (0.063)*	0.378 (0.091)*	0.428 (0.066)*
Handel und Reparatur (Referenz: Schlüsselbranchen VG)	-0.212 (0.174)	-0.216 (0.172)	-0.216 (0.167)	-0.288 (0.148)	-0.334 (0.094)*
Unternehmensnahe Dienstleister (Referenz: Schlüsselbranchen VG)	-0.169 (0.313)	-0.176 (0.300)	-0.200 (0.237)	-0.174 (0.407)	-0.217 (0.314)
Gesundheits-, Veterinär und Sozialwesen (Referenz: Schlüsselbranchen VG)	-0.543 (0.005)***	-0.571 (0.004)***	-0.560 (0.003)***	-0.773 (0.012)**	-0.822 (0.008)***
Sonstige Dienstleister (Referenz: Schlüsselbranchen VG)	-0.502 (0.001)***	-0.520 (0.001)***	-0.515 (0.001)***	-0.490 (0.029)**	-0.511 (0.026)**
Konstante	-0.025 (0.978)	0.085 (0.929)	-0.003 (0.998)	-1.341 (0.163)	-1.262 (0.258)
Wald-Test auf Signifikanz der Branchendummies (Chi2-Statistik)	25.00***	27,61***	25.65***	21.61**	23.42***
Beobachtungen	1149	1149	1149	899	899
Pseudo-R ²	0.305	0.342	0.308	0.358	0.392
Wald-Test	346.74***	352.40***	341.37***	269.08***	278.90***
Log-Likelihood	-549.294	-520.039	-546.511	-398.161	-377.187

Robuste p-Werte in Klammern

* signifikant bei 10%; ** signifikant bei 5%; *** signifikant bei 1%

Eine signifikante Bedeutung des *Frauenanteils* für die Verbreitung von Arbeitszeitmodellen kann nicht festgestellt werden. Insofern kann nicht bestätigt werden, dass gerade Betriebe mit vielen weiblichen Beschäftigten, die immer noch einen großen Teil der Kindererziehung und der Haushaltsarbeit übernehmen und daher auf flexiblere Arbeitszeiten angewiesen sind, in stärkerem Maße über flexible Arbeitszeitkonten verfügen. Ein Einfluss der *Tarifbindung*, der im Rahmen der deskriptiven Analysen in Abschnitt 2.1 noch zu bestehen schien, kann hier bei den multivariaten Analysen nicht statistisch gesichert nachgewiesen werden. Betriebe mit *Betriebsrat* dagegen weisen in höchstsignifikant höherem Maße Arbeitszeitkonten auf als Betriebe ohne Betriebsrat. Dies ist bemerkenswert, da die theoretischen Hypothesen hierzu durchaus gegensätzlich sind. Für einen positiven Zusammenhang spricht z.B. die Senkung der Transaktions- und der Einführungskosten durch kollektive Arbeitnehmervertreter. Andererseits könnten Befürchtungen auf Arbeitnehmerseite, wie z.B. das Überlaufen der Konten oder auch der Wegfall bezahlter Überstunden, die von den Arbeitnehmern bereits als feste Lohnbestandteile gesehen werden, den Betriebsrat dazu verleiten, eine ablehnende Position zu beziehen.

Sehr interessant ist die Tatsache, dass – deutlicher als bei den deskriptiven Analysen erkennbar – gerade Betriebe mit *Schwankungen ihrer Produktions- oder Geschäftstätigkeit* in signifikant größerem Maße auf Arbeitszeitkonten zurückgreifen als Betriebe, die nicht dem Risiko unterjähriger Produktionsschwankungen ausgesetzt sind. Die Ergebnisse untermauern somit die These, dass Arbeitszeitkonten von den Betrieben als Puffer zur Kompensation von Geschäftsschwankungen und somit zur Stabilisierung der Beschäftigung eingesetzt werden.

Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb über ein Arbeitszeitkonto verfügt, ist in Betrieben mit *Überstunden* erheblich größer als in Betrieben ohne Überstunden. Dies könnte unterstreichen, dass die Betriebe Arbeitszeitkonten auch als Mittel zum Abbau bzw. zur zeitlichen Verteilung von Überstunden verwenden, wobei hier weiterhin keine Informationen über das Ausmaß der Überstunden vorliegen.

Mit Blick auf die *Kapitalausstattung* der Betriebe fällt auf, dass Arbeitszeitkonten in Betrieben mit mindestens guter Kapitalausstattung verbreiteter sind als in Betrieben mit ausreichender oder mangelhafter Kapitalausstattung. Die Verwendung moderner Arbeitszeitmodelle korreliert somit positiv mit der Modernität des betrieblichen Kapitalstocks.

Gerade die Integration eines Betriebes in die internationale Arbeitsteilung sorgt für besondere Flexibilitätserfordernisse der Betriebe, die sich dem internationalen Qualitäts- und Kostenwettbewerb stellen. Insofern ist plausibel, dass Betriebe, die als *Exporteur* auf Auslandsmärkten agieren, eine weitaus größere Wahrscheinlichkeit der Existenz von Arbeitszeitkonten aufweisen als Betriebe, die nur auf dem Inlandsmarkt tätig sind. Betriebe, die mehrheitlich in *ausländischem Eigentum* stehen, haben eine um rund 16-18% höhere Wahrscheinlichkeit der Existenz eines AZK als die übrigen Betriebe. Ob dies an der größeren Verbreitung von Arbeitszeitkonten im Ausland oder eben der

Einbindung in die internationale Arbeitsteilung liegt, kann an dieser Stelle nicht abschließend geklärt werden.

Je höher die *wöchentliche Arbeitszeit* eines Betriebes in Stunden ist, umso geringer ist die Wahrscheinlichkeit der Existenz von Arbeitszeitkonten. Eine Signifikanz ist jedoch nicht in allen Modellvarianten gegeben. Im Hinblick auf die Zukunftserwartungen fällt auf, dass Zeitkonten in Betrieben mit günstigen Beschäftigungserwartungen erheblich häufiger zu finden sind als in Betrieben mit gleichbleibenden bzw. nicht vorhersehbaren Beschäftigungserwartungen.

Über die beschriebenen Einflüsse hinaus bestehen signifikante *Brancheneffekte*, wie ein Wald-Test auf gemeinsame Signifikanz der Branchendummies in jedem Modell bestätigt. Besonders hoch ist die Verbreitung *ceteris paribus* im Baugewerbe, besonders gering im Gesundheits-, Sozial- und Veterinärwesen sowie bei den Sonstigen Dienstleistern.

Allgemein kann man festhalten, dass die Ergebnisse der Probitschätzungen sehr stabil und plausibel sind. Arbeitszeitkonten sind aufgrund ihrer spezifischen Kosten und Nutzen nicht für alle Betriebe in gleichem Maße geeignet. Nach den vorliegenden Ergebnissen scheinen Arbeitszeitkonten besonders geeignet zu sein für humankapitalintensivere Großbetriebe, die dem Risiko unterjähriger Produktionsschwankungen ausgesetzt sind und im internationalen Wettbewerb stehen.

6. Fazit und Ausblick

Der vorliegende Beitrag liefert erstmals für Baden-Württemberg repräsentative Strukturinformationen über die Verbreitung von Arbeitszeitkontenmodellen in Betrieben: Nach den Daten des IAB-Betriebspanels der Welle 2002 führen ein Fünftel aller Betriebe in Baden-Württemberg Arbeitszeitkonten, deren Regelungen für 45 Prozent aller Beschäftigten gelten.

Aus volkswirtschaftlicher Sicht werden Arbeitszeitkonten einerseits als geeignetes Instrument einer stärkeren Flexibilisierung der Arbeitswelt vorgeschlagen, mit dessen Hilfe es gelingen kann, die Beschäftigung zu stabilisieren oder sogar zu steigern. Andererseits wird auf die Möglichkeit eines beschäftigungswirksamen Abbaus von Überstunden durch Arbeitszeitkonten hingewiesen.

Im vorliegenden Beitrag konnte für Baden-Württemberg im Rahmen multivariater Analysen aufgezeigt werden, dass das Instrument der Arbeitszeitkonten bei ansonsten vergleichbaren Betrieben tatsächlich in besonderem Maße von solchen Betrieben eingesetzt wird, die dem Risiko unterjähriger Produktionsschwankungen ausgesetzt sind und die daher auf eine flexible Steuerung des Arbeitseinsatzes angewiesen sind. Dabei scheint durch den Einsatz von Arbeitszeitkonten zumindest eine Stabilisierung der Beschäftigung – gemessen an der Rate der Arbeitskräftefluktuation – zu gelingen. Ob auch positive Beschäftigungsimpulse gesetzt werden, muss offen bleiben. Eine in

den multivariaten Analysen bestätigte höhere Verbreitung von Arbeitszeitkonten in Betrieben, in denen Überstunden geleistet werden, kann als Indiz für einen Einsatz von Zeitkonten zum Abbau der Überstunden interpretiert werden, ohne dass dabei jedoch fundiertere Schlussfolgerungen über das Ausmaß der Überstunden und deren Substitution abgeleitet werden können.

Von wesentlicher Bedeutung für den Erfolg des Einsatzes von Arbeitszeitkonten ist, dass den durchaus begründeten Befürchtungen, dass Überstunden zu einem indirekten Mittel der Arbeitszeitverlängerung werden könnten, durch geeignete Vereinbarungen auf Betriebsebene Rechnung getragen wird. Entscheidend für eine für beide Seiten, Arbeitgeber und Arbeitnehmer, zufriedenstellende betriebliche Umsetzung ist, dass gerade Fehlverläufe, d.h. ein Überlaufen der Überstunden oder aber der Zeitschulden in der betrieblichen Praxis sinnvoll abgedeckt wird. Eine abschließende Bewertung der betrieblichen Praxis im Land ist anhand der Welle 2002 des IAB-Betriebspanels zwar nicht möglich, doch scheint der gerade auch im Vergleich zu Westdeutschland enorm geringe Anteil der Betriebe, die z.B. Regelung zum Ausgleichszeitraum vorsehen, doch verbesserungsfähig und -würdig zu sein.

Auffällig ist die im Vergleich zu Westdeutschland bislang unterdurchschnittliche Verbreitung von separaten Langzeitarbeitszeitkonten in Baden-Württemberg. Darüber hinaus werden die bestehenden Langzeitarbeitskonten im Land viel stärker als in Westdeutschland zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit eingesetzt.

Sowohl hinsichtlich der Verbreitung als auch hinsichtlich dieser Schwerpunktsetzung bestehen beträchtliche Verbesserungspotenziale, deren intensivere Nutzung dringend geboten ist. Langzeitarbeitszeitkonten können gerade bei der Bewältigung des demographischen Wandels der nächsten Jahre und Jahrzehnte eine wichtige Rolle spielen, indem längerfristige Phasen der Weiterbildung und somit die Umsetzung eines von vielen Seiten als unabdingbar bezeichneten „lebenslangen Lernens“ besser ermöglicht wird. Darüber hinaus können sinnvoll eingesetzte Langzeitarbeitskonten auch zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen, wodurch gleichzeitig dem mittel- bis langfristig wieder zu erwartenden Fachkräftemangel auf sinnvolle Weise entgegen gewirkt wird. Der Anteil der Betriebe, der diese Langzeitarbeitskonten gerade auch für diese Zwecke nutzt, ist in Baden-Württemberg bislang sehr gering und auch deutlich geringer als in Westdeutschland. Zur Ableitung fundierterer wirtschaftspolitischer Handlungsempfehlungen wäre es wichtig zu wissen, warum diese Instrumente bislang so selten eingesetzt werden und worin die Haupthemmnisse für eine Einführung von Langzeitarbeitskonten und deren Verwendung zur Finanzierung von Weiterbildungszeiten oder Elternzeiten liegen. Dies muss jedoch Gegenstand vertiefender Forschungsarbeiten sein.

Literaturhinweise

- BDA (1999): Arbeitszeitkonten-Sparprogramm für Überstunden, in: KND – Kurz-Nachrichtendienst, Heft 99.18, Berlin.
- Bellmann, L./Ludewig, O. (2000): Verbreitung von Arbeitszeitkonten in Deutschland, in: Arbeit und Beruf 5, S. 137-139.
- Bundesmann-Jansen, J./Groß, H./Munz, E. (2000): Arbeitszeit '99. Ergebnisse einer repräsentativen Beschäftigtenbefragung zu traditionellen und neuen Arbeitszeiten in der Bundesrepublik Deutschland, im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen, Köln.
- Deutscher Bundestag (2002): Bundestagsdrucksache 14/9177, Antwort der Bundesregierung auf die große Anfrage der Abgeordneten Dr. Irmgard Schwaetzer u.a. vom 29.05.2002.
- Greene, W. (2000): Econometric Analysis, 4. Auflage, Upper Saddle River, N.J., Prentice Hall.
- IAB (2003): Der Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik Deutschland in den Jahren 2003 und 2004, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung, 36.Jg., S. 7-45.
- Infratest Sozialforschung (2003): Beschäftigungstrends Arbeitgeberbefragung 2002 – Baden-Württemberg, Tabellensammlung, München.
- Koch, S. (2001): Arbeitszeitkonten stabilisieren die Beschäftigung, in: IAB-Kurzbericht Nr. 04.
- Ludewig, O. (2001): Betriebliche Bestimmungsgründe von Arbeitszeitkonten, in: Mitteilungen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 3/2001, S. 302-313.
- Munz, E./Bauer, F./Groß, H. (2002): Regelung und Praxis von Arbeitszeitkonten, in: WSI-Mitteilungen 6/2002, S. 334-340.
- Ronning, G.(1991): Mikroökonomie, Berlin, Springer Verlag 1991
- Strotmann, H./Wetzig, K. (2003): Atypische Beschäftigungsverhältnisse in Baden-Württemberg, in: IAW-Kurzbericht 4/2003.
- Strotmann, H. (2003): Entwicklung von Tarifbindung und übertariflicher Entlohnung in Baden-Württemberg in den Jahren 2000 bis 2002, in: IAW-Kurzbericht 3/2003.

