

Holst, Elke; Schupp, Jürgen

**Article**

## Arbeitszeitwünsche schwanken mit der Konjunktur

DIW Wochenbericht

**Provided in Cooperation with:**

German Institute for Economic Research (DIW Berlin)

*Suggested Citation:* Holst, Elke; Schupp, Jürgen (2002) : Arbeitszeitwünsche schwanken mit der Konjunktur, DIW Wochenbericht, ISSN 1860-8787, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin, Vol. 69, Iss. 23, pp. 370-373

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/151146>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

# Arbeitszeitwünsche schwanken mit der Konjunktur

Elke Holst  
eholst@diw.de

Jürgen Schupp  
jschupp@diw.de

*Die vom DIW Berlin erhobenen Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) zeigen, dass die Bereitschaft zur Arbeitszeitverkürzung im Jahre 2000 einen vorläufigen Höhepunkt erreichte.<sup>1</sup> Im Durchschnitt wollte jeder abhängig Beschäftigte in Westdeutschland wöchentlich 1,8 Stunden und in Ostdeutschland 1,2 Stunden weniger als vertraglich vereinbart arbeiten. Vor allem der Wunsch nach einer nur geringen Verkürzung der Arbeitszeit von weniger als zwei Wochenstunden hat zugenommen. Bei den Arbeitszeitwünschen gibt es wesentliche innerdeutsche Unterschiede; sie sind vor allem in der Erwerbsorientierung teilzeitbeschäftigter Frauen begründet. Während in Westdeutschland drei von fünf teilzeitbeschäftigten Frauen mit ihrer Arbeitszeit zufrieden waren, wollten in Ostdeutschland 56 % ihren wöchentlichen Arbeitsumfang deutlich erhöhen, 44 % sogar um mehr als sechs Stunden. Die Wunscharbeitszeit teilzeitbeschäftigter Frauen lag in Ostdeutschland mit 29 Wochenstunden um etwa zehn Stunden höher als in Westdeutschland.*

*Arbeitslose und Nichterwerbstätige in der Stillen Reserve hätten zumindest rechnerisch stärker an einer beschäftigungswirksamen Ausschöpfung dieses Beschäftigungspotentials partizipieren können. Es ist aufgrund des regionalen und qualifikatorischen Mismatches aber nur schwer zu erschließen. Erste Analysen für das Jahr 2001 zeigen zudem, dass sich das Beschäftigungspotential im Zuge der ungünstigeren konjunkturellen Lage verringert hat.*

In der seit langem anhaltenden Phase hoher Arbeitslosigkeit wird immer wieder diskutiert, inwieweit in der Arbeitszeitverkürzung mit und ohne Lohnausgleich eine Möglichkeit der Umverteilung von bezahlter Arbeit gesehen werden kann.<sup>2</sup> Das DIW Berlin berichtet regelmäßig über daraus resultierende Beschäftigungspotentiale.<sup>3</sup>

Im SOEP werden Erwerbstätige nach ihrer Wunscharbeitszeit befragt: „Wenn Sie den Umfang Ihrer Arbeitszeit selbst wählen könnten und dabei berücksichtigen, dass sich Ihr Verdienst entsprechend der Arbeitszeit ändern würde: Wie viele Stunden in der Woche würden Sie dann am liebsten arbeiten?“ Die Angaben wurden nachfolgend den Angaben zur vereinbarten Arbeitszeit gegenübergestellt. Als zufrieden mit ihrer Arbeitszeit wurden Personen bezeichnet, deren Wunsch nach Veränderung der Arbeitszeit unter zwei Stunden pro Woche lag.

## Hohe Arbeitszeitzufriedenheit – Ausnahme: Frauen in Ostdeutschland

Die Hälfte der Erwerbstätigen in Deutschland war im Jahre 2000 im gewünschten Erwerbsumfang beschäftigt (Tabelle 1). Im Vergleich zum Vorjahr (44 %) hat die Arbeitszeitzufriedenheit damit deutlich zugenommen. Schwankungen der Arbeitszeit-

zufriedenheit bzw. der Arbeitszeitwünsche sind im Zeitverlauf nicht ungewöhnlich.<sup>4</sup> Einen Einfluss auf die Arbeitszeitzufriedenheit können individuelle Präferenzen (z. B. aufgrund von familiären Verpflichtungen), Sondereinflüsse (wie der gewerkschaftliche Kampf um die 35-Stunden-Woche), die Höhe der vereinbarten Arbeitszeit oder auch die konjunkturelle Lage haben. Letztere war im Jahre 2000 besonders günstig. So wurden erhebliche Beschäftigungsgewinne gegenüber dem Vorjahr erzielt; die Zahl der Beschäftigten stieg um fast 650 000. Dieser Zuwachs kam fast aus-

<sup>1</sup> In die Betrachtung werden die zum jeweiligen Befragungszeitpunkt in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis stehenden Erwerbstätigen (ohne gewerbliche und kaufmännische Auszubildende) einbezogen. Der Analyse liegen Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) zugrunde. Das Sozio-oekonomische Panel ist eine repräsentative Wiederholungsbefragung von erwachsenen Personen in Privathaushalten, die jährlich seit 1984 in Westdeutschland und seit 1990 in Ostdeutschland durchgeführt wird. Vgl. hierzu auch SOEP Group: The German Socio-Economic Panel (GSOEP) after more than 15 years – Overview. In: Elke Holst, Dean R. Lillard und Thomas A. DiPrete (Hrsg.): Proceedings of the 2000 Fourth International Conference of German Socio-Economic Panel Study Users (GSOEP2000). In: Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, Jg. 70, Nr. 1/2001, S. 7–14.

<sup>2</sup> Vgl. Hartmut Seifert: Arbeitszeit nach Wunsch verkürzen? In: WSI-Mitteilungen, Heft 4/2000, S. 237–246.

<sup>3</sup> Zuletzt vgl. Förderung von Teilzeitarbeit durch gesetzlichen Rechtsanspruch – Reform oder Hindernis für mehr Beschäftigung? Bearb.: Elke Holst und Jürgen Schupp. In: Wochenbericht des DIW Berlin, Nr. 49/00, S. 25–832; Arbeitszeitpräferenzen in West- und Ostdeutschland 1997 – Potential für Verkürzung der Arbeitszeit gesunken. Bearb.: Elke Holst und Jürgen Schupp. In: Wochenbericht des DIW, Nr. 37/98, S. 667–677, sowie die im Wochenbericht des DIW Nr. 44/98 korrigierte Tabelle 5.

<sup>4</sup> Zur Entwicklung der Arbeitszeitwünsche vgl. auch Förderung von Teilzeitarbeit ..., a. a. O.

Tabelle 1

### Differenz zwischen vereinbarter Arbeitszeit und Wunscharbeitszeit abhängig Beschäftigter im Jahre 2000

	Beschäftigte insgesamt (hochgerechnet in 1 000)	Wunsch, weniger zu arbeiten <sup>3</sup>		Übereinstimmung <sup>4</sup>	Wunsch, mehr zu arbeiten <sup>3</sup>	
		6 und mehr Std./Woche	2 bis 5 Std./Woche		2 bis 5 Std./Woche	6 und mehr Std./Woche
		in %				
<b>Abhängig Beschäftigte<sup>1</sup> in Deutschland</b>	<b>31 306</b>	<b>14,1</b>	<b>14,1</b>	<b>50,9</b>	<b>9,9</b>	<b>11,1</b>
Westdeutschland insgesamt	25 860	14,2	13,5	51,5	10,2	10,6
Männer	14 231	11,7	14,8	51,2	12,2	10,1
Frauen	11 629	17,2	11,9	51,8	7,9	11,2
Ostdeutschland insgesamt	5 446	13,4	16,9	47,8	8,4	13,5
Männer	2 853	9,9	16,0	54,0	9,9	10,2
Frauen	2 593	17,3	17,8	41,0	6,8	17,1
<b>Abhängig Beschäftigte<sup>1</sup> in Vollzeit<sup>2</sup></b>	<b>23 970</b>	<b>16,5</b>	<b>16,8</b>	<b>49,5</b>	<b>9,9</b>	<b>7,4</b>
Westdeutschland insgesamt	19 515	16,7	16,1	49,2	10,4	7,6
Männer	13 232	12,3	15,6	50,4	12,4	9,3
Frauen	6 283	25,9	17,2	46,7	6,2	4,0
Ostdeutschland insgesamt	4 455	15,4	19,7	50,8	7,5	6,6
Männer	2 649	10,5	16,9	55,5	9,5	7,6
Frauen	1 806	22,5	23,9	43,7	4,6	5,3
<b>Abhängig Beschäftigte<sup>1</sup> in Teilzeit<sup>2</sup></b>	<b>7 336</b>	<b>6,2</b>	<b>5,3</b>	<b>55,4</b>	<b>10,0</b>	<b>23,1</b>
Westdeutschland insgesamt	6 345	6,5	5,5	58,6	9,6	19,8
Männer	999	3,8	4,3	61,8	8,9	21,2
Frauen	5 346	7,0	5,7	57,9	9,8	19,6
Ostdeutschland insgesamt	991	4,5	3,9	34,7	12,7	44,2
Männer	204	1,9	4,7	33,6	15,0	44,8
Frauen	787	5,2	3,7	35,0	12,0	44,1

**1** Einschließlich Beamte, ohne Auszubildende sowie ohne geringfügig Beschäftigte mit subjektiver Zuordnung als „Nichterwerbstätige in der Haupttätigkeit“.

**2** Arbeitszeitumfang nach Selbstzuordnung der Befragten.

**3** Frage zur Wunscharbeitszeit: „Wenn Sie den Umfang Ihrer Arbeitszeit selbst wählen könnten und dabei berücksichtigen, dass sich Ihr Verdienst

entsprechend der Arbeitszeit ändern würde: Wie viele Stunden in der Woche würden Sie dann am liebsten arbeiten?“

**4** Differenz der vereinbarten Arbeitszeit zur Wunscharbeitszeit beträgt höchstens 1,5 Stunden.

Quellen: SOEP; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2002

schließlich den Teilzeitbeschäftigten in Westdeutschland zugute. Auch die durchschnittlich vereinbarte Arbeitszeit entwickelte sich insgesamt in Richtung der Wünsche der Beschäftigten, d. h. sie sank bei den Vollzeitbeschäftigten und stieg bei den Teilzeitbeschäftigten (Ausnahme: Frauen in Ostdeutschland). Dies bedeutet, dass viele im Jahre 1999 geäußerte Wünsche nach Veränderung der wöchentlichen Arbeitszeit im Jahre 2000 der Realisierung näher kamen. Im Ergebnis waren mehr Befragte mit ihrer Arbeitszeit zufrieden.

In Deutschland wollte im Jahre 2000 ein höherer Anteil der Erwerbstätigen die Arbeitszeit reduzieren (28 %) als verlängern (20 %); jeweils etwa die Hälfte des infrage kommenden Personenkreises wollte sogar sechs oder mehr Stunden pro Woche weniger bzw. mehr arbeiten. Beschäftigte in Ostdeutschland, und hier besonders die Frauen, waren etwas unzufriedener mit ihrer Arbeitszeit als jene in Westdeutschland. Nur 41 % der ostdeut-

sche Frauen waren mit ihrer Arbeitszeit zufrieden (Männer 54 %), in Westdeutschland waren es hingegen 52 % (Männer 51 %).

Vor allem bei den Teilzeitbeschäftigten lagen Wunsch und Wirklichkeit noch weit auseinander; diese Beschäftigungsform wird in Ostdeutschland also nach wie vor sehr häufig unfreiwillig ausgeübt: 56 % wollten ihre Arbeitszeit ausdehnen, 44 % sogar um sechs oder mehr Stunden. Da vor allem Frauen Teilzeit arbeiten, wollen die Frauen insgesamt ihre Arbeitszeit stärker ausweiten als die Männer. Bei den teilzeitbeschäftigten Frauen in Westdeutschland war dagegen eine besonders hohe Zufriedenheit mit der vereinbarten Arbeitszeit festzustellen (58 %). Deswegen überstieg hier der Anteil der Männer, die mehr arbeiten wollten, den der Frauen.

Bei den Vollzeitbeschäftigten zeigten sich in beiden Teilen Deutschlands ähnliche Unterschiede:

Teilzeitbeschäftigte Frauen in Ostdeutschland unzufrieden mit ihrer Arbeitszeit

Männer wollten eher als Frauen ihre Arbeitszeit ausbauen, Frauen würden ihren Beschäftigungsumfang bei einer Vollzeitstätigkeit hingegen deutlich öfter und auch öfter in höherem Umfang als Männer reduzieren.

Geschlechtsspezifische Unterschiede waren erwartungsgemäß auch bei der Arbeitszeit festzustellen, die bei den Frauen im Durchschnitt kürzer war als bei den Männern (Tabelle 2). Vollzeitbeschäftigte Frauen wollten mit durchschnittlich 4,3 Wochenstunden ihre Arbeitszeit wesentlich stärker als Männer (1,9 Stunden) verkürzen. Teilzeitbeschäftigte Frauen wünschten hingegen eine Ausweitung ihrer Arbeitszeit um 0,7 Stunden. Dieser im Vergleich zum Vorjahr (2,7 Stunden) eher geringe Änderungswunsch ist im Zusammenhang mit Zugewinnen bei der durchschnittlich vereinbarten Arbeitszeit zu sehen, die von 17,9 Wochenstunden im Jahre 1999 auf

18,9 Stunden im Jahre 2000 stieg. Hier näherten sich Wunsch und Wirklichkeit einander an, was auch die hohe Zufriedenheit der Teilzeitbeschäftigten mit ihrer Arbeitszeit erklärt.

Teilzeitbeschäftigte Frauen in Ostdeutschland sind deutlich stärker erwerbsorientiert. Sie wollten im Jahre 2000 im Durchschnitt 29 Stunden pro Woche und damit zehn Stunden mehr als ihre Kolleginnen in Westdeutschland arbeiten. Um ihre Wünsche zu realisieren, müssten sie ihre vereinbarte Arbeitszeit um durchschnittlich 5,1 Stunden erhöhen können. Vollzeitbeschäftigte Frauen in Ostdeutschland arbeiteten durchschnittlich 40 Wochenstunden. Nach Ansicht dieser Frauen sind das im Durchschnitt 3,4 Stunden zu viel. Saldiert wollten erwerbstätige Frauen durchschnittlich eine Stunde weniger arbeiten; bei den Männern waren es 1,3 Wochenstunden.

Arbeitszeit bei Frauen kürzer als bei Männern

Tabelle 2

### Durchschnittliche vereinbarte und gewünschte Arbeitszeit abhängig Beschäftigter<sup>1</sup> im Jahre 2000

Stunden pro Woche

	Insgesamt	Männer			Frauen		
		Insgesamt	Vollzeitbeschäftigt <sup>2</sup>	Teilzeitbeschäftigt <sup>2</sup>	Insgesamt	Vollzeitbeschäftigt <sup>2</sup>	Teilzeitbeschäftigt <sup>2</sup>
<b>Westdeutschland</b>							
Beschäftigte in 1 000 (hochgerechnet)	25 860	14 231	13 232	999	11 629	6 283	5 346
Vereinbarte Arbeitszeit	34,2	38,3	39,5	22,2	29,3	38,2	18,9
Gewünschte Arbeitszeit <sup>3</sup>	32,4	36,6	37,6	23,7	27,3	33,9	19,6
Differenz zwischen gewünschter und vereinbarter Arbeitszeit	-1,82	-1,68	-1,92	1,52	-1,99	-4,32	0,74
Beschäftigte mit Wunsch weniger <sup>4</sup> zu arbeiten, in 1 000 (hochgerechnet)	7 154	3 765	3 685	80	3 389	2 711	678
Vereinbarte Arbeitszeit	39,2	41,9	42,1	28,8	36,3	39,1	24,8
Gewünschte Arbeitszeit <sup>3</sup>	31,3	34,2	34,5	21,6	28,0	30,9	16,2
Differenz zwischen gewünschter und vereinbarter Arbeitszeit	-7,94	-7,64	-7,64	-7,24	-8,28	-8,20	-8,61
Beschäftigte mit Wunsch, mehr <sup>4</sup> zu arbeiten, in 1 000 (hochgerechnet)	5 389	3 178	2 877	301	2 211	641	1 570
Vereinbarte Arbeitszeit	29,5	35,2	37,0	18,3	21,2	35,6	15,3
Gewünschte Arbeitszeit <sup>3</sup>	37,8	43,1	44,4	30,6	30,1	41,8	25,3
Differenz zwischen gewünschter und vereinbarter Arbeitszeit	8,29	7,87	7,41	12,30	8,89	6,26	9,97
<b>Ostdeutschland</b>							
Beschäftigte in 1 000 (hochgerechnet)	5 446	2 853	2 649	204	2 593	1 806	787
Vereinbarte Arbeitszeit	37,0	39,3	40,5	22,8	34,6	39,1	24,1
Gewünschte Arbeitszeit <sup>3</sup>	35,8	37,9	38,4	31,9	33,5	35,4	29,2
Differenz zwischen gewünschter und vereinbarter Arbeitszeit	-1,19	-1,33	-2,13	9,06	-1,02	-3,68	5,08
Beschäftigte mit Wunsch, weniger <sup>4</sup> zu arbeiten, in 1 000 (hochgerechnet)	1 648	739	725	/	909	839	70
Vereinbarte Arbeitszeit	40,9	42,9	43,0	/	39,3	40,0	31,1
Gewünschte Arbeitszeit <sup>3</sup>	33,4	35,6	35,6	/	31,6	32,5	21,0
Differenz zwischen gewünschter und vereinbarter Arbeitszeit	-7,50	-7,30	-7,33	/	-7,67	-7,46	-10,16
Beschäftigte mit Wunsch, mehr <sup>4</sup> zu arbeiten, in 1 000 (hochgerechnet)	1 194	574	452	122	620	178	442
Vereinbarte Arbeitszeit	30,3	34,6	38,4	20,7	26,4	35,8	22,5
Gewünschte Arbeitszeit <sup>3</sup>	40,3	43,7	46,0	35,2	37,3	43,4	34,8
Differenz zwischen gewünschter und vereinbarter Arbeitszeit	10,01	9,02	7,53	14,51	10,92	7,58	12,27

/ Aufgrund geringer Fallzahl (weniger als 10 Fälle) nicht ausgewiesen.

<sup>1</sup> Einschließlich Beamte, ohne Auszubildende sowie ohne geringfügig Beschäftigte mit subjektiver Zuordnung als „Nichterwerbstätige“ in der Haupttätigkeit.

<sup>2</sup> Arbeitszeitumfang nach Selbstzuordnung der Befragten.

<sup>3</sup> Frage zur Wunsch-arbeitszeit: „Wenn Sie den Umfang Ihrer Arbeitszeit selbst wählen könnten und dabei berücksichtigen, dass sich Ihr Verdienst entsprechend der Arbeitszeit ändern würde: Wie viele Stunden in der Woche würden Sie dann am liebsten arbeiten?“

<sup>4</sup> Differenz der vereinbarten Arbeitszeit zur Wunsch-arbeitszeit beträgt höchstens 1,5 Stunden.

In der Gesamtbilanz ergab sich unter Berücksichtigung aller Arbeitszeitwünsche im Jahre 2000 eine Differenz zwischen gewünschter und vereinbarter Wochenarbeitszeit von 1,8 Stunden in Westdeutschland bzw. 1,2 in Ostdeutschland. Im Vorjahr hatte diese Differenz nur 0,6 bzw. 0,5 Stunden betragen. Diese Veränderung ist wesentlich auf die niedrigere gewünschte Arbeitszeit mit zurückzuführen: Sie sank im Westen um 1,2 Stunden auf 32,4 Wochenstunden im Jahre 2000; im Osten blieb sie mit 35,8 Stunden gleich. Die durchschnittlich vereinbarte Arbeitszeit lag wie zuvor bei 34,2 (West) bzw. 37 (Ost) Stunden.

### **Rechnerisches Beschäftigungspotential schwer zu erschließen**

Das Beschäftigungspotential wird hier als Saldo der Arbeitszeitwünsche aller Beschäftigten definiert. Man geht also davon aus, dass die Summe vieler kleiner Arbeitszeitverkürzungen voll in neue Arbeitsplätze umgesetzt werden kann. Dies stößt jedoch auf erhebliche Probleme. Der Anstieg des so definierten Beschäftigungspotentials war im Jahre 2000 nämlich vor allem auf zwei Komponenten zurückzuführen: (1) Der Ausweitung des Wunsches nach einer nur geringfügigen Arbeitszeitverkürzung und (2) einem Rückgang des Wunsches nach Mehrarbeit von mindestens zwei Stunden. Die beschäftigungswirksame Ausschöpfung gerade geringfügiger Arbeitszeitverkürzungen ist jedoch schwierig, da diese leichter durch Produktivitätssteigerungen ausgeglichen werden können als umfangreiche Arbeitszeitverkürzungen. Neueinstellungen sind dann nicht mehr nötig. Hinzu kommt, dass auch ein auf umfangreicheren Wünschen nach Arbeitszeitverkürzung basierendes Umverteilungspotential nur ausgeschöpft werden kann, wenn zumindest die unterschiedlichen Qualifikationen der Arbeitnehmer einem regionalen

oder auch innerbetrieblichem Austausch nicht entgegenstehen. Nähere Analysen belegen aber, dass häufig höher Qualifizierte und somit auch besser Entlohnte bereit sind, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Da Arbeitslose eher geringer qualifiziert sind, können sie dieses Beschäftigungspotential nicht nutzen. Auch Teilzeitbeschäftigte üben bislang häufig Tätigkeiten aus, die eine geringere Qualifikation benötigen. In kleineren und mittleren Betrieben ist zudem ein Austausch schwieriger als in Großbetrieben mit einem innerbetrieblichen Arbeitsmarkt. Bei diesen Schwierigkeiten sind besondere Flexibilitätsanstrengungen nicht nur von den Erwerbspersonen, sondern auch von den Betrieben gefordert.

Das neue Teilzeitgesetz<sup>5</sup> soll die Umverteilung der Arbeitszeit von Beschäftigten auf Nichtbeschäftigte unterstützen. Danach haben Vollzeitbeschäftigte die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, soweit betriebliche Gründe dem nicht entgegenstehen. Teilzeitbeschäftigte mit einem Wunsch nach Arbeitszeitausweitung sind bei der Besetzung eines entsprechend freien Arbeitsplatzes vorrangig zu berücksichtigen. Ob Beschäftigungspotentiale von Teilzeitbeschäftigten, Arbeitslosen oder sonstigen Nichterwerbstätigen tatsächlich ausgeschöpft werden können, hängt einerseits davon ab, inwieweit es gelingt, qualifikatorische und regionale Mismatch-Probleme<sup>6</sup> auf dem Arbeitsmarkt zu überwinden. Andererseits liegt es bei den Unternehmen, Engpässe weniger durch dauerhafte Überstunden denn durch Neueinstellungen auszugleichen.

<sup>5</sup> Das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG) trat am 1. Januar 2001 in Kraft; vgl. <http://www.bma.de/download/gesetze/teilzeitgesetz.htm>.

<sup>6</sup> Vgl. Viktor Steiner und Heimfried Wolff (Hrsg.): Mismatch am Arbeitsmarkt – Was leistet die Arbeitsmarktpolitik. Münster 2001.



Weiterführende Veröffentlichung des DIW Berlin zum Sozio-oekonomischen Panel (SOEP)

## Proceedings of the 2000 Fourth Conference of German Socio-Economic Panel Study Users (GSOEP2000)

Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, Heft 1/2001 (in Englisch)

Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) ist eine repräsentative Wiederholungsbefragung, die zur Analyse und Auswertung des sozialen und wirtschaftlichen Verhaltens privater Haushalte in Deutschland dient. Als eine Längsschnittbefragung zielt das SOEP darauf ab, über einen langen Zeitraum Mikro-Daten zu konstanten und veränderlichen Faktoren bei Individuen, Haushalten und Familien zu erfassen. Die Befragungen sind beim SOEP so langfristig angelegt, dass die Daten auch zur Analyse generationenübergreifender Beziehungen genutzt werden können. Das SOEP ist Teil der nationalen und internationalen statistischen Infrastruktur.

Das Vierteljahrsheft ist eine Sammlung wissenschaftlicher Arbeitspapiere, die auf der IV. Internationalen Konferenz der SOEP User (GSOEP2000) in Berlin vorgestellt worden sind. Die Beiträge sind Zeugnis der stetigen Entwicklung und des kontinuierlichen Ausbaus des SOEP.

Auszug aus dem Inhaltsverzeichnis:

Does Part-Time and Intermittent Work During Early Motherhood Lead to Regular Work Later? Von Siv Gustafsson, Eiko Kenjoh, Cécile Wetzels

Pathways into Self-Employment in the United States and Germany. Von Patricia A McManus  
Early Career Experiences and Later Outcomes: Comparing the United States, France, and Germany. Von David N. Margolis, Véronique Simonnet und Lars Vilhuber

Individual Heterogeneity, Job Matching, and Returns to Tenure in Germany. Von Kenneth A. Couch

The Dynamics of Reservation Wages: Preliminary Evidence from the GSOEP. Von Eswar S. Prasad

Cross-National Estimates of the Intergenerational Mobility in Earnings. Von Dean R. Lillard

Elke Holst, Dean R. Lillard und Thomas A. DiPrete (Hrsg.): Proceedings of the 2000 Fourth International Conference of German Socio-Economic Panel Study Users (GSOEP2000). Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, Jg. 70, Heft 1/2001. Berlin: Duncker & Humblot. ISSN 0340-1707.

### Impressum

#### Herausgeber

Prof. Dr. Klaus F. Zimmermann (Präsident)  
Dr. Gustav A. Horn  
Dr. Kurt Hornschild  
Wolfram Schrettl, Ph. D.  
Dr. Bernhard Seidel  
Prof. Dr. Viktor Steiner  
Prof. Dr. Gert G. Wagner  
Dr. Hans-Joachim Ziesing

#### Redaktion

Dörte Höppner  
Jochen Schmidt  
Dieter Teichmann

#### Pressestelle

Dörte Höppner  
Tel. +49-30-897 89-249  
presse@diw.de

#### Verlag

Verlag Duncker & Humblot GmbH  
Carl-Heinrich-Becker-Weg 9  
12165 Berlin  
Tel. +49-30-790 00 60

#### Bezugspreis

Jahrgang Euro 108,-/sFR 182,-  
Einzelnnummer Euro 10,-/sFR 18,-  
Zuzüglich Versandkosten  
Abbestellungen von Abonnements  
spätestens 6 Wochen vor Jahresende

ISSN 001 2-1304

Bestellung unter [www.diw.de](http://www.diw.de)

#### Druck

Druckerei Conrad GmbH  
Oranienburger Str. 172  
13437 Berlin

**Einer Teilaufgabe liegt ein  
Prospekt des Verlages  
Duncker & Humblot bei.**