

Wolf, Elke

Research Report — Digitized Version

Arbeitszeiten im Wandel: Welche Rolle spielt die Veränderung der Wirtschaftsstruktur?

ZEW-Dokumentation, No. 99-02

Provided in Cooperation with:

ZEW - Leibniz Centre for European Economic Research

Suggested Citation: Wolf, Elke (1999) : Arbeitszeiten im Wandel: Welche Rolle spielt die Veränderung der Wirtschaftsstruktur?, ZEW-Dokumentation, No. 99-02, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW), Mannheim

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/39088>

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.

Arbeitszeiten im Wandel

**Welche Rolle spielt die Veränderung
der Wirtschaftsstruktur?**

Elke Wolf

Dokumentation Nr. 99-02

ZEW

Zentrum für Europäische
Wirtschaftsforschung GmbH
Centre for European
Economic Research

Arbeitszeiten im Wandel

Welche Rolle spielt die Veränderung der Wirtschaftsstruktur?

von

Elke Wolf

Mannheim, Februar 1999

Das Wichtigste in Kürze

Seit einigen Jahren steht die Arbeitszeit im Mittelpunkt vieler wirtschaftspolitischer Diskussionen um die Reduzierung der Arbeitslosigkeit. Nachdem die Wochenarbeitszeit seit Mitte der achtziger Jahre in mehreren Schritten bereits stark reduziert wurde, wird derzeit eher auf die Flexibilisierung der Arbeitszeit gesetzt. Neuere Erhebungen zeigen, daß die Arbeitszeiten zunehmend aus dem Muster der traditionellen Vollzeitwerbstätigkeit, die in der Regel mit 35 bis 40 Wochenarbeitsstunden und fünf Arbeitstagen definiert ist, herausfallen.

Diese Entwicklung kann im Prinzip auf drei verschiedene Ursachen zurückgeführt werden. Zum einen werden die individuellen Erwerbsverläufe, insbesondere die der Frauen, immer vielfältiger. Dadurch steigt die Bedeutung der individuellen Zeitsouveränität, die es den Individuen ermöglicht, ihre Arbeitszeit in Abhängigkeit der aktuellen Lebenslage zu bestimmen. Zum zweiten beeinflussen strukturelle Änderungen der Wirtschaft und somit auch der Arbeitsnachfrage die Verbreitung spezifischer Arbeitszeitformen. Drittens werden die Arbeitszeiten auch durch tarifliche und arbeitsrechtliche Regulierungen bzw. die Aufhebung von bestehenden Arbeitszeitregulierungen bestimmt.

Die Bedeutung der aufgeführten Faktoren für die Dynamik der Arbeitszeitstruktur ist jedoch nicht genau bekannt. Ziel dieser Studie ist es daher zunächst, die zunehmende Arbeitszeitflexibilisierung in der Bundesrepublik nachzuzeichnen und ferner zu untersuchen, inwieweit diese auf die Veränderung der Wirtschaftsstruktur zurückzuführen ist. Dabei beschränken wir uns auf die Entwicklung der Teilzeitarbeit, der geringfügigen Beschäftigung, der Überstunden und der Wochenendarbeit, da diese zu den wichtigsten Formen der Arbeitszeitflexibilisierung gehören. Auf Basis der Mikrozensus aus den Jahren 1991, 1993 und 1995 zeigt sich, daß die Bedeutung dieser Arbeitszeitformen tendenziell zugenommen hat. Allerdings bestehen große Unterschiede zwischen den alten und neuen Bundesländern, den Geschlechtern sowie den verschiedenen Qualifikationsniveaus. Den Ergebnissen einer Shift-share Analyse zufolge hat der Strukturwandel nur einen geringfügigen Einfluß auf die Zunahme der Arbeitszeitflexibilisierung. Der überwiegende Teil der Ausweitung der Teilzeitarbeit und der Wochenendarbeit in den neuen Bundesländern resultiert aus dem Wandel der Produktionsprozesse, der Deregulierung der Arbeitszeiten und den Präferenzänderungen der Individuen. Betrachtet man den Zusammenhang zwischen dem Strukturwandel und der Entwicklung der Überstunden in Ostdeutschland so zeigt sich, daß die Veränderung der Wirtschaftsstruktur alleine betrachtet sogar zu einer Reduktion der Mehrarbeit geführt hat.

Zusammenfassung

In dieser Analyse wird auf Basis der Mikrozensus aus den Jahren 1991, 1993 und 1995 die zunehmende Verbreitung der Arbeitszeitflexibilisierung in der Bundesrepublik nachgezeichnet. Anschließend wird untersucht, inwieweit diese auf die Veränderung der Wirtschaftsstruktur zurückzuführen ist. Dabei beschränken wir uns auf die Entwicklung der Teilzeitarbeit, der geringfügigen Beschäftigung, der Überstunden und der Wochenendarbeit, da diese zu den wichtigsten Formen der Arbeitszeitflexibilisierung gehören. Es zeigt sich, daß die Bedeutung dieser Arbeitszeitformen tendenziell zugenommen hat. Allerdings bestehen große Unterschiede zwischen den alten und neuen Bundesländern, den Geschlechtern sowie den verschiedenen Qualifikationsniveaus. Den Ergebnissen einer Shift-share Analyse zufolge, hat der Strukturwandel nur einen geringfügigen Einfluß auf die Zunahme der Arbeitszeitflexibilisierung. Der überwiegende Teil der Ausweitung der Teilzeitarbeit und der Wochenendarbeit resultiert aus dem Wandel der Produktionsprozesse innerhalb der Branchen, der Deregulierung der Arbeitszeiten und den Präferenzänderungen der Individuen. Untersucht man den Zusammenhang zwischen dem Strukturwandel und der Entwicklung der Überstunden in Ostdeutschland, so zeigt sich, daß die Veränderung der Wirtschaftsstruktur alleine betrachtet sogar zu einer Reduktion der Mehrarbeit geführt hat. Daß der Anteil der Personen, die regelmäßig Überstunden arbeiten in Ostdeutschland dennoch stark zugenommen hat muß jedoch auch im Zusammenhang mit dem konjunkturellen Aufschwung gesehen werden.

Arbeitszeiten im Wandel

Welche Rolle spielt die Veränderung der Wirtschaftsstruktur ?

von

Elke Wolf

Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW)

Februar 1999

Abstract

In this paper we analyse the structure of the working time in Germany and we investigate whether the increasing working time flexibility is due to changes between the economic sectors. The study is based on the German microcensus of the years 1991, 1993 and 1995. Since there exist numerous kinds of flexible working time models, we concentrate on the most widespread models, which are part-time work, overtime and weekend work. It is shown that these working time schedules became more significant during the years 1991 to 1995. However, we observe strong differences between East- and West-Germany, between men and women and by the level of qualification. On the basis of a shift-share analysis we conclude that the shift in industrial structure has had little impact on working time flexibility. Most of the changes in the working time is due to changes of the production process, the preferences or the deregulation of working time.

JEL-classification: J22, J24, L23.

Acknowledgement

Diese Arbeit ist im Rahmen des Forschungsprojekts "Arbeitszeitflexibilisierung und Beschäftigung", das von der Fritz Thyssen Stiftung gefördert wird, entstanden. Ich danke Viktor Steiner für die hilfreichen Kommentare und Kim Cuong für die Unterstützung bei der Auswertung der Daten.

1 Einleitung

Seit einigen Jahren steht die Arbeitszeit im Mittelpunkt vieler wirtschaftspolitischer Diskussionen um die Reduzierung der Arbeitslosigkeit. Nachdem die Wochenarbeitszeit seit Mitte der achtziger Jahre in mehreren Schritten bereits stark reduziert wurde, die erhofften Beschäftigungserfolge jedoch ausblieben, wird derzeit eher auf die Flexibilisierung der Arbeitszeit gesetzt. Diese allgemein verwendete Bezeichnung umfaßt in der Praxis sehr unterschiedliche Arbeitszeitmodelle. Sie unterscheiden sich hinsichtlich der Dauer und der Lage der Arbeitszeit. Neuere Erhebungen zeigen, daß die Arbeitszeiten zunehmend aus dem Muster der traditionellen Vollzeitbeschäftigung, die in der Regel mit 35 bis 40 Wochenarbeitsstunden und fünf Arbeitstagen definiert ist, herausfallen (SCHILLING ET AL., 1996; CRANFIELD SCHOOL OF MANAGEMENT, 1995). Die Bedeutung von Arbeitszeitformen mit reduzierter oder erhöhter Stundenzahl (Teilzeitarbeit, Überstunden) oder Arbeitsblöcke zu "unüblichen" Zeiten (z.B. Wochenend-, Nachtarbeit) hat deutlich zugenommen.

Diese Entwicklung kann im Prinzip auf drei verschiedene Ursachen zurückgeführt werden. Zum einen werden die individuellen Erwerbsverläufe, insbesondere die der Frauen, immer vielfältiger. Dadurch steigt die Bedeutung der individuellen Zeitsouveränität, die es den Individuen ermöglicht, ihre Arbeitszeit in Abhängigkeit der aktuellen Lebenslage zu bestimmen. Zum zweiten beeinflussen strukturelle Änderungen der Wirtschaft und somit auch der Arbeitsnachfrage die Verbreitung bestimmter Arbeitszeitformen. So führt beispielsweise die zunehmende Tertiarisierung der Wirtschaft zu einer gesamtwirtschaftlichen Ausweitung der Teilzeitarbeit und der geringfügigen Beschäftigung, da diese Arbeitszeitformen im Dienstleistungssektor besonders verbreitet sind. Drittens werden die Arbeitszeiten auch durch tarifliche und arbeitsrechtliche Regulierungen bzw. durch die Aufhebung von bestehenden Arbeitszeitregulierungen bestimmt. So wurde beispielsweise in einer Reform des Arbeitszeitgesetzes im Juli 1994 die tägliche Höchstarbeitszeit von acht auf zehn Stunden erhöht. Die wöchentliche Arbeitszeit kann seitdem bis zu 60 Stunden betragen, sofern der Ausgleich auf durchschnittlich acht Stunden innerhalb von sechs Monaten (bisher zwei Wochen) erfolgt (§ 3 ArbZG). Dadurch erhöht sich für die Unternehmen der Spielraum für Überstunden. Zudem besteht grundsätzlich die Möglichkeit, in Tarifverträgen oder in Betriebsvereinbarungen aufgrund eines Tarifvertrags von diesen gesetzlichen Regelungen abzuweichen (§ 7 ArbZG). Außerdem wurde das Arbeitsverbot an Sonn- und Feiertagen gelockert. Neben den bisherigen Ausnahmeregelungen kann Sonntagsarbeit nun auch unter bestimmten Umständen aus wirtschaftlichen Gründen zugelassen werden (§13 ArbZG). Diese Deregulierung soll den Unternehmen die Möglichkeiten geben, auf den internationalen Konkurrenzdruck zu reagieren.

Die Bedeutung der aufgeführten Faktoren für die Veränderung der Arbeitszeitstruktur ist jedoch nicht genau bekannt. Ziel dieser Studie ist es daher, den Einfluß des Strukturwandels und den gemeinsamen Einfluß der anderen Determinanten der Arbeitszeitdynamik zu quantifizieren.

Im folgenden Abschnitt 2 wird zunächst kurz der Mikrozensus, der als Datenbasis der folgenden Analysen dient, vorgestellt. In Abschnitt 3 wird die relative Bedeutung ausgewählter Arbeitszeitformen dargestellt und deren Entwicklung zwischen den Jahren 1991 und 1995 untersucht. Mit Hilfe eines einfachen Vergleichs der Arbeitszeitstruktur zwischen zwei Zeitpunkten kann jedoch nicht zwischen den verschiedenen Einflüssen, wie beispielsweise dem Strukturwandel und der Veränderung der individuellen Arbeitszeitpräferenzen, auf die Arbeitszeiten unterschieden werden. Eine Möglichkeit, die Ursachen der veränderten Arbeitszeitstruktur zu bestimmen, ist eine direkte Befragung, d.h. die Erwerbstätigen werden gefragt, warum sie eine bestimmte Arbeitszeitform gewählt haben. Im Mikrozensus wird allerdings nur nach den Motiven der Teilzeitarbeit gefragt (vgl. Abschnitt 3.1.1). Eine andere Alternative stellt die Shift-share Analyse dar. Mit Hilfe dieses Verfahrens ist es möglich, den Effekt des Strukturwandels von den anderen Effekten zu trennen. In Abschnitt 4 wird daher auf Basis dieser Methode untersucht, welche Rolle der Strukturwandel für die Entwicklung der Arbeitszeiten spielt.

2 Der Mikrozensus als Datenbasis zur Analyse der Arbeitszeitdynamik

Eine gute Basis zur Analyse der Struktur und Entwicklung der Arbeitszeiten stellen die Daten des Mikrozensus dar, da diese sowohl detaillierte Informationen über die Arbeitszeiten als auch Angaben zu den wichtigsten soziodemographischen Merkmalen der befragten Personen enthalten. Zudem können aufgrund der hohen Fallzahlen auch repräsentative Aussagen über relativ kleine Personengruppen mit seltenen Arbeitszeitformen gemacht werden. Grundlage der folgenden Analysen sind die 70 Prozent Stichproben des Mikrozensus aus den Jahren 1991, 1993 und 1995, die dem ZEW zur Verfügung stehen.¹

Der Mikrozensus ist eine 1%-Bevölkerungsstichprobe, die jährlich erhoben wird. Jede Erhebung besteht aus einem gleichbleibenden Grundprogramm, das soziodemographische Informationen über die Bevölkerung der Bundesrepublik Deutschland enthält, so daß sich dieser Datensatz insbesondere zur Beschreibung der Entwicklungen am Arbeitsmarkt eignet. Aufgrund des einheitlichen Erhebungskonzepts in den alten und neuen Bundesländern bietet dieser Datensatz die Möglichkeit eines Ost-West-Vergleichs. Dabei können nicht nur die Unterschiede der Arbeitszeiten herausgearbeitet werden, sondern auch untersucht werden, inwiefern diese von den Präferenzen und der Qualifikationsstruktur der Individuen oder der unterschiedlichen Wirtschaftsstruktur abhängen. Die intertemporale Vergleichbarkeit der Daten wird jedoch dadurch etwas eingeschränkt, daß die Klassifikationen der Berufsgruppen und Branchen von Zeit zu Zeit an die strukturellen Veränderungen am Arbeitsmarkt angepaßt

¹ Da die Stichprobe des ZEW aus den Jahre 1991 nicht alle notwendigen Variablen enthält, danken wir ZUMA für die Unterstützung bei der Auswertung auf Basis ihrer Daten.

werden. In diesem Fall können die Beobachtungen aus den verschiedenen Jahren nicht uneingeschränkt miteinander verglichen werden.² Außerdem muß berücksichtigt werden, daß sich die Daten der drei Erhebungsjahre auf konjunkturell sehr unterschiedliche Phasen beziehen. Während die Konjunktur 1991 in Westdeutschland noch auf Hochtouren lief, befand sich im Jahr 1993 insbesondere das Verarbeitende Gewerbe in einer starken Rezession. Das letzte Erhebungsjahr fällt hingegen in das Ende einer Aufschwungphase, wobei das Verarbeitende Gewerbe in den neuen Bundesländern davon noch nicht betroffen war.

3 Struktur und Entwicklung der Arbeitszeiten in West- und Ostdeutschland

Unter der Vielzahl flexibler Arbeitszeitmodelle haben wir für diese Studie die Teilzeitarbeit, die geringfügige Beschäftigung und Überstunden ausgewählt, da dies die bedeutendsten Formen zur Variation der Länge der Arbeitszeit sind. Als typische Arbeitszeitform zur Flexibilisierung der Arbeitszeitalage betrachten wir die Entwicklung der Wochenendarbeit. Im Jahr 1995 arbeiteten etwa ein Viertel aller Beschäftigten regelmäßig an Samstagen oder Sonntagen. Um den Effekt der insgesamt sinkenden Anzahl der Beschäftigten auszuschalten, wird die Anzahl der Beobachtungen einer spezifischen Arbeitszeitform immer zur Grundgesamtheit ins Verhältnis gesetzt.³ Unberücksichtigt bleibt jedoch der Zusammenhang zwischen der konjunkturellen Lage und der Verbreitung der ausgewählten Arbeitszeitformen. Die Konjunktur beeinflusst beispielsweise die Entwicklung der Überstunden, da der Anteil der Personen, die regelmäßig Überstunden leisten, unter anderem von der Auftragslage der Unternehmen abhängt.

Die folgenden Analysen werden grundsätzlich getrennt für Männer und Frauen durchgeführt. In den bisher vorliegenden Studien wird in der Regel nicht zwischen verschiedenen Qualifikationsniveaus unterschieden (SCHILLING ET AL, 1996). Da die individuelle Arbeitszeit, neben anderen Faktoren, auch vom Niveau der Berufsbildung beeinflusst wird, unterscheiden wir in unseren Analysen zusätzlich nach der beruflichen Qualifikation. Dadurch soll der starken Heterogenität zwischen den verschiedenen Personengruppen Rechnung getragen werden.

² Die Berufsklassifikation wurde im Jahr 1993 umgestellt und die Klassifikation der Wirtschaftszweige im Jahr 1995.

³ Diese enthält alle in Deutschland lebenden erwerbstätigen Personen im Alter zwischen 20 und 65 Jahren. Ausländer und Selbständige wurden nicht aus der Analyse ausgeschlossen. Insgesamt ist zwar zu vermuten, daß die Arbeitszeiten dieser Personengruppen eine etwas andere Struktur aufweisen als die der abhängig beschäftigten Deutschen, dennoch werden sich der Strukturwandel, die zunehmende Bedeutung der Zeitsouveränität und die sonstigen Einflußfaktoren in ähnlicher Weise auch auf die Arbeitszeiten dieser Erwerbstätigen auswirken. Die Ergebnisse dieser Studie stellen somit die aggregierten Entwicklungen und Effekte aller in Deutschland lebenden Erwerbstätigen dar.

3.1 Die Bedeutung von Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung

Grundsätzlich gibt es zwei Möglichkeiten, Teilzeitarbeit zu definieren. Die erste Abgrenzung von Teilzeitarbeit basiert auf der Selbsteinschätzung der befragten Personen. Dies hat zur Folge, daß sich zwei Personen, welche die gleiche Stundenzahl arbeiten, verschiedenen Gruppen zuordnen können. Daher erscheint es sinnvoll, Teilzeitarbeit auf der Basis eines eindeutigen Abgrenzungskriteriums zu definieren. Wir unterstellen hier, daß alle Beschäftigten, die mehr als 30 Stunden pro Woche arbeiten, Vollzeit beschäftigt sind. Innerhalb der Jobs bis 30 Stunden kann weiterhin zwischen "typischer" Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung unterschieden werden, d.h. Beschäftigungsverhältnisse, die nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegen.⁴ Der Mikrozensus enthält seit 1990 eine explizite Frage zur geringfügigen Beschäftigung.⁵ Demnach wird geschätzt, daß es im Jahr 1990 in den alten Bundesländern etwa 1,5 Millionen geringfügig Beschäftigte gab, sechs Jahre später waren es bereits 1,8 Millionen. In Ostdeutschland läßt sich hingegen kein Anstieg dieser Beschäftigungsverhältnisse feststellen. Im Jahr 1991 gab es auf Basis des hochgerechneten Mikrozensus 138.000 geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. In den folgenden Jahren sank die Zahl dieser Jobs zunächst und erreichte erst im Jahr 1996 wieder das Niveau von 1991 (Sachverständigenrat, 1997, Ziffer 378). Hierbei muß jedoch berücksichtigt werden, daß der Mikrozensus die Zahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse deutlich unterschätzt, da Personen, die mehrere dieser Jobs haben und somit versicherungspflichtig sind, nicht erfaßt werden. Außerdem können aufgrund der Fragestellung nur die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse in der Berichtswoche erfaßt werden. Auch kurzfristige sozialversicherungsfreie Beschäftigungen (längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage), deren monatlicher Verdienst die Sozialversicherungsgrenze übersteigen kann, werden mit dieser Fragestellung ebenfalls nicht erfaßt (Sachverständigenrat, 1997, Ziffer 378). In Anbetracht der soeben beschriebenen Probleme wollen wir uns in der folgenden Analyse weniger auf die absoluten Veränderungen, als vielmehr auf die Veränderung der Struktur dieser Beschäftigten konzentrieren. Außerdem betreffen die genannten Einschränkungen wohl kaum den Vergleich zwischen West- und Ostdeutschland. In diesem Abschnitt wird Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung weitgehend getrennt analysiert.

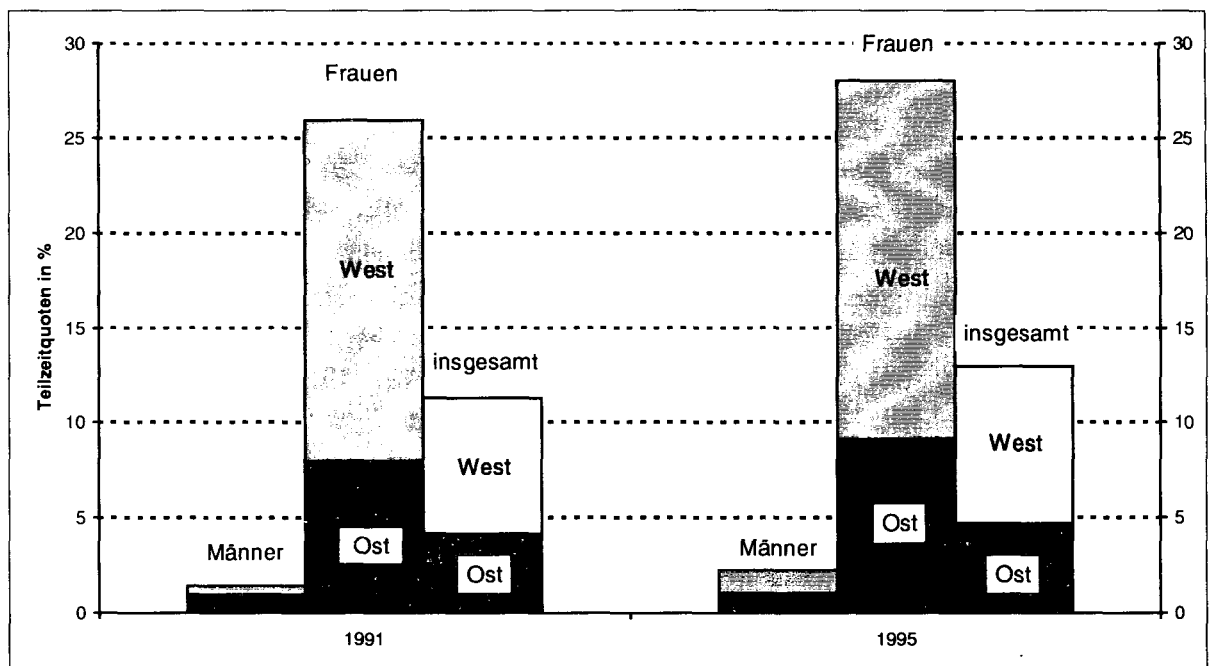
In einem ersten Schritt betrachten wir die Teilzeitquoten der Männer und Frauen in West- und Ostdeutschland in den Jahren 1991 und 1995 (Anteil der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten der jeweiligen Subpopulation; vgl. Abbildung 1). Die Balken stellen die Teilzeitquoten in West- und Ostdeutschland dar, wobei sich die Gesamt-

⁴ Welche Beschäftigungsverhältnisse von der Versicherungspflicht ausgenommen sind, ist in § 8 Abs. 1 SGB IV festgelegt.

⁵ Der genaue Wortlaut der Frage im Jahr 1995 ist: "Haben Sie in der Berichtswoche eine geringfügige Beschäftigung (unter 15 Stunden pro Woche; bis 580 DM im Monat beziehungsweise 470 DM versicherungsfrei) ausgeübt?"

länge der Balken auf Westdeutschland bezieht und der dunkel schraffierte Teil die Teilzeitquote in den neuen Bundesländern darstellt. Dabei zeigt sich sehr deutlich, daß Teilzeitarbeit in der Regel nur von Frauen in Anspruch genommen wird. Die Teilzeitquoten der Männer schwanken je nach Region und Jahr zwischen einem und drei Prozent. Bei den Frauen ist dieser Anteil sehr viel höher, wobei es große Unterschiede zwischen den neuen und alten Bundesländern gibt. In Westdeutschland arbeiteten im Jahr 1995 etwa 28 Prozent der erwerbstätigen Frauen als sozialversicherte Teilzeitkräfte. In Ostdeutschland waren es nur 9 Prozent. Eine Annäherung der regionalen Teilzeitquoten hat innerhalb der Beobachtungsperiode nicht stattgefunden. Die Teilzeitquote der ostdeutschen Frauen stieg zwischen 1991 und 1995 um nur einen Prozentpunkt, jener der westdeutschen Frauen um etwa zwei Prozentpunkte. Auch die Teilzeitquoten der Männer entwickelten sich weiter auseinander. Während der Anteil der Teilzeitarbeit bei Männern in den alten Ländern in den vier Jahren um knapp einen Prozentpunkt anstieg, stagnierte dieser in Ostdeutschland auf niedrigem Niveau. Daraus folgt, daß auch zwischen den geschlechtsspezifischen Teilzeitquoten keine Angleichung festzustellen ist.

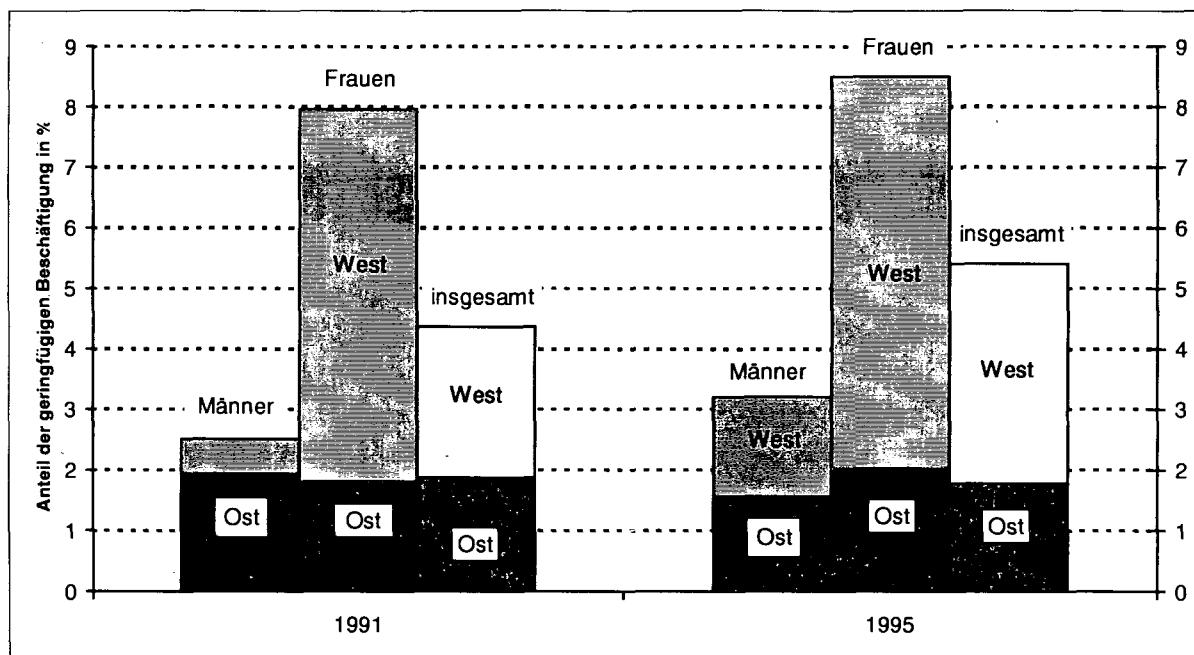
Abbildung 1: Teilzeitquoten von Männern und Frauen in West- und Ostdeutschland



Anmerkung: Die Teilzeitquote ist definiert als Anteil der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten an allen Erwerbstätigen der jeweiligen Subpopulation.

Quelle: Mikrozensus 1991, 1995; 70 %-Stichprobe des ZEW (hochgerechnet auf die Bevölkerung zwischen 20 und 65 Jahren).

Abbildung 2: Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Erwerbstätigen in West- und Ostdeutschland



Quelle: Mikrozensus 1991, 1995; 70 %-Stichprobe des ZEW (hochgerechnet auf die Bevölkerung zwischen 20 und 65 Jahren).

Abbildung 2 enthält die jeweiligen Anteile der geringfügig Beschäftigten⁶ an allen Erwerbstätigen in den Jahren 1991 und 1995. Im Vergleich zur versicherungspflichtigen Teilzeitarbeit erreichen diese Anteile ungefähr nur ein Drittel der entsprechenden Teilzeitquoten. In Westdeutschland weisen die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse eine relativ ähnliche Entwicklung wie die Teilzeitarbeit auf. Im Gegensatz zur Teilzeitarbeit ist jedoch festzustellen, daß der Zuwachs bei den westdeutschen Männern etwas größer ausfällt als bei den Frauen. Dies ist in erster Linie darauf zurückzuführen, daß bei diesen Männern die geringfügige Beschäftigung als zweite Erwerbstätigkeit an Bedeutung gewonnen hat. Bei den ostdeutschen Männern und den Frauen hat der Anteil aller Beschäftigten, die eine geringfügige Beschäftigung als Nebenerwerb betreiben, abgenommen. In den neuen Bundesländern ist laut Mikrozensus nicht nur die absolute Anzahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse gesunken, sondern auch auf die gesamtwirtschaftliche Beschäftigung bezogen, sank die Bedeutung dieser Beschäftigungsform. Nur bei den ostdeutschen Frauen stieg der Anteil der geringfügig Beschäftigten, was hauptsächlich auf den starken Rückgang der Frauenerwerbstätigkeit zurückzuführen ist.⁷ Im Vergleich zur Teilzeitarbeit wird ferner deutlich, daß die geschlechts-

⁶ Dabei wird nicht unterschieden, ob es sich um das erste Beschäftigungsverhältnis oder um eine Nebenerwerbstätigkeit handelt.

⁷ Zwischen April 1991 und April 1995 sank die Erwerbsquote der ostdeutschen Frauen zwischen 15 und 65 Jahren von 77,2 Prozent auf 73,9 Prozent (Statistisches Bundesamt, 1996).

spezifischen Unterschiede zwar auch bei den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen existieren, aber deutlich geringer sind.

3.1.1 Qualifikationsstruktur der Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten

Neben den geschlechtsspezifischen und regionalen Unterschieden spielt auch das Bildungsniveau eine entscheidende Rolle für das Ausmaß der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitarbeit und der geringfügigen Beschäftigung (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Entwicklung der Teilzeitquoten (TZQ) und Anteile der geringfügigen Beschäftigung verschiedener Qualifikationsgruppen (in Prozent)

	West				Ost			
	Männer		Frauen		Männer		Frauen	
	1991	1995	1991	1995	1991	1995	1991	1995
<i>TZQ insgesamt</i> ^a	1,4	2,2	25,9	28,0	0,8	1,1	8,0	9,1
ohne berufl. Ausbild.	2,2	3,6	27,8	29,9	2,7	3,3	14,0	17,0
Lehr-/Anlernausbild.	0,8	1,6	26,1	28,3	0,6	0,7	8,0	9,0
Meister/Techniker	0,9	1,5	21,7	24,2	0,8	0,5	6,0	7,5
FH/Uni	3,0	3,8	26,5	27,4	1,1	2,4	5,1	8,3
<i>Anteil geringfügiger Beschäftigung</i> ^a	2,5	3,2	8,0	8,5	1,9	1,6	1,8	2,0
ohne berufl. Ausbild.	4,1	5,3	10,9	12,3	2,3	5,4	2,4	4,2
Lehr-/Anlernausbild.	1,9	2,7	7,3	8,0	1,7	1,1	1,6	1,9
Meister/Techniker	2,2	2,9	5,9	6,6	1,9	1,2	2,2	1,8
FH/Uni	3,0	3,5	5,9	5,6	3,2	3,1	2,5	2,5

Anmerkungen: ^a Bezugsgruppe sind jeweils alle erwerbstätigen Männer und Frauen der jeweiligen Region und Bildungsniveau.

Quelle: Mikrozensus 1991, 1995; 70 %-Stichprobe des ZEW (hochgerechnet auf die Bevölkerung zwischen 20 und 65 Jahren).

Personen ohne beruflichen Bildungsabschluß weisen grundsätzlich die höchsten Teilzeitquoten auf. Außerdem stieg der Anteil der Teilzeitarbeit bei dieser Bildungsschicht überdurchschnittlich stark an. Bei den Frauen ohne Berufsbildungsabschluß betrug der Anstieg in Westdeutschland über 2 Prozentpunkte. Dies führte zur höchsten Teilzeitquote aller untersuchten Personengruppen von nahezu 30 Prozent. Auffallend ist außerdem, daß Teilzeitarbeit auch bei den Männern mit Fachhoch- oder Hochschulabschluß überdurchschnittlich häufig auftritt. Im Gegensatz dazu liegt die Teilzeitquote dieser Bildungsschicht bei den Frauen etwas unter dem Durchschnitt aller Frauen. Männer und Frauen mit Meister- oder Technikerabschluß arbeiteten im Jahr 1995 ebenfalls seltener Teilzeit als die Beschäftigten der anderen Qualifikationsniveaus.

Der Anstieg der geringfügigen Beschäftigung ist jüngst in die wirtschaftspolitische Diskussion geraten, da unter anderem befürchtet wird, daß zunehmend Vollzeitarbeitsplätze in mehrere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt werden. Eine derartige Zerlegung ist in der Regel nur bei standardisierten Tätigkeiten möglich, die geringe Qualifikationsanforderungen verlangen (Sachverständigenrat, 1997, Ziffer 379). Diese Befürchtung kann auf der Basis der Ergebnisse in Tabelle 1 nicht ausgeschlossen werden. Der Anteil der geringfügigen Beschäftigung bei den Erwerbstätigen ohne Berufsausbildung liegt immer deutlich über dem Durchschnitt. Zudem ist der Zuwachs bei dieser Personengruppe deutlich größer als bei den anderen Qualifikationsgruppen. So stieg beispielsweise der Anteil der geringfügig beschäftigten Männer ohne Berufsausbildung in Ostdeutschland um knapp drei Prozentpunkte. Die entsprechenden Anteile in den anderen Qualifikationsgruppen sind bei den ostdeutschen Männern sogar deutlich gesunken. Geringfügige Beschäftigung von Hochschulabsolventen hat, abgesehen von den westdeutschen Männern, in den Jahren von 1991 bis 1995 ebenfalls an Bedeutung verloren. Daraus folgt, daß die Vermutung, Vollzeitarbeitsplätze werden zunehmend in einzelne geringfügige Beschäftigungsverhältnisse aufgeteilt, nur im unteren Bildungssegment begründet sein könnte. Allerdings kann der Anstieg der geringfügigen Beschäftigung bei Erwerbstätigen ohne Ausbildung keinesfalls als Bestätigung dieser Vermutung interpretiert werden, da nicht klar ist, ob diese Zunahme tatsächlich durch den Abbau von Vollzeitstellen erkaufte wurde.

3.1.2 Die Altersstruktur der Teilzeitbeschäftigten

Da Teilzeitarbeit häufig zur Überbrückung von Übergängen in und aus der Vollzeiterwerbstätigkeit gewählt wird, ist zu vermuten, daß sich die Altersstruktur der Teilzeitbeschäftigten auch deutlich von jener der sonstigen Erwerbstätigen unterscheidet. Da Männer in der Regel durchgängig beschäftigt sind, tritt Teilzeitarbeit vermutlich hauptsächlich beim Berufseinstieg und beim Übergang in die Rente auf. Bei Frauen ist diese Arbeitszeitform insbesondere nach der Erwerbsunterbrechung aufgrund der Geburt eines Kindes von Bedeutung.

In den Abbildungen 3 bis 6 wird daher die Altersstruktur der beschäftigten Männer und Frauen in West- und Ostdeutschland dargestellt. Der erste Balken jeder Altersgruppe beschreibt jeweils den Anteil der Erwerbstätigen einer bestimmten Altersgruppe an allen Erwerbstätigen. Die beiden anderen Balken stellen jeweils den Anteil der Teilzeitbeschäftigten einer Altersgruppe (bzw. den Anteil der geringfügig Beschäftigten) an allen teilzeitbeschäftigten (bzw. geringfügig beschäftigten) Männern und Frauen in Ost- oder Westdeutschland dar.

Abbildung 3: Altersstruktur der Männer in Westdeutschland

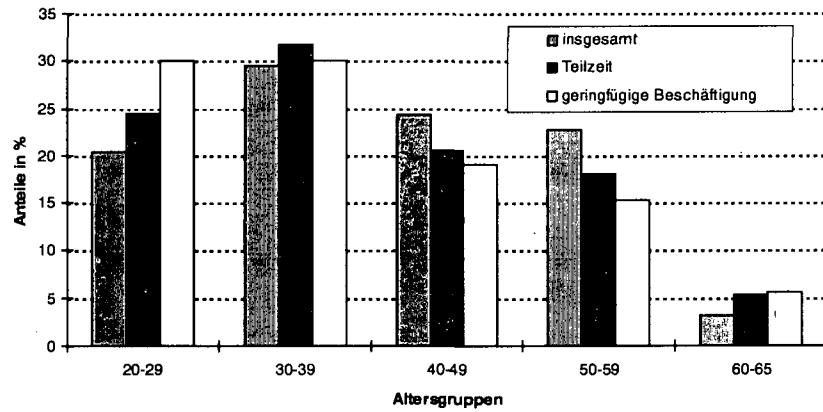


Abbildung 5: Altersstruktur der Frauen in Westdeutschland

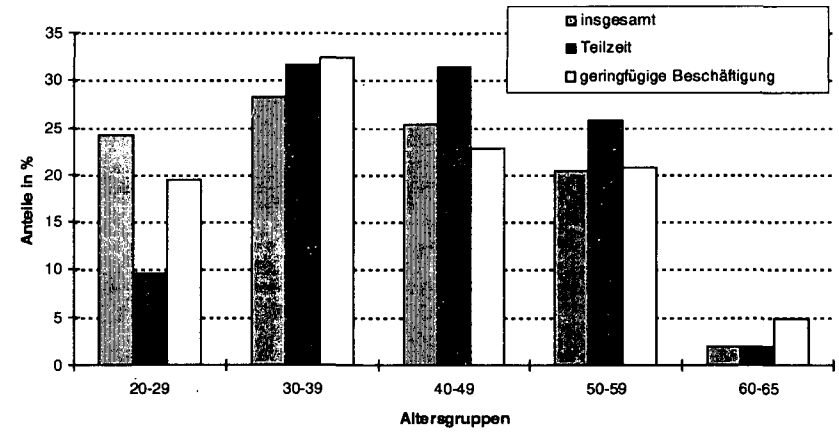


Abbildung 4: Altersstruktur der Männer in Ostdeutschland

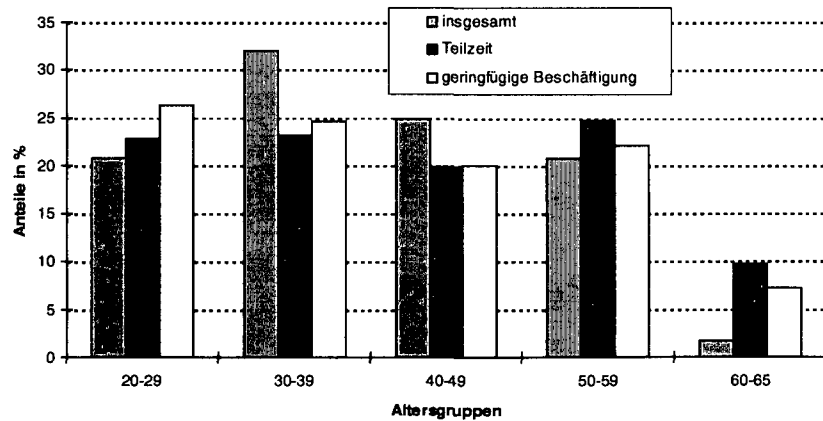
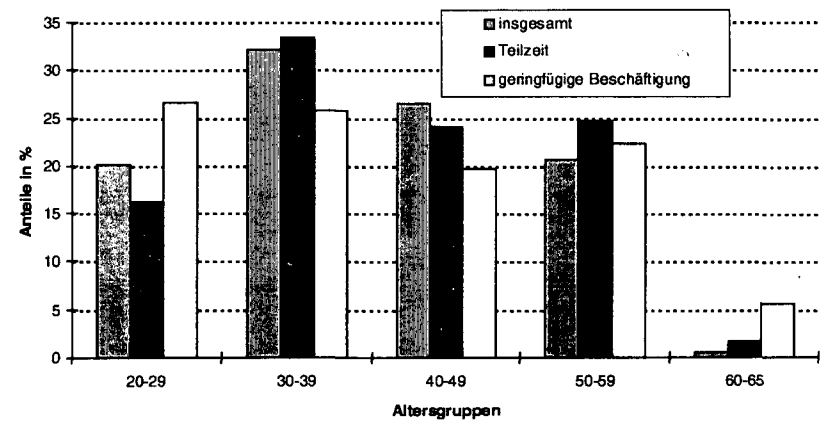


Abbildung 6: Altersstruktur der Frauen in Ostdeutschland



Quelle: Mikrozensus 1995; 70 %-Stichprobe des ZEW (hochgerechnet auf die Bevölkerung zwischen 20 und 65 Jahren) .

Bezogen auf die Altersstruktur der westdeutschen Männer zeigt Abbildung 3, daß knapp 25 Prozent der männlichen Teilzeitkräfte zwischen 20 und 29 Jahre alt sind; von den erwerbstätigen Männern insgesamt gehören allerdings nur 20 Prozent dieser Altersgruppe an. Das bedeutet, daß die Teilzeitquote bei jungen Männern überdurchschnittlich hoch ist. Dies gilt ebenfalls für die neuen Bundesländer und könnte evtl. darauf zurückzuführen sein, daß sich einige der jungen Erwerbstätigen noch in irgendeiner Form der Ausbildung befinden. Diese Vermutung wird im folgenden Abschnitt (3.1.3) aufgrund der Antworten auf die Frage nach den Gründen der Teilzeitarbeit bestätigt. Ein ähnliches Bild ergibt sich für die geringfügig beschäftigten Männer. Sie konzentrieren sich in den alten Bundesländern eher auf die unteren Altersgruppen. Dabei handelt es sich vermutlich vorwiegend um Studenten, die dadurch ihr Studium mitfinanzieren.

Wie erwartet, liegt auch die Teilzeitquote der Männer zwischen 60 und 65 Jahren deutlich über dem Durchschnitt. In den neuen Bundesländern zählten im Jahr 1995 fast 10 Prozent der Teilzeitbeschäftigten zu dieser Altersgruppe, was vermutlich in erster Linie auf die arbeitsmarktpolitischen Programme, wie beispielsweise das Altersübergangsgeld⁸ oder Kurzarbeit, zurückzuführen ist.⁹ Quantitativ ist diese Gruppe allerdings nicht sehr bedeutend, da die Erwerbsquote der Männer zwischen 60 und 65 Jahren in den neuen Bundesländern im Jahr 1995 nur 15,7 Prozent betragen hat (Statistisches Bundesamt, 1996). Ebenso wie die Teilzeitarbeit ist auch die geringfügige Beschäftigung eine vergleichsweise häufige Beschäftigungsart dieser Personengruppe.

Die altersspezifische Arbeitszeitstruktur der Frauen weist eine deutlich andere Struktur auf. Beschäftigungsverhältnisse mit reduzierter Stundenzahl werden selten von Frauen unter 30 Jahren in Anspruch genommen. Mit zunehmendem Alter steigt der Anteil der Teilzeitarbeit. In den neuen Bundesländern konzentriert sich die Teilzeitarbeit der Frauen insbesondere auf die Altersgruppe zwischen 30 und 39 Jahren. Dies weist darauf hin, daß Teilzeitarbeit bei Frauen in erster Linie dazu genutzt wird, die Kindererziehung mit einer Erwerbstätigkeit zu vereinbaren. Vergleicht man diese Ergebnisse mit dem Jahr 1991, so zeigt sich, daß der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen bis 39 in den neuen Bundesländern sehr stark gestiegen ist. Diese Entwicklung steht vermutlich im Zusammenhang mit dem Rückgang des Angebots an öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen in den neuen Bundesländern.

⁸ Das Altersübergangsgeld wird älteren Arbeitnehmern der neuen Bundesländer gewährt, sofern sie keine Beschäftigung mit mehr als 18 Stunden pro Woche ausüben und arbeitslos gemeldet sind. Es beträgt 65 Prozent des durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelts der letzten drei Monate. Diese Regelung könnte dazu führen, daß einige Erwerbstätige ihre Arbeitszeit auf höchstens 18 Stunden reduzieren, um somit in den Genuß des Altersübergangsgeldes zu gelangen.

⁹ Dies betrifft ebenfalls die Altersgruppe zwischen 50 und 59 Jahren. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch bei den ostdeutschen Frauen.

3.1.3 Gründe für die Teilzeitarbeit

Die großen Unterschiede hinsichtlich der Bedeutung von Teilzeitarbeit zwischen den verschiedenen Personengruppen lassen vermuten, daß auch die Gründe für Teilzeitarbeit sehr vielfältig und unterschiedlich sind. Daher werden in diesem Abschnitt die Ursachen der Teilzeitarbeit genauer untersucht. Die Personen im Mikrozensus werden nicht nur nach ihrer Arbeitszeit, sondern auch nach ihren persönlichen Gründen für Teilzeitarbeit gefragt. Die Befragten können zwischen folgenden fünf Antwortalternativen wählen:

Teilzeit weil / wegen:

1. Schulausbildung oder sonstige Aus- und Fortbildung
2. Krankheit oder Unfallfolgen
3. Vollzeit nicht verfügbar
4. Vollzeit nicht gewünscht
5. sonstigen Gründen.

Der Anteil der Personen, die aus sonstigen Gründen Teilzeit arbeitet, wird hier nicht weiter untersucht, da er sich als Restgröße ergibt und nicht interpretiert werden kann. Auch auf die Teilzeitarbeit wegen Krankheit oder Unfall wird nicht näher eingegangen. Tabelle 2 zeigt die quantitative Bedeutung der verbleibenden drei Gründe. Die ausgewiesenen Prozentangaben beschreiben jeweils den Anteil der Teilzeitbeschäftigten, die eine bestimmte Antwortalternative gewählt haben, an allen Teilzeitbeschäftigten. Da die Fallzahlen in den einzelnen Kategorien trotz der großen Stichprobe sehr gering sind, wird hier nicht mehr zwischen traditioneller Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung unterschieden. Bei den Männern existieren zudem kaum regionale Unterschiede hinsichtlich der Gründe für Teilzeitarbeit, so daß hier auch nicht mehr zwischen den beiden Bundesgebieten unterschieden wird.

Die drei Gründe der Teilzeitarbeit können danach unterschieden werden, ob sie Ausdruck der Arbeitszeitpräferenzen der Individuen sind, oder ob sie auf Restriktionen am Arbeitsmarkt zurückzuführen sind. Die Antworten "Teilzeitarbeit wegen Weiterbildung" und "Vollzeitarbeit nicht gewünscht" sind der ersten Kategorie zuzuordnen, die Antwort "Vollzeitarbeit nicht zu finden" weist hingegen eindeutig auf bestehende Restriktionen am Arbeitsmarkt hin.

Zunächst wenden wir uns den Gründen zu, die auf den Präferenzen der Teilzeitbeschäftigten basieren. Männer ohne beruflichen Bildungsabschluß, die vergleichsweise oft Teilzeit arbeiten, wählen diese Arbeitszeitform am häufigsten aufgrund von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Dies impliziert, daß Teilzeitarbeit für sie nur ein vorübergehender Erwerbsstatus ist.

Berücksichtigt man allerdings, daß der Anteil der Personen, die an einer beruflichen Weiterbildung teilnehmen bei den Hochschulabsolventen weitaus höher ist als bei den Erwerbstätigen ohne Ausbildung, so ist dieses Ergebnis etwas überraschend (STEINER ET AL., 1998).

Tabelle 2: Gründe für Teilzeitarbeit in West- und Ostdeutschland (in Prozent)

	Weiterbildung		VZ ^a nicht gewünscht		VZ ^a nicht zu finden	
	1991	1995	1991	1995	1991	1995
<i>Männer (Ost u. West)</i>	23,4	23,6	24,6	25,4	8,2	14,8
ohne berufl. Ausbild.	34,6	41,5	23,3	19,9	7,4	12,9
Lehr-/Anlernausbild.	16,2	17,1	26,1	27,3	8,1	18,3
Meister/Techniker	8,7	7,2	29,8	32,6	8,0	11,2
FH/Uni	18,7	19,8	24,9	26,7	12,5	13,5
<i>Frauen (West)</i>	5,0	6,7	72,8	71,4	4,2	5,3
ohne berufl. Ausbild.	5,7	8,3	69,4	66,6	5,6	7,7
Lehr-/Anlernausbild.	3,9	5,7	77,2	75,0	3,4	4,4
Meister/Techniker	3,6	7,0	73,9	72,6	3,7	3,5
FH/Uni	5,6	8,3	68,3	66,1	6,7	6,2
<i>Frauen (Ost)</i>	4,3	7,0	49,8	27,3	11,1	38,9
ohne berufl. Ausbild.	4,3	15,6	41,6	17,8	17,0	39,2
Lehr-/Anlernausbild.	4,3	5,8	51,0	27,9	10,9	41,8
Meister/Techniker	2,3	5,6	48,0	31,7	13,5	35,5
FH/Uni	4,0	9,4	49,7	27,0	5,6	22,4

Anmerkungen: ^a Vollzeitstätigkeit; Die Anteile addieren sich nicht zu 100 %, da zwei der fünf möglichen Gründe nicht aufgeführt sind.

Quelle: Eigene Auswertungen auf Basis der Mikrozensen 1991 und 1995; 70%-Stichprobe des ZEW (hochgerechnet auf die Bevölkerung im Alter zwischen 20 und 65 Jahren).

Dieser Befund wirft die Frage auf, ob bei Geringqualifizierten die Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung häufiger dazu führt, daß sie ihre Arbeitszeit reduzieren als bei Universitätsabsolventen. Anhand des Anteils der Weiterbildungsteilnehmer, die während der Qualifizierungsmaßnahme im Jahr 1995 auf Teilzeitarbeit umgestiegen sind, zeigt sich, daß Weiterbildungsteilnehmer ohne Berufsausbildung viel häufiger auf eine Teilzeitstelle wechseln als Teilnehmer mit Universitätsabschluß. In Westdeutschland reduzierten über 23 Prozent der Weiterbildungsteilnehmer ohne Berufsausbildung ihre Arbeitszeit, bei den Teilnehmern mit Universitätsabschluß sind es nur 10 Prozent. In den neuen Bundesländer ist Weiterbildung sogar noch seltener mit der Reduzierung der Arbeitszeit verbunden. Der Anteil der Hochschulabsolventen liegt unter 5 Prozent, bei den Ungelernten beträgt er allerdings knapp 20 Prozent. Diese Unterschiede deuten eventuell darauf hin, daß Weiterbildungsmaßnahmen bei den Ungelernten im Durchschnitt umfangreicher sind (z.B. Umschulungsmaßnahmen), so daß sie nicht mit einer Vollzeitstätigkeit vereinbar sind. Die damit verbundenen Einkommensaus-

fälle könnten wiederum ein Grund für die geringe Weiterbildungsaktivität der unteren Bildungsschicht sein. Weiterbildung als Grund für Teilzeitarbeit von unqualifizierten Männern hat in den Jahren seit 1991 außerdem sehr an Bedeutung gewonnen. Diese Entwicklung hängt vermutlich auch mit der zunehmenden Bedeutung beruflicher Weiterbildung für Personen ohne Berufsbildungsabschluß zusammen (STEINER ET AL., 1998). Obwohl die Weiterbildungsquote der Frauen¹⁰ nur geringfügig geringer ist als jene der Männer¹¹, spielt Weiterbildung als Grund für Teilzeitarbeit bei den Frauen eine weitaus geringere Rolle. Von den teilzeitbeschäftigten Frauen in Westdeutschland geben im Jahr 1995 nur knapp 7 Prozent dieses Motiv an. Dies gilt ebenfalls für die neuen Bundesländer, wobei der Anteil der weiterbildungsbedingten Teilzeitarbeit bei Frauen ohne Berufsausbildung ungefähr doppelt so hoch ist. Im Vergleich zu den Männern ist dieses Motiv dennoch sekundär.

Auch anhand der Kategorie "Vollzeittätigkeit nicht gewünscht" kann untersucht werden, inwieweit der Anstieg der Teilzeitarbeit auf den Wandel der Präferenzen zurückzuführen ist. Die Bedeutung diese Motivs hat im Vergleich zu den anderen Gründen eher an Bedeutung verloren. Bei den Männern stieg der Anteil der gewünschten Teilzeitarbeit zwar von 24,7 auf 25,8 Prozent, bei den Frauen, insbesondere in Ostdeutschland, sank der Anteil der Teilzeitbeschäftigten, die mit ihrer Arbeitszeit zufrieden waren.

Abschließend wird die Bedeutung der Arbeitsmarktrestriktionen für die Wahl der Teilzeiterwerbstätigkeit diskutiert. Personengruppen, die häufig aus diesem Grund Teilzeit arbeiten, sind vermutlich auch mit stärkeren Problemen am Arbeitsmarkt konfrontiert. Es zeigt sich, daß nahezu für alle Personen die Arbeitsmarktrestriktionen zwischen 1991 und 1995 stark zugenommen haben. Bei den Männern ohne Berufsausbildung stieg beispielsweise der Anteil der Teilzeitbeschäftigten, die keine Vollzeittätigkeit finden konnten, von 7,4 auf 12,9 Prozent. Allerdings ist nicht nur die untere Bildungsschicht von diesen Restriktionen betroffen. Besonders gravierend ist der Zuwachs bei den Männern mit Lehr- oder Anlernausbildung. Daraus folgt, daß ein Großteil des Anstiegs der Teilzeitarbeit bei dieser Bildungsschicht auf die zunehmenden Arbeitsmarktprobleme der Facharbeiter, die zum Teil auch durch die konjunkturelle Entwicklung verursacht sind, zurückzuführen ist. Die einzige Personengruppe, die scheinbar nicht davon betroffen ist, sind die westdeutschen Frauen mit Hochschulabschluß, sowie jene mit Meister- oder Technikerausbildung. Besonders dramatisch war allerdings der Anstieg der arbeitsmarktbedingten Teilzeitarbeit bei den ostdeutschen Frauen. Knapp 40 Pro-

¹⁰ Die Weiterbildungsquote der Frauen ist definiert als Anteil der weiblichen Weiterbildungsteilnehmer an der weiblichen Erwerbsbevölkerung innerhalb eines bestimmten Zeitraumes.

¹¹ Im Zeitraum von Mai 1993 bis April 1995 war die Teilnehmerquote der Frauen in den neuen Bundesländern sogar höher als die der Männer. Während dieser zwei Jahre haben über 27 Prozent der weiblichen Erwerbsbevölkerung der neuen Bundesländer an einer beruflichen Qualifizierungsmaßnahme teilgenommen. Bei den ostdeutschen Männern waren es hingegen nur 21 Prozent (STEINER ET AL., 1998).

zent dieser Frauen würden lieber Vollzeit arbeiten. Nur die ostdeutschen Hochschulabsolventinnen sind relativ selten unzufrieden mit ihrer Teilzeitbeschäftigung. Demnach ist der Anstieg der Teilzeitquote der Frauen in den neuen Bundesländern (vgl. Abbildung 1) zu einem großen Teil auf den Mangel an Vollzeitarbeitsplätzen zurückzuführen.

3.2 Die Häufigkeit und das Ausmaß an Überstunden

Eine relativ einfache Art der Arbeitszeitflexibilisierung sind Überstunden. Durch Mehrarbeit können konjunkturelle Nachfrageschwankungen ausgeglichen werden, ohne daß hohe Transaktionskosten (z.B. für Neueinstellungen oder gegebenenfalls für Abfindungen) verursacht werden. Daher ist zu vermuten, daß diese Form der Arbeitszeitflexibilisierung im Zuge des zunehmenden internationalen Wettbewerbsdrucks an Bedeutung gewinnt. Es ist allerdings denkbar, daß Überstunden nicht ausschließlich zur Anpassung von kurzfristigen Nachfrageschwankungen, sondern unter Umständen auch zur längerfristigen Personalanpassung eingesetzt werden. Im folgenden Abschnitt wird daher zunächst gezeigt, daß in der Bundesrepublik die Mehrarbeit als flexibilisierende Arbeitszeitgestaltung sehr unterschiedliche Ursachen hat. Im Anschluß daran wird das Ausmaß der Mehrarbeit in West- und Ostdeutschland dargestellt.

KÖLLING (1997) stellt im Rahmen eines theoretischen Modells dar, daß es für die Unternehmen nicht in jedem Fall vorteilhaft ist, Überstunden abzubauen, auch wenn die zusätzliche Arbeitsnachfrage befriedigt werden könnte. Unter der Annahme fixer Kosten der Personalanpassung kann es sinnvoll sein, den Arbeitseinsatz auch langfristig durch Überstunden zu erhöhen. Zudem besteht der Vorteil, daß sie sehr kurzfristig angepaßt oder abgebaut werden können. Ob Überstunden in der Bundesrepublik auch zur dauerhaften Anpassung der Arbeitsnachfrage eingesetzt werden, wurde auf Basis des IAB-Betriebspanels überprüft. Die Ergebnisse zeigen, daß in Westdeutschland Überstunden nicht nur zum Ausgleich von kurzfristigen Nachfrageschwankungen oder während eines Übergangs zu einem neuen Gleichgewicht geleistet werden, sondern auch zur dauerhaften Befriedigung der Arbeitsnachfrage eingesetzt werden (KÖLLING, 1997). Dieses Ergebnis könnte dahingehend interpretiert werden, daß die Unternehmen Überstunden auch als Wettbewerbsinstrument einsetzen. In diesem Sinne spiegelt die Veränderung der Überstunden neben der konjunkturellen Lage auch die veränderte Wettbewerbssituation der Unternehmen wider.

Im Rahmen dieser Studie wenden wir uns zunächst der Frage zu, wie sich die Überstunden in West- und Ostdeutschland auf die verschiedenen Qualifikationsgruppen aufteilen und wie sich das Ausmaß der Überstunden zwischen den Jahren 1991 und 1995 entwickelt hat. Daher sind in Tabelle 3 die Anteile der Beschäftigten mit Überstunden (Inzidenz von Überstunden), differenziert nach dem Qualifikationsniveau, dargestellt. Zudem ist die durchschnittliche Anzahl der Überstunden ausgewiesen. In Westdeutschland leisteten 1995 etwa 8 Prozent der Männer und 4 Prozent der erwerbstätigen Frauen Überstunden. Vergleicht man die verschiedenen Qualifikationsgruppen, wird deutlich, daß Überstunden um so häufiger auftreten, je

höher das Bildungsniveau der Beschäftigten ist. Besonders gravierend sind diese Unterschiede in den neuen Bundesländern. Hier ist der Anteil der Beschäftigten mit Überstunden unter den Hochschulabsolventen mehr als dreimal so hoch wie bei den Ungelernten. Während der Berichtswoche im April 1995 leistete fast jeder fünfte Hochschulabsolvent in den neuen Bundesländern Mehrarbeit. Die durchschnittliche Überstundenzahl betrug 12,8 Stunden pro Woche. Angesichts des hohen Ausmaßes an Mehrarbeit in den neuen Bundesländern liegt die Vermutung nahe, daß die Unternehmen entweder große Probleme bei der Rekrutierung qualifizierter Mitarbeiter haben oder daß Mehrarbeit trotz eventueller Überstundenzuschläge im Vergleich zu Neueinstellungen billiger ist (vgl. KÖLLING, 1997). Anhand eines intertemporalen Vergleichs wird deutlich, daß in Ostdeutschland die Bedeutung von Überstunden seit 1991 stark zugenommen hat. Sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern hat sich die Inzidenz der Überstunden in etwa verdoppelt und übersteigt deutlich das Niveau in den alten Bundesländern. Angesichts des Aufschwungs der ostdeutschen Wirtschaft, der zur Zeit der Erhebung im Jahr 1995 noch sehr stabil war, ist jedoch zu vermuten, daß die vielen Überstunden zu einem gewissen Teil der kurzfristigen Personalanpassung dienen. Aufgrund der weiten Verbreitung von Überstunden übersteigt der tatsächliche Unterschied der durchschnittlichen Arbeitszeit zwischen West- und Ostdeutschland im Jahr 1995 sogar noch die Differenz, die bereits durch die tariflich vereinbarten Arbeitszeiten besteht. In den alten Bundesländern ist der Unterschied hingegen nahezu konstant geblieben, wobei Männer im Durchschnitt doppelt so häufig Mehrarbeit leisten wie Frauen.

Auch hinsichtlich der Anzahl der in der Berichtswoche durchschnittlich geleisteten Überstunden gibt es Unterschiede zwischen den Qualifikationen, den Geschlechtern und den beiden Regionen. In der Regel verstärken sie die soeben erörterten Befunde. Höherqualifizierte leisten nicht nur häufiger Überstunden, sie arbeiten im Schnitt auch mehr Überstunden als Männer und Frauen mit einer geringeren Qualifikation.

Tabelle 3: Anteil der Beschäftigten mit Überstunden und durchschnittliche Anzahl der Überstunden nach Qualifikation (in Prozent)

	West				Ost			
	Männer		Frauen		Männer		Frauen	
	1991	1995	1991	1995	1991	1995	1991	1995
<i>Anteil Beschäftigte mit Überstunden^a</i>	7,9	8,4	3,5	4,0	7,3	14,4	3,8	6,6
ohne berufl. Ausbild.	5,2	5,0	1,7	2,2	3,4	5,9	1,8	3,6
Lehr-/Anlerausbild.	7,3	7,8	3,5	3,9	6,6	13,8	3,5	6,0
Meister/Techniker	10,3	10,2	4,9	5,2	8,8	15,4	4,1	6,1
FH/Uni	12,0	12,6	6,3	7,2	10,7	18,6	7,5	11,5
<i>Durchschnittliche Überstunden pro Woche^b</i>	9,2	9,4	7,5	7,7	12,0	11,8	9,1	9,2
ohne berufl. Ausbild.	8,7	8,6	7,9	7,5	8,2	9,7	9,7	7,0
Lehr-/Anlerausbild.	8,9	9,2	7,2	7,3	11,8	11,3	8,7	9,2
Meister/Techniker	9,5	9,9	8,0	8,0	13,6	13,2	9,4	8,8
FH/Uni	9,9	10,1	8,3	9,1	12,1	12,8	10,1	9,6

Anmerkung: ^a Bezugsgruppe sind jeweils alle erwerbstätigen Männer und Frauen der jeweiligen Region und Bildungsniveau; ^b bezogen auf aller Personen, die Überstunden leisten.

Quelle: Mikrozensus 1991, 1995; 70 %-Stichprobe des ZEW (hochgerechnet auf die Bevölkerung zwischen 20 und 65 Jahren).

Zudem bestehen geschlechtsspezifische Unterschiede der durchschnittlichen Überstundenzahl, wobei sie geringer ausfallen als bei der Häufigkeit der Überstunden. Auf Basis des Mikrozensus aus dem Jahr 1995 arbeiteten die betroffenen Männer im Durchschnitt 9,4 Überstunden pro Woche und die Frauen 7,7 Stunden.¹² Interessant ist, daß in beiden Regionen die Überstunden pro Kopf nahezu konstant geblieben sind. Der Anstieg der Mehrarbeit in den neuen Bundesländern schlägt sich somit nur in einer höheren Inzidenz nieder. Diese Entwicklung ist vermutlich auf Regulierungen des Tarifrechts zurückzuführen. In den meisten Tarifbereichen ist die Arbeitszeit auf eine tägliche oder wöchentliche Höchst Arbeitszeit begrenzt (vgl. BISPINCK, 1996). Unterstellt man, daß die regelmäßige Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten in den neuen Bundesländern im Jahr 1995 ungefähr 40 Stunden betrug und rechnet man die durchschnittlichen Überstunden von 12 Stunden hinzu, ergibt sich eine tatsächliche Wochenarbeitszeit von 52 Stunden, die bereits über der Höchstgrenze mancher

¹² KÖLLING (1997) schätzt die durchschnittliche Überstundenzahl in Westdeutschland im ersten Halbjahr 1995 auf etwa 10 Stunden. Aufgrund des hohen Antwortausfalls bei der Frage der bezahlten Überstunden im IAB-Betriebspanel ist dieses Ergebnis allerdings nicht unbedingt repräsentativ.

Tarifverträge liegt. Eine tarifrechtlich legale Ausweitung der Mehrarbeit kann demnach nur durch eine Erhöhung der Häufigkeit von Überstunden erreicht werden.

Berücksichtigt man, daß die Arbeitslosigkeit in den neuen Bundesländern während der Beobachtungsperiode stark zugenommen hat¹³, wird deutlich, daß in Ostdeutschland eine starke Konzentration der Arbeit stattgefunden hat. Zum einen stieg die Zahl der Arbeitslosen, zum anderen leisteten immer mehr Beschäftigte Überstunden. Diese Entwicklung kann auf drei Arten, die sich gegenseitig jedoch nicht ausschließen, interpretiert werden. Erstens könnte der zunehmende Mangel an qualifizierten Mitarbeitern ein Grund für die Ausweitung der Mehrarbeit sein. Auf Basis der Unternehmensbefragungen des DIW¹⁴ zeigt sich, daß im Winter 1993/1994 knapp 13 Prozent der Industrieunternehmen mit mehr als einem Mitarbeiter große Probleme bei der Rekrutierung von qualifizierten Mitarbeitern hatten. Bis zum Frühjahr 1995 stieg dieser Anteil bereits auf 27 Prozent (STEINER ET AL., 1998). In dieser Situation erscheint es plausibel, daß die Unternehmen den bestehenden Personalmangel durch den Einsatz von Überstunden auszugleichen versuchen. Fraglich ist allerdings, warum die Unternehmen trotz der steigenden Zahl der Arbeitssuchenden zunehmend Probleme bei der Personalbeschaffung haben. Ein Grund dafür könnte sein, daß die Erhebungen des Mikrozensus und der DIW-Unternehmensbefragung im Jahr 1995 in eine Aufschwungphase gefallen sind, in der es üblich ist, Personalanpassungen vorübergehend durch Überstunden auszugleichen. Drittens könnten die hohen Fixkosten der Personaleinstellung die Unternehmen dazu veranlassen, die zusätzliche Arbeitsnachfrage auch langfristig soweit wie möglich mit Hilfe von Überstunden zu befriedigen.

3.3 Wochenendarbeit

Im Gegensatz zu den vorangegangenen Arbeitszeitformen ist bei der Wochenendarbeit kein eindeutiger Trend zu erkennen. Ein Ziel der Wochenendarbeit ist die Ausweitung der Betriebszeiten, die aufgrund der steigenden Kapitalintensität der Produktionsprozesse und des technologischen Wandels einen immer wichtigeren Wettbewerbsfaktor darstellen, da Unterbrechungen der Produktion immer höhere Kosten verursachen. Demnach wäre zu erwarten, daß das Interesse zahlreicher Unternehmen an der Einführung der Wochenendarbeit zunimmt. Im Zuge der Erneuerung des Arbeitszeitgesetzes im Jahr 1994 wurde den produzierenden Betrieben unter bestimmten Voraussetzungen nun auch die Möglichkeit der Sonntagsarbeit eingeräumt (§ 13 Abs. 5 ArbZG). Bis Januar 1997 haben allerdings erst 273 Unternehmen mit

¹³ Im April 1991 betrug die Arbeitslosenquote in den neuen Bundesländern 9,5 Prozent, zum Zeitpunkt der Mikrozensushebung im April 1995 bereits 14,8 Prozent (Bundesanstalt für Arbeit, 1996).

¹⁴ Unternehmensbefragung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) zur Lage und Perspektive der Industrie in Ostdeutschland.

insgesamt 20.000 Beschäftigten diese Ausnahmeregelung erhalten (KLENNER ET AL., 1997).¹⁵ Bedeutender für die Entwicklung dieser Arbeitszeitform dürfte demnach die Ausweitung des Dienstleistungssektors sein. Angestellte der Gastronomie oder von Verkehrsbetrieben arbeiten schon allein aufgrund der Art der angebotenen Produkte auch am Wochenende. Ausgehend von der zunehmenden Tertiarisierung liegt die Vermutung nahe, daß die verschiedenen Qualifikationsniveaus in unterschiedlichem Ausmaß vom Anstieg der Wochenendarbeit betroffen sind. Bisherige Untersuchungen analysieren zwar die Bedeutung der Wochenendarbeit insgesamt (vgl. SCHILLING ET AL., 1996), eine differenzierte Darstellung der Unterschiede zwischen verschiedenen Berufsbildungsabschlüssen existiert jedoch unseres Wissens derzeit noch nicht.

In Tabelle 4 sind die Anteile der Beschäftigten, die ständig oder regelmäßig samstags oder sonntags arbeiten, für die verschiedenen Qualifikationsgruppen dargestellt. Zunächst zeigt sich, daß Frauen in West- und Ostdeutschland im Durchschnitt häufiger am Wochenende arbeiten als Männer. In den alten Bundesländern arbeitete 1995 fast jede vierte erwerbstätige Frau und etwa jeder fünfte erwerbstätige Mann regelmäßig samstags und/oder sonntags. In den neuen Bundesländern liegen die Häufigkeiten etwas darunter.

Tabelle 4: Wochenendarbeit nach Qualifikation in West- und Ostdeutschland (in Prozent ^a)

	West				Ost			
	Männer		Frauen		Männer		Frauen	
	1991	1995	1991	1995	1991	1995	1991	1995
ohne berufl. Ausbild.	20,6	21,2	25,4	25,2	19,5	14,1	17,5	21,1
Lehr-/Anlernausbild.	21,3	22,3	25,6	25,4	19,1	18,8	18,2	25,5
Meister/Techniker	28,6	28,4	28,8	26,7	21,9	29,2	19,9	26,8
FH/Uni	21,5	20,2	21,5	15,6	14,7	20,7	8,0	12,8
Insgesamt	22,1	22,6	25,1	24,3	18,9	20,1	17,3	23,7

Anmerkung: ^a Anteil der Beschäftigten, die ständig oder regelmäßig samstags oder sonntags arbeiten an allen Beschäftigten des jeweiligen Qualifikationsniveaus und Region.

Quelle: Eigene Auswertungen auf Basis der Mikrozensus 1991 und 1995; 70%-Stichprobe des ZEW (hochgerechnet auf die Bevölkerung im Alter zwischen 20 und 65 Jahren). Die Auswertungen für das Jahr 1991 basieren auf den Daten von ZUMA.

Differenziert man die Analyse jedoch nach dem Qualifikationsniveau, dann zeigt sich, daß dieser geschlechtsspezifische Unterschied in der Regel nur für die Beschäftigten ohne Berufs-

¹⁵ Die Genehmigung der Sonntagsarbeit nach § 13 Abs. 5 ArbZG hängt davon ab, inwieweit die Konkurrenzfähigkeit des Unternehmens aufgrund der längeren Betriebszeiten im Ausland beeinträchtigt ist, ob die bisherige Höchstgrenze der Betriebszeit von 144 Stunden pro Woche bereits genutzt wird und ob durch die Einführung der Sonntagsarbeit Beschäftigung gesichert wird (KLENNER ET AL., 1997).

ausbildung und für jene mit einer Lehr- oder Anlernausbildung gilt. Unter den Universitätsabsolventen liegt der Anteil der Wochenendarbeit bei Frauen deutlich unter dem der Männer. In Westdeutschland ist die Bedeutung der Wochenendarbeit von Hochschulabsolventinnen sogar deutlich gesunken. Diese Unterschiede sind vermutlich darauf zurückzuführen, daß ein Großteil der geringqualifizierten Frauen im Dienstleistungssektor tätig ist, in dem Wochenendarbeit besonders stark verbreitet ist.

Die Personengruppe, die am häufigsten von regelmäßiger Wochenendarbeit betroffen ist, sind jedoch die Meister und Techniker. Im Jahr 1995 waren im Bundesdurchschnitt etwa 15 Prozent dieser Gruppe im Ausbildungsbereich tätig. Da es sich hierbei vermutlich vorrangig um Unterricht im Rahmen des dualen Berufsbildungssystems handelt, der oftmals samstags stattfindet, ist der Anteil der Wochenendarbeit bei den Meistern und Technikern, die in diesem Bereich tätig sind, überdurchschnittlich hoch (fast 33 Prozent). Ein weiterer Grund für die häufige Wochenendarbeit der Meister und Techniker könnte sein, daß diese Arbeitnehmer vermutlich über ein hohes betriebliches Humankapital verfügen und somit schwer ersetzbar sind. Zudem nehmen diese hochqualifizierten Facharbeiter oftmals gewisse Führungsaufgaben im Produktionsbereich wahr und müssen deshalb häufiger am Wochenende arbeiten als die anderen Arbeiter.

In den neuen Bundesländern wird im Durchschnitt etwas weniger während des Wochenendes gearbeitet als in Westdeutschland. Allerdings hat die Bedeutung von Wochenendarbeit bei den Hochschulabsolventen und bei den Meistern und Technikern deutlich zugenommen. Dies gilt sowohl für die Frauen als auch für die Männer. Im Gegensatz zu den alten Bundesländern fällt auf, daß Männer ohne Berufsausbildung immer seltener regelmäßig am Wochenende arbeiten.

4 Strukturwandel und Arbeitszeitstruktur

Aufgrund der beobachteten Veränderungen der Struktur der Arbeitszeitformen stellt sich die Frage, inwieweit diese durch den wirtschaftlichen Strukturwandel (Struktureffekt) oder durch den Wandel der Arbeitszeitgestaltung seitens der Unternehmen und Individuen verursacht wurden (Diffusionseffekt).¹⁶ Die Bedeutung dieser beiden Komponenten kann mit Hilfe der Shift-share Analyse bestimmt werden. Diese Methode wird hier kurz am Beispiel der Teilzeitarbeit erläutert und kann analog auf andere Arbeitszeitformen übertragen werden.

¹⁶ Der Diffusionseffekt enthält u.a. den Einfluß der konjunkturellen Schwankungen auf die Verbreitung einer bestimmten Arbeitszeitform.

Die gesamtwirtschaftliche Teilzeitquote kann folgendermaßen dargestellt werden.

$$(1) \quad TZQ = \sum_{k=1}^i a_k \cdot b_k,$$

wobei a_k die Teilzeitquote im Sektor k und b_k den Anteil des Sektors k an der gesamtwirtschaftlichen Beschäftigung darstellt. Die Teilzeitquote ergibt sich somit aus der Summe der gewichteten sektorspezifischen Teilzeitquoten.

Eine Veränderung der Teilzeitquote stellt sich wie folgt dar:

$$(2) \quad \Delta TZQ = \sum_{k=1}^i a_k \cdot \Delta b_k + \sum_{k=1}^i b_k \cdot \Delta a_k + \sum_{k=1}^i \Delta a_k \cdot \Delta b_k$$

Zunächst wird unterstellt, daß die Teilzeitquote (oder der Anteil einer anderen Arbeitszeitform) innerhalb bestimmter Wirtschaftsbereiche oder Tätigkeitsfelder über die Zeit konstant geblieben ist, die Anteile der einzelnen Sektoren an der Gesamtwirtschaft aber sehr wohl über die Zeit variieren können. Die daraus resultierende Veränderung der Arbeitszeiten beschreibt

den Struktureffekt $\left[\sum_{k=1}^i a_k \cdot \Delta b_k \right]$. In der Literatur wird dieser Effekte auch als *“between-effect”* bezeichnet, da er sich aus der Veränderung zwischen den Sektoren ergibt. In einem zweiten Schritt wird angenommen, daß die Wirtschaftsstruktur konstant geblieben ist, und nur die Teilzeitquote (oder der Anteil einer anderen Arbeitszeitform) innerhalb der definierten Wirtschaftsbereiche über die Zeit variiert. Die Abweichung dieser hypothetischen Arbeitszeitstruktur von der ursprünglichen Situation mißt den sogenannten Diffusionseffekt

$\left[\sum_{k=1}^i b_k \cdot \Delta a_k \right]$. Die zunehmende Verbreitung bestimmter Arbeitszeitformen innerhalb der

definierten Wirtschaftsbereiche, d.h. der *“within-effect”*, kann beispielsweise durch Präferenzveränderungen der Arbeitnehmer, Deregulierungen der Arbeitszeiten oder durch die Umgestaltung des Produktionsprozesses innerhalb der Unternehmen eines Sektors verursacht werden. Zudem enthält der Diffusionseffekt den Einfluß konjunktureller Schwankungen auf die Verbreitung einer bestimmten Arbeitszeitform. Eine weitere Komponente des Diffusionseffekts stellt die Veränderung der Frauenquote dar. Da Frauen vergleichsweise oft Teilzeit arbeiten, würde demnach ein steigender Anteil der Frauen an allen Erwerbstätigen, wie es in den alten Bundesländern zu beobachten war, zu einem positiven *“within-effect”* führen. In Ostdeutschland ist die Erwerbsbeteiligung der Frauen im Durchschnitt zwar höher, allerdings ist die Frauenquote in Jahren zwischen 1991 und 1995 von 86,6 Prozent auf unter 80 Prozent gesunken.

Der Struktur- und Diffusionseffekt erklären zusammen nahezu das gesamte Ausmaß der Veränderung der Arbeitszeitstruktur. Die Restgröße wird als Interaktionseffekt bezeichnet, der sich aus der Verknüpfung der beiden Haupteffekte ergibt $\left[\sum_{k=1}^i \Delta b_k \cdot \Delta a_k \right]$.

Üblicherweise wird die Shift-share Analyse auf Grundlage der Wirtschaftszweige berechnet, d.h. die b_k stellen die Sektoranteile dar. Fraglich ist allerdings, ob ein eindeutiger Zusammenhang zwischen der Entwicklung einzelner Wirtschaftszweige und den Arbeitszeitveränderungen besteht, da die Arbeitszeit in der Regel weniger durch die Zugehörigkeit zu einem Wirtschaftszweig, als vielmehr durch die Art der Tätigkeit bestimmt wird. So sind beispielsweise Verwaltungstätigkeiten oder Tätigkeiten im Verkauf, unabhängig davon in welcher Branche sie auftreten, häufiger in Form von Teilzeitarbeit oder auch geringfügiger Beschäftigung organisiert als Führungs- oder Forschungsaufgaben. Alternativ zu den Wirtschaftssektoren könnte daher auch die Veränderung der Berufsstruktur verwendet werden. Ebenso wie bei den Wirtschaftszweigen tritt bei der Berechnung der Veränderung der Berufsstruktur zwischen 1991 und 1995 auf Basis des Mikrozensus jedoch das Problem auf, daß sich die Klassifikation der Berufe zwischen diesen beiden Beobachtungspunkten derart verändert hat, daß ein intertemporaler Vergleich der Berufsstruktur nicht uneingeschränkt möglich ist. In dieser Analyse beschreiben wir den strukturellen Wandel der west- und ostdeutschen Wirtschaft deshalb anhand der Veränderung der überwiegend ausgeübten Tätigkeit (Abschnitt 4.1). Inwiefern ein Zusammenhang zwischen der Tätigkeit und der Verbreitung der ausgewählten Arbeitszeitformen besteht, wird in Abschnitt 4.2 dargestellt. Anschließend wird mit Hilfe der Shift-share Analyse berechnet, welche Rolle der Tätigkeitswandel für die Veränderung der Teilzeitquote, der Häufigkeit von Überstunden und der Wochenarbeit spielt (Abschnitt 4.3).

4.1 Die Tätigkeitsstruktur der Beschäftigten in West- und Ostdeutschland

Der Mikrozensus enthält relativ detaillierte Angaben über die Art der überwiegend ausgeübten Tätigkeit der Erwerbstätigen. Die Art der Tätigkeit wird mit Hilfe der folgenden Kategorien beschrieben:

1. Maschinen einrichten/einstellen: Technische Anlagen steuern, bedienen, einrichten oder warten (auch DV-/NC-/CNC-Anlagen);
2. Gewinnen/Herstellen: Anbauen, Züchten, Hegen, Gewinnen, Abbauen, Kochen, Bauen, Ausbauen, Installieren, Montieren;
3. Reparieren: Ausbessern, Restaurieren;
4. Handeln: Kaufen/Verkaufen, Kassieren, Vermitteln, Beraten, Werben;

5. Verwaltungsarbeiten: Schreibearbeiten, Kalkulieren, Buchen, Programmieren;
6. Technisches Büro: Analysieren, Messen, Erproben, Forschen, Planen, Konstruieren, Zeichnen;
7. Kontrollieren: Disponieren, Koordinieren, Organisieren, Führen, Management;
8. Bewirten, Herbergen: Bügeln, Reinigen, Abfall beseitigen, Packen, Transportieren, Sortieren, Ablegen, Fahrzeug steuern;
9. Sichern, Bewachen: Arbeitssicherheit, Werkschutz, Verkehrsregelung, Gesetze/ Vorschriften anwenden/auslegen, Beurkunden;
10. Lehren/Ausbilden: Beratend helfen, Pflegen, Medizinisch/Kosmetisch behandeln, Publizieren, Unterhalten, Vortragen, Informieren.

Tabelle 5: Struktur der überwiegend ausgeübten Tätigkeit (in Prozent)

	Westdeutschland			Ostdeutschland		
	1991	1993	1995	1991	1993	1995
Maschinen einrichten	8,2	7,7	7,7	8,3	6,3	5,7
Gewinnen/Herstellen	18,3	17,6	16,2	18,4	18,5	19,4
Reparieren	6,1	6,0	6,0	8,9	8,9	8,8
(Ver-)kaufen, Handeln	10,7	10,7	11,2	8,9	10,6	11,2
Schreibearbeiten	18,0	18,3	18,4	14,3	15,1	14,8
Analysieren, Prüfen	5,2	5,2	5,3	4,8	3,9	3,6
Führen, Organisieren	6,5	6,7	6,6	7,7	6,9	6,4
Bewirten, Beherbergen	11,7	11,6	11,7	12,0	11,9	11,6
Sichern, Bewachen	3,4	3,2	3,1	2,8	3,0	3,4
Lehren, Ausbilden	12,0	13,0	13,9	14,0	15,0	15,1
Erwerbstätige (in Tsd.)	27.505	27.827	27.456	7.152	6.120	6.349

Quelle: eigenen Auswertungen des Mikrozensus 1991 und 1995, 70%-Stichprobe des ZEW (hochgerechnet auf die Bevölkerung im Alter zwischen 20 und 65 Jahren).

Diese Klassifizierung bezieht sich ausschließlich auf die dominierende Aktivität des Erwerbstätigen und läßt Unterschiede in der betriebliche Hierarchie oder der Branche völlig unberücksichtigt. In Tabelle 5 sind die Anteile der verschiedenen Tätigkeiten in den Jahre 1991, 1993 und 1995 dargestellt. Insbesondere in Ostdeutschland ist der Anteil der Erwerbstätigen, die Maschinen einrichten oder einstellen, stark gesunken. In den alten Bundesländern sank außerdem die Bedeutung der Tätigkeiten "Gewinnen/Herstellen". Dies zeigt, daß produzierende Tätigkeiten im Zeitablauf abgenommen haben. In den neuen Bundesländern ist jedoch eine Zunahme der Kategorie "Gewinnen/Herstellen" festzustellen, was vermutlich in

erster Linie auf den im Jahr 1995 noch boomenden ostdeutschen Bausektor zurückzuführen ist. Eindeutig zugenommen haben in beiden Regionen Tätigkeiten im Kauf und Verkauf sowie die Schreibarbeiten. Auch Tätigkeiten wie Erziehen, Lehren und Ausbilden haben in West- und Ostdeutschland an Bedeutung gewonnen. Diese Entwicklung steht vermutlich in Zusammenhang mit dem steigenden Qualifikationsniveau und der zunehmenden beruflichen Weiterbildungsaktivität der deutschen Erwerbspersonen (STEINER ET AL., 1998). Auffallend ist allerdings der Rückgang von Führungstätigkeiten sowie den Tätigkeiten "Analysieren, Messen, Prüfen" in den neuen Bundesländern, der insbesondere in den Jahren 1991 bis 1993 sehr stark war. Dies könnte evtl. auf den Abbau des aufgeblähten Führungsapparats in den ehemaligen ostdeutschen Kombinatzen zurückgeführt werden. Insgesamt zeigt sich, daß die zunehmende Tertiarisierung der Wirtschaft sehr gut anhand der Veränderung der Tätigkeitsstruktur nachgezeichnet werden kann.

4.2 Der Zusammenhang zwischen den ausgewählten Arbeitszeitformen und den Tätigkeiten

Ausgehend von den beobachteten Veränderungen der überwiegend ausgeübten Tätigkeiten kann nun untersucht werden, wie dadurch die Arbeitszeitstruktur beeinflusst wird. So gewinnen beispielsweise aufgrund des beobachteten Strukturwandels gerade jene Arbeitszeitformen an Bedeutung, die im Kauf und Verkauf, bei Schreibtätigkeiten oder im Lehrbereich besonders verbreitet sind. Dadurch kann bereits ein erster Eindruck von der Bedeutung des Strukturwandels für die Veränderung der Arbeitszeiten vermittelt werden. Daher sind in Tabelle 6 die Teilzeitquoten im Jahr 1991 differenziert nach den verschiedenen Tätigkeitsfeldern aufgezeigt. Auch für die anderen Arbeitszeiten sind entsprechende Quoten zu Beginn der Beobachtungsperiode ausgewiesen.

Die höchste Teilzeitquote zeigt sich bei Tätigkeiten, bei denen man überwiegend kauft und verkauft, Kunden berät und mit Werbeaufgaben beschäftigt ist. Da diese Tätigkeiten auch gesamtwirtschaftlich an Bedeutung gewonnen haben (vgl. Tabelle 5), führt dies ceteris paribus zu einer gesamtwirtschaftlichen Ausweitung der Teilzeitarbeit. Dies gilt ebenso für die Schreibtätigkeiten und den Bildungsbereich, die ebenfalls überdurchschnittlich hohe Teilzeitquoten aufweisen. Bewirten und Beherbergen sind zwar Tätigkeiten, die besonders häufig als Teilzeitarbeit organisiert sind, allerdings ist ihre gesamtwirtschaftliche Bedeutung nicht gestiegen.

Tabelle 6: Teilzeitarbeit, Wochenendarbeit und Überstunden nach Tätigkeitsmerkmalen im Jahr 1991

	Teilzeitquoten		Wochenendarbeit		Überstunden	
	West	Ost	West	Ost	West	Ost
Maschinen einrichten	2,5	0,8	15,4	21,6	5,9	3,7
Gewinnen/Herstellen	6,9	2,2	22,7	15,0	4,9	4,3
Reparieren	3,4	1,4	14,3	9,3	6,2	4,4
(Ver-)kaufen, Handeln	23,2	10,0	45,8	38,4	5,5	7,4
Schreibarbeiten	21,2	5,7	6,9	4,4	5,1	4,7
Analysieren, Prüfen	7,0	4,2	9,5	5,0	9,1	4,7
Führen, Organisieren	3,1	1,2	20,2	13,7	14,6	10,8
Bewirten, Beherbergen	25,0	7,2	32,6	27,4	5,2	9,1
Sichern, Bewachen	4,1	2,1	26,5	40,8	5,4	4,9
Lehren, Ausbilden	22,5	7,1	36,8	21,3	5,4	4,1
<i>Anteil insgesamt</i>	14,3	4,5	23,3	18,1	6,1	5,7
<i>Erwerbstätige (in Tsd.)</i>	3.931	322	6.421	1.296	1.683	405

Quelle: eigenen Auswertungen des Mikrozensus 1991 und 1995, 70%-Stichprobe des ZEW (hochgerechnet auf die Bevölkerung im Alter zwischen 20 und 65 Jahren).

Die Verbreitung von Überstunden schwankt in Westdeutschland bei den meisten Tätigkeiten zwischen 5 und 6 Prozent. In den neuen Bundesländern liegt sie etwas niedriger. Wie zu erwarten, sind Führungskräfte deutlich häufiger von Überstunden betroffen. In den neuen Bundesländern gilt dies ebenfalls für die Tätigkeiten "Bewirten, Beherbergen". Da die relative Bedeutung dieser Tätigkeiten sogar gesunken ist, deutet dies eher auf einen negativen Struktureffekt hin, d.h. unter der Annahme konstanter Inzidenz innerhalb der Tätigkeitsfelder wäre die gesamtwirtschaftliche Verbreitung von Überstunden in Ostdeutschland *ceteris paribus* gesunken. Im Gegensatz dazu wirkt sich die Ausweitung der Kauf- und Verkaufstätigkeiten auch hinsichtlich der Bedeutung der Überstunden positiv aus. Diese groben Befunde weisen darauf hin, daß der Struktureffekt kaum eine Bedeutung für die Veränderung der Inzidenz der Überstunden hat.

Wochenendarbeit tritt am häufigsten bei Beschäftigten auf, die im Verkauf und Einkauf tätig sind. Auch die typischen Dienstleistungstätigkeiten "Bewirten, Beherbergen", "Sichern und Bewachen" sowie die Lehrtätigkeiten sind in West- und Ostdeutschland überdurchschnittlich oft mit Wochenendarbeit verbunden. Da diese Tätigkeiten im Zuge der zunehmenden Tertiärisierung eher an Bedeutung gewonnen haben, ist zu vermuten, daß der Struktureffekt in diesem Fall einen relativ großen Einfluß auf die Verbreitung der Wochenendarbeit hat. Demnach erscheint es zunächst verwunderlich, daß der Anteil der Personen, die regelmäßig am Wochenende arbeiten, in den alten Bundesländern während der Beobachtungsperiode nahezu konstant geblieben ist.

Die hohe Varianz zwischen den tätigkeitsbezogenen Teilzeitquoten weist darauf hin, daß eine hohe Korrelation zwischen der Art der Tätigkeit und der damit verbundenen Arbeitszeit besteht und die Tätigkeitsstruktur somit eine sinnvolle Basis für die Shift-share Analyse der Teilzeitquote darstellt. Dies gilt ebenfalls für die Wochenendarbeit. Die Verbreitung der Überstunden schwankt zwar weniger zwischen den verschiedenen Tätigkeiten, es existieren aber dennoch einige deutliche Unterschiede.

4.3 Die Shift-share Analyse der ausgewählten Arbeitszeitformen

Abschließend werden nun die exakten Anteile des Struktur- und Diffusionseffekts der Veränderungen der Teilzeitquote und Verbreitung von Überstunden sowie der Wochenendarbeit berechnet. In den ersten beiden Spalten von Tabelle 7 sind die Anteile der Erwerbstätigen mit einer bestimmten Arbeitszeitform an allen Erwerbstätigen am Anfang der jeweiligen Beobachtungsperiode und im Jahr 1995 dargestellt. Die Differenzen (in Prozentpunkten) werden dann aufgeteilt in die Veränderungen, die durch den Struktureffekt, den Diffusionseffekt und den Interaktionsterm verursacht werden.

Tabelle 7: Komponenten der Arbeitszeitdynamik

	Anteil 1991	Anteil 1995	Differenz	Struktur- effekt	Diffusions- effekt	Interaktions- term
<i>Teilzeitarbeit</i>						
West	14,29	16,52	2,23	0,49	1,68	0,06
Ost	4,50	5,59	1,09	0,26	0,81	0,02
<i>Überstunden</i>						
West	6,12	6,54	0,41	0,01	0,42	0,0
Ost	5,67	10,88	5,21	-0,01	5,44	-0,23
<i>Wochenendarbeit</i>						
West	23,34	23,28	-0,06	0,30	-0,36	0,0
Ost	18,13	21,73	3,60	0,72	2,88	0,0

Quelle: Eigenen Auswertungen des Mikrozensus 1991, 1993 und 1995, 70%-Stichprobe des ZEW.

In Westdeutschland ist die Teilzeitquote zwischen 1991 und 1995 um 2,2 Prozentpunkte gestiegen, in den neuen Bundesländern nur um 1,1 Prozentpunkte. In beiden Regionen kann der Tätigkeits- bzw. Strukturwandel nur knapp ein Viertel der Dynamik der Teilzeitarbeit erklären. Der überwiegende Teil resultiert aus der zunehmenden Durchdringung der Teilzeitarbeit innerhalb der verschiedenen Tätigkeitsfelder. Diese Entwicklung kann beispielsweise durch den Wunsch nach mehr Zeitsoveränität der Individuen und/oder das zunehmende Angebot an Teilzeitstellen seitens der Unternehmen ausgelöst werden. Eine mögliche Ursache des fast doppelt so großen Diffusionseffekts in den alten Bundesländern könnte die gegenläufige Entwicklung der Frauenquoten in West- und Ostdeutschland sein. Der steigende Anteil

der Frauen an allen westdeutschen Erwerbstätigen erhöht den *“within-effect”* hinsichtlich der Zunahme der Teilzeitarbeit. Im Gegensatz dazu reduziert der Rückgang der Frauenquote in den neuen Bundesländern den Diffusionseffekt, auch wenn die Teilzeitquote der ostdeutschen Frauen im Vergleich zu den alten Bundesländern gering ist.

Dieses Ergebnis entspricht in etwa dem Befund von WALWEI und WERNER (1995). Sie untersuchten die Bedeutung des Strukturwandels für die Entwicklung der Teilzeitquote zwischen 1983 und 1992 auf Basis der Europäischen Arbeitskräftestichprobe. Allerdings verwenden die Autoren ein sehr grobes Maß für die strukturellen Veränderungen, da sie im Rahmen ihrer Shift-share Analyse den Strukturwandel nur anhand der sektoralen Verschiebung zwischen der Landwirtschaft, dem Verarbeitenden Gewerbe und dem Dienstleistungssektors messen. Diese Vereinfachung könnte ein Grund dafür sein, daß der Struktureffekt bei WALWEI und WERNER (1995) noch etwas geringer ausfällt als bei der Shift-share Analyse auf Basis der Tätigkeitsstruktur.

Der Anteil der Erwerbstätigen, die in der Berichtswoche Überstunden leisteten, ist in den alten Bundesländern nur geringfügig gestiegen. In den neuen Bundesländern hat sich ihr Anteil jedoch verdoppelt. Dabei wird die Erhöhung der Inzidenz von Überstunden vollkommen durch die zunehmende Verbreitung der Mehrarbeit innerhalb der verschiedenen Tätigkeitsfelder verursacht. Der Strukturwandel in Ostdeutschland bewirkte sogar eher eine Abnahme der Überstunden. Der Beginn des konjunkturellen Aufschwungs in den neuen Bundesländern dürfte ein wichtiger Grund für den starken Diffusionseffekt sein.

Auch die Bedeutung der Wochenendarbeit hat sich nur in den neuen Bundesländern erhöht. Wie erwartet, ist der Einfluß des Strukturwandels auf die Verbreitung der Wochenendarbeit relativ bedeutend. In den alten Bundesländern wird dieser Effekte jedoch durch einen negativen *“within-effect”* überkompensiert. Das bedeutet, daß im Jahr 1995 in manchen Sektoren weniger Wochenendarbeit eingesetzt wird als vier Jahre zuvor. Dies trifft beispielsweise auf die Lehre, den Kauf und Verkauf sowie die Führungstätigkeiten zu. Insgesamt wird in Westdeutschland im Jahr 1995 weniger Wochenendarbeit geleistet als 1991. Auch in den neuen Bundesländern dominiert der Diffusionseffekt, wobei er ebenfalls zu einer Ausweitung der Wochenendarbeit beiträgt. Die gesamte Veränderung dieser Arbeitszeitform resultiert zu 1/7 aus dem Strukturwandel und zu 6/7 aus dem häufigeren Einsatz innerhalb bestimmter Tätigkeiten. Ebenso wie bei den Überstunden ist zu vermuten, daß der positive Diffusionseffekt zu einem gewissen Teil auf den Aufschwung der ostdeutschen Wirtschaft zurückzuführen ist.

5 Schlußfolgerungen

Ziel dieser Analyse war zum einen, die neuere Entwicklung der Arbeitszeitflexibilisierung nachzuzeichnen. Daher wurden auf Basis des Mikrozensus aus den Jahren 1991, 1993 und 1995 die Verbreitung der Teilzeitarbeit, der Überstunden und der Wochenendarbeit darge-

stellt. Da die individuelle Arbeitszeit neben anderen Faktoren auch vom Niveau der Berufsbildung beeinflußt wird, unterscheiden wir in unseren Analysen zusätzlich nach der beruflichen Qualifikation. Zudem betrachten wir getrennt die Entwicklung in West- und Ostdeutschland und unterscheiden zwischen Männern und Frauen.

Ebenso wie in anderen Studien zeigt sich, daß die Verbreitung der drei ausgewählten Arbeitszeitformen in den Jahren zwischen 1991 und 1995 insgesamt zugenommen hat. Dabei bestehen große Unterschiede in der Bedeutung bestimmter Arbeitszeitmodelle zwischen den alten und neuen Bundesländern und den Geschlechtern. Auch das Qualifikationsniveau steht in einem engen Zusammenhang mit der Bedeutung und Entwicklung bestimmter Arbeitszeiten.

Zum zweiten wird in dieser Studie der Frage nachgegangen, inwieweit die zunehmende Tertiärisierung der Wirtschaft den Wandel der Arbeitszeiten beeinflußt hat. Hierzu wird die gesamtwirtschaftliche Veränderung der Teilzeitquote, die Verbreitung von Überstunden und Wochenendarbeit mit Hilfe der Shift-share Analyse in verschiedene Komponenten zerlegt. Insgesamt wird deutlich, daß nur etwa ein Viertel der Ausweitung der Teilzeitarbeit und in den neuen Bundesländern ein Siebtel der Zunahme der Wochenendarbeit auf den Strukturwandel zurückgeführt werden kann. Die restliche Veränderung basiert auf dem Wandel der Produktionsprozesse, der Deregulierung der Arbeitszeiten, der Erwerbsbeteiligung von Frauen und den Präferenzänderungen der Individuen. Der starke Anstieg der ostdeutschen Beschäftigten, die regelmäßig Überstunden leisten, ist nahezu vollkommen auf diesen Diffusionseffekt zurückzuführen. Dieses Ergebnis ist jedoch im Zusammenhang zu der im Jahr 1995 beginnenden Aufschwungphase zu sehen.

Literaturverzeichnis:

- Bispinck, R. (1996): Immer kürzer und immer flexibler. Tarifliche Regelungen zur Arbeitszeit und ihrer Gestaltung, Informationen zur Tarifpolitik Nr. 23, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI), Düsseldorf.
- Bundesanstalt für Arbeit (1996): Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsmarktanalyse für die alten und neuen Bundesländer, Nürnberg.
- Cranfield School of Management (1995): Price Waterhouse Cranfield Project 1995 Survey Results, Centre for European Human Resource Management, Cranfield School of Management.
- Klenner, C.; Ochs, C. und H. Seifert (1997): Deregulierung im Arbeitsrecht: Lockerung des Sonntagsarbeitsverbots, WSI-Mitteilungen, Heft 8, S. 582-594.
- Kölling, A. (1997): Überstunden als dauerhafte Anpassung der Arbeitsnachfrage. Theoretische Überlegungen und empirische Überprüfungen anhand von Daten aus dem IAB-Betriebspanel, in Jürgen Kühl et al. (Hrsg.): Die Nachfrage des Arbeitsmarktes, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 204, Nürnberg.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (1997): Wachstum, Beschäftigung, Währungsunion – Orientierung für die Zukunft, Jahresgutachten 1997/98, Metzler-Poeschel, Stuttgart.
- Schilling, G., Bauer, F., Groß, H. (1996): Arbeitszeiten, Arbeitswünsche und Zeitverwendung in Deutschland, WSI Mitteilungen, S. 432-441.
- Statistisches Bundesamt (1996): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Metzler-Poeschel Stuttgart.
- Steiner, V.; Wolf, E.; Egel, J., Almus, M., Schrupf, H. und P. Feldotto (1998): Strukturanalyse der Arbeitsmarktentwicklung in den neuen Bundesländern, ZEW-Wirtschaftsanalysen, Bd. 30, Baden-Baden (erscheint demnächst).
- Walwei, U. und H. Werner (1995): Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung im internationalen Vergleich: Ursachen, Arbeitsmarkteffekte und Konsequenzen, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 3, S. 365-3825.