

Dynamik der Arbeitszeitstruktur: welche Rolle spielt der Strukturwandel?

Wolf, Elke

Veröffentlichungsversion / Published Version

Konferenzbeitrag / conference paper

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Wolf, E. (1999). Dynamik der Arbeitszeitstruktur: welche Rolle spielt der Strukturwandel? In P. Lüttinger (Hrsg.), *Sozialstrukturanalysen mit dem Mikrozensus* (S. 119-148). Mannheim: Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen -ZUMA-. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-49694-8>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

DYNAMIK DER ARBEITSZEITSTRUKTUR: WELCHE ROLLE SPIELT DER STRUKTURWANDEL?*

ELKE WOLF

In dieser Analyse wird auf Basis der Mikrozensus aus den Jahren 1991, 1993 und 1995 die zunehmende Verbreitung der Arbeitszeitflexibilisierung in der Bundesrepublik nachgezeichnet und 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 der 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, der Deregulierung der Arbeitszeiten und den Präferenzänderungen der Individuen. Hinsichtlich der Ausweitung der Überstunden führt die Veränderung der Wirtschaftsstruktur in den neuen Bundesländern sogar zu einer Reduktion der Mehrarbeit.

In this paper we analyze the structure of the working time in Germany and we investigate whether the increasing working time flexibilisation is due to changes between the industry 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. We can see that these working time schedules became more significant during the years 1991 to 1995. However, we observe strong differences between East- and West-Germany, the sex and the qualification levels. Based on a shift-share analysis we conclude that the structural change has little impact on the working time flexibilisation.

* 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.

Most of the changes in the working time is due to changes of the production process, the preferences or the deregulation of working time.

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, 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 über Beschäftigung und Arbeitszeiten zeigen bereits, 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 (vgl. beispielsweise Schilling et al., 1996). Die Bedeutung von Arbeitszeitformen mit reduzierter oder erhöhter Stundenzahl (Teilzeitarbeit, geringfügiger Beschäftigung, Überstunden) oder zu „unüblichen“ Zeiten (z.B. Wochenendarbeit, Nachtarbeit) hat 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 wirken sich strukturelle Änderungen der Wirtschaft und somit auch der Arbeitsnachfrage auf die Verbreitung bestimmter Arbeitszeitformen aus. So führt beispielsweise die zunehmende Tertiärisierung 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. die Aufhebung von bestehenden Arbeitszeitregulierungen bestimmt. So wurde beispielsweise im Arbeitszeitgesetz vom 1.7.1994 die tägliche Höchstarbeitszeit von acht auf zehn Stunden erhöht und die wöchentliche Arbeitszeit kann nun 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 Möglichkeit 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 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, 1993 und 1995 untersucht. Durch einen einfachen Vergleich 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, das heißt die Erwerbstätigen werden gefragt, warum sie eine bestimmte Arbeitszeitform gewählt haben. Diese Frage wird im Mikrozensus allerdings nur bezüglich der Teilzeitarbeit gestellt (vgl. Abschnitt 3.1.3). 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 der Frage nachgegangen, welche Rolle der Strukturwandel für die Dynamik der Arbeitszeiten spielt.

2. Der Mikrozensus als Datenbasis der Analyse der Arbeitszeitdynamik

Eine gute Datenbasis zur Analyse der Struktur und Entwicklung der Arbeitszeiten stellt der Mikrozensus dar, da er sowohl detaillierte Informationen über die Arbeitszeiten als auch Angaben zu den wichtigsten soziodemographischen Merkmalen der befragten Personen enthält. Zudem können aufgrund der hohen Fallzahlen auch repräsentative Aussagen über relativ kleine Personengruppen mit seltenen Arbeitszeitformen gemacht werden. Grundlage der folgenden Analysen sind drei 70-Prozent-Stichproben der Mikrozensusen aus den Jahren 1991, 1993 und 1995, die dem Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) zur Verfügung stehen.

Der Mikrozensus ist eine 1-Prozent-Bevölkerungsstichprobe die jährlich erhoben wird. Jede Erhebung besteht aus einem gleichbleibenden Grundprogramm, das soziodemographische Informationen über die Bevölkerung der Bundesrepublik liefert, 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 unter-

sucht 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 werden. In diesem Fall können die Beobachtungen aus den verschiedenen Jahren nicht uneingeschränkt miteinander verglichen werden.¹ Außerdem muß berücksichtigt werden, daß sich die Daten der drei Erhebungsjahre auf konjunkturell sehr unterschiedliche Phasen beziehen. Während die Konjunktur 1991 noch auf Hochtouren lief, befand sich im Jahr 1993 insbesondere das Verarbeitende Gewerbe in einer starken Rezession. Das letzte Erhebungsjahr fällt hingegen in eine Aufschwungphase.

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, Überstunden und die Wochenendarbeit ausgewählt, da diese zu den häufigsten Formen der Arbeitszeitflexibilisierung zählen. Um den Effekt konjunktureller Schwankungen zumindest teilweise zu berücksichtigen, werden die Beobachtungen der einzelnen Arbeitszeitformen immer zur Gesamtbeschäftigung ins Verhältnis gesetzt. Außerdem werden grundsätzlich getrennte Analysen für Männer und Frauen durchgeführt. In den bisher vorliegenden Studien wird in der Regel nicht zwischen verschiedenen Qualifikationsniveaus unterscheiden (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.

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. Aus Gründen der internationalen Vergleichbarkeit nehmen wir an, daß alle Beschäftigten mit mehr als 30 Stunden Vollzeit arbeiten (Van Bastelaer et al., 1997). Innerhalb der Jobs bis 30 Stunden kann weiterhin

¹ Die Berufsklassifikation wurde im Jahr 1993 umgestellt und die Klassifikation der Wirtschaftszweige im Jahr 1995.

zwischen „typischer“ Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung unterschieden werden, das heißt Beschäftigungsverhältnisse, die nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegen.² Der Mikrozensus enthält seit 1990 eine explizite Frage zur geringfügigen Beschäftigung.³ 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 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 eher 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 Teilzeitquote in Westdeutschland dar, wobei der untere Teil jedes Balkens 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.

2 Welche Beschäftigungsverhältnisse während des Beobachtungszeitraumes von der Versicherungspflicht ausgenommen sind, ist in § 8 Abs. 1 SGB IV festgelegt.

3 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?“.

Abbildung 1: Geschlechtsspezifische Teilzeitquoten in West- und Ostdeutschland

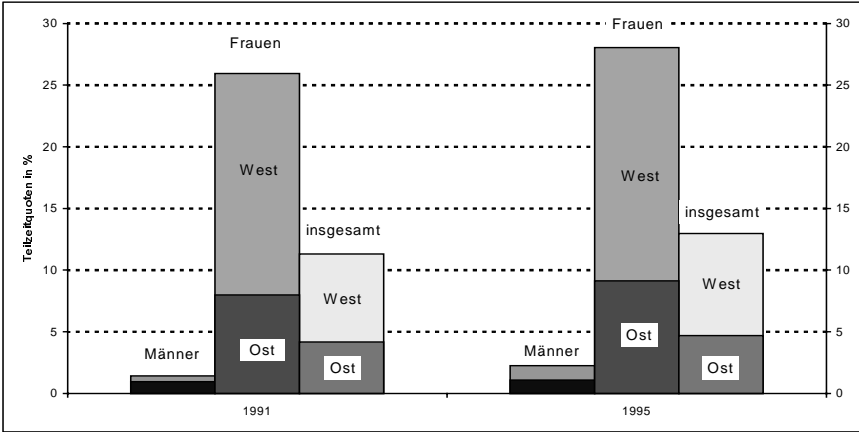
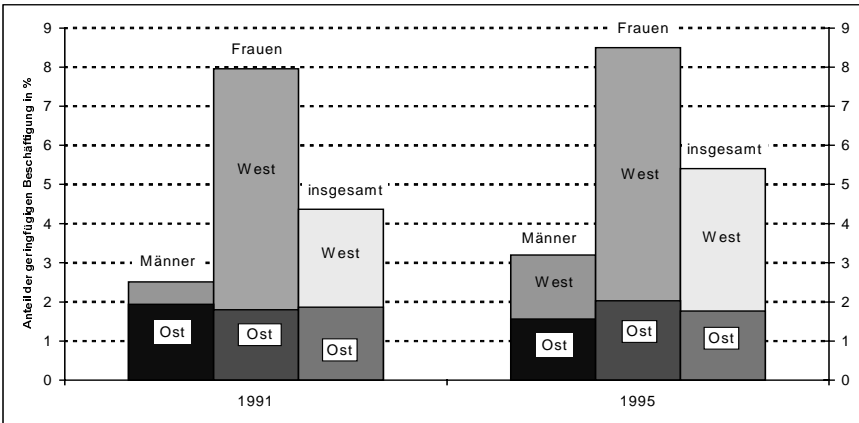


Abbildung 2: Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Erwerbstätigen in West- und Ostdeutschland



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

In Westdeutschland arbeiteten im Jahr 1995 knapp 30 Prozent der erwerbstätigen Frauen als Teilzeitkräfte. In Ostdeutschland waren es nur 9 Prozent. Eine Annäherung der regionalen Teilzeitquoten konnte innerhalb der Beobachtungsperiode nicht beobachtet werden. Die Teilzeitquote der ostdeutschen Frauen stieg zwischen 1991 und 1995 um nur einen Prozentpunkt, jene 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 Bundesländern 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 2 enthält die jeweiligen Anteile der geringfügig Beschäftigten⁴ 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 festzustellen, daß der Zuwachs bei den westdeutschen Männern etwas größer ausfällt als bei den Frauen. Dies ist in erster Linie darauf zurückzuführen, daß bei den Männern die geringfügige Beschäftigung als zweite Erwerbstätigkeit an Bedeutung gewonnen hat. Bei allen anderen Personengruppen 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, 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.⁵ Im Vergleich zur Teilzeitarbeit wird ferner deutlich, daß die geschlechtsspezifischen 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). Die Grundgesamtheit der folgenden Analysen umfaßt jeweils alle erwerbstätigen Personen im Alter zwischen 20

⁴ Dabei wird nicht unterschieden, ob es sich um das erste Beschäftigungsverhältnis oder um eine Nebenerwerbstätigkeit handelt.

⁵ 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).

und 65 Jahren. Erwerbstätige 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 zwei 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.

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. Ausbildung	2,2	3,6	27,8	29,9	2,7	3,3	14,0	17,0
Lehr-/Anlernausbildung	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. Ausbildung	4,1	5,3	10,9	12,3	2,3	5,4	2,4	4,2
Lehr-/Anlernausbildung	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 pro Region und Bildungsniveau. Personen, die keine Angaben zu ihrer Berufsausbildung gemacht haben, sind aus der Analyse ausgeschlossen.

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

Der Anstieg der geringfügigen Beschäftigung ist jüngst in die wirtschaftspolitische Diskussion geraten, da befürchtet wird, daß zunehmend Vollzeitarbeitsplätze in mehrere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt werden. Eine derartige Zerlegung ist vermutlich nur bei standardisierten Tätigkeiten möglich, die in der Regel 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. Die 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 würden 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 erkauft 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. Die Balken beschreiben jeweils den Anteil der Erwerbstätigen einer bestimmten Altersgruppe (resp. Teilzeit- oder geringfügig Beschäftigten) an allen Erwerbstätigen (resp. Teilzeit- oder geringfügig Beschäftigten). Bezogen auf die Altersstruktur der westdeutschen Männer zeigt sich, daß knapp 25 Prozent der männlichen Teilzeitkräfte zwischen 20 und 29 Jahre alt sind, von den erwerbstätigen Männern insgesamt fallen allerdings nur 20 Prozent in diese Altersgruppe. Das heißt, daß die Teilzeitquote bei jungen Männern überdurchschnittlich hoch ist. Dies gilt ebenfalls für die neuen Bundesländer und könnte eventuell darauf zurückzuführen sein, daß sich einige der jungen Erwerbstätigen noch in irgendeiner Form der Ausbildung befinden. 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 größtenteils um Studenten, die dadurch ihr Studium mitfinanzieren.

Abbildung 3: Altersstruktur der erwerbstätigen Männer in Westdeutschland

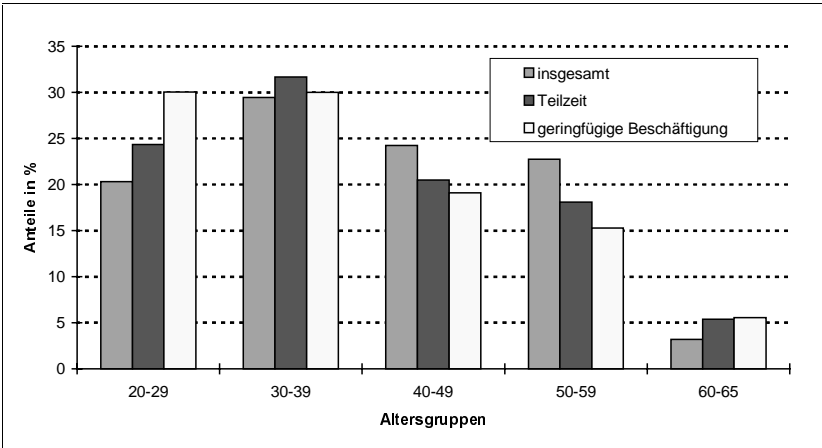


Abbildung 4: Altersstruktur der erwerbstätigen Männer in Ostdeutschland

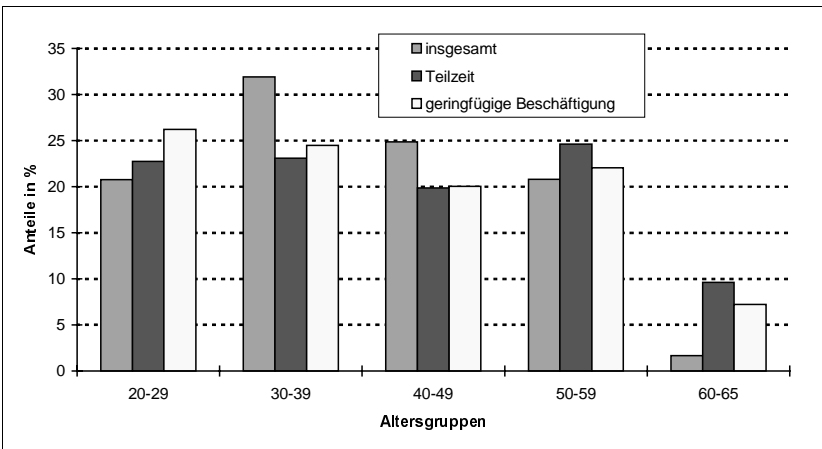


Abbildung 5: Altersstruktur der erwerbstätigen Frauen in Westdeutschland

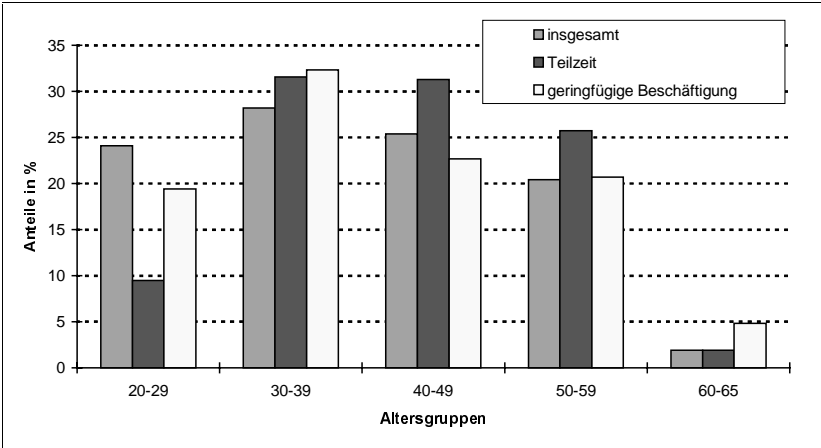
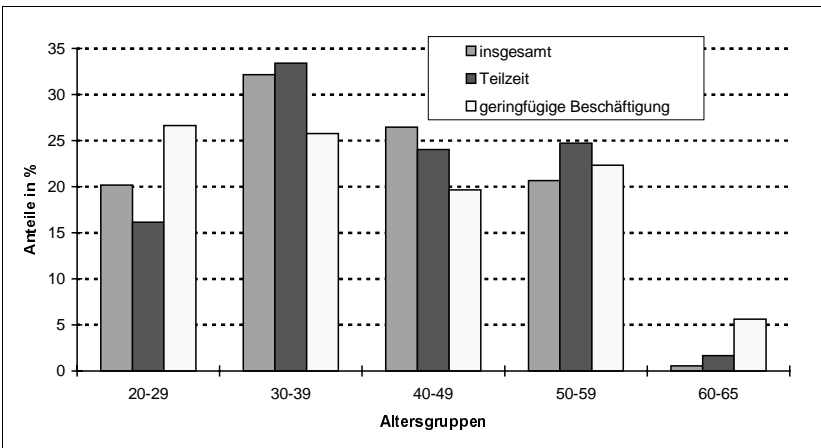


Abbildung 6: Altersstruktur der erwerbstätigen Frauen in Ostdeutschland



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

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 arbeitsmarktpolitische Programme, wie beispielsweise das Altersübergangsgeld⁶ oder Kurzarbeit zurückzuführen ist.⁷ Insgesamt 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 Jahren 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.

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. Im Mikrozensus werden die Personen nicht nur nach ihrer Arbeitszeit, sondern auch nach ihren persönlichen Gründen für Teilzeitarbeit gefragt. Die befragten Teilzeitbeschäftigten können zwischen folgenden fünf Antwortalternativen wählen:

6 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.

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

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 arbeiten, wird hier nicht weiter untersucht, da er sich als Restgröße ergibt und nicht weiter interpretiert werden kann. Auch auf die Teilzeitarbeit wegen Krankheit oder Unfall wird nicht näher eingegangen, da sie in erster Linie durch andere Umstände beeinflusst wird. Tabelle 2 zeigt die quantitative Bedeutung der verbleibenden drei Gründe. Die ausgewiesenen Prozentangaben beschreiben jeweils den Anteil der Teilzeitbeschäftigten einer bestimmten Antwortalternative an allen Teilzeitbeschäftigten. Um die Fallzahlen der einzelnen Kategorien zu erhöhen, wird hier nicht mehr zwischen traditioneller Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung unterschieden. Da es bei den Männern kaum Unterschiede hinsichtlich der Gründe für Teilzeitarbeit zwischen den beiden Bundesgebieten gibt und die Fallzahlen der Teilzeitbeschäftigten insgesamt geringer sind, wird in dem Fall auch nicht zwischen den Regionen unterschieden.

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 eindeutig auf 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 läßt vermuten, 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). Dieser Befund wirft die Frage auf, ob bei Geringqualifizierten die Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung häufiger dazu führt, daß sie eine Teilzeittätigkeit aufnehmen oder ihre Arbeitszeit auf 30 oder weniger Stunden reduzieren als bei Universitätsabsolventen. Anhand des Anteils der Weiterbildungsteilnehmer, die während

der Qualifizierungsmaßnahme im Jahr 1995 Teilzeit arbeiteten⁸, zeigt sich, daß Weiterbildungsteilnehmer ohne Berufsausbildung viel häufiger auf eine Teilzeitstelle wechseln als Teilnehmer mit Universitätsabschluß. In Westdeutschland arbeiten über 23 Prozent der Weiterbildungsteilnehmer ohne Berufsausbildung Teilzeit, bei den Teilnehmern mit Universitätsabschluß sind es nur 10 Prozent. In den neuen Bundesländer ist Weiterbildung noch seltener mit einer reduzierten Arbeitszeit verbunden. Der Anteil der Hochschulabsolventen in dieser Gruppe 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 Vollzeittätigkeit vereinbar sind. Die damit verbundenen Einkommensausfälle könnten wiederum ein Grund für die geringe Weiterbildungsaktivität der unteren Bildungsschicht sein.

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 und West)</i>						
ohne berufliche Ausbildung	23,4	23,6	24,6	25,4	8,2	14,8
Lehr-/Anlernausbildung	34,6	41,5	23,3	19,9	7,4	12,9
Meister/Techniker	16,2	17,1	26,1	27,3	8,1	18,3
FH/Uni	8,7	7,2	29,8	32,6	8,0	11,2
	18,7	19,8	24,9	26,7	12,5	13,5
<i>Frauen (West)</i>						
ohne berufliche Ausbildung	5,0	6,7	72,8	71,4	4,2	5,3
Lehr-/Anlernausbildung	5,7	8,3	69,4	66,6	5,6	7,7
Meister/Techniker	3,9	5,7	77,2	75,0	3,4	4,4
FH/Uni	3,6	7,0	73,9	72,6	3,7	3,5
	5,6	8,3	68,3	66,1	6,7	6,2
<i>Frauen (Ost)</i>						
ohne berufliche Ausbildung	4,3	7,0	49,8	27,3	11,1	38,9
Lehr-/Anlernausbildung	4,3	15,6	41,6	17,8	17,0	39,2
Meister/Techniker	4,3	5,8	51,0	27,9	10,9	41,8
FH/Uni	2,3	5,6	48,0	31,7	13,5	35,5
	4,0	9,4	49,7	27,0	5,6	22,4

Anmerkungen: ^a Vollzeittätigkeit; die Anteile addieren sich nicht zu 100 %, da zwei der fünf möglichen Gründe nicht aufgeführt sind. Personen, die keine Angaben zu ihrer Berufsausbildung gemacht haben, sind aus der Analyse ausgeschlossen.

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).

⁸ Die Information über die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme basiert auf folgenden beiden Fragen: (1) „Haben Sie seit 1993 an einer beruflichen Fortbildung teilgenommen?“; (2) „Wie lange dauerte diese Fortbildung oder dauert sie derzeit noch an?“.

Weiterbildung als Grund der 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 Frauen⁹ nur geringfügig geringer ist als jene der Männer¹⁰, 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 aber 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 dieses 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, jedoch sank bei den Frauen, insbesondere in Ostdeutschland, der Anteil der Teilzeitbeschäftigten, die mit ihrer Arbeitszeit zufrieden waren.

Schließlich 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. Insgesamt 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 Prozent 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 für Facharbeiter zurückzuführen ist.

Die einzige Personengruppe, die scheinbar nicht davon betroffen ist, sind die westdeutschen Frauen mit Hochschulabschluß sowie jene mit Meister- oder Techniker Ausbildung. Besonders dramatisch war allerdings der Anstieg der arbeitsmarktbedingten Teilzeitarbeit

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

10 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).

bei den ostdeutschen Frauen. Knapp 40 Prozent 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.

Das Ausmaß der Überstunden wird oftmals dahingehend diskutiert, inwieweit durch den Abbau der Überstunden zusätzlich dauerhafte Beschäftigung geschaffen werden kann. Zur Berechnung des beschäftigungsschaffenden Potentials wird in der Regel die Summe der Überstunden innerhalb eines bestimmten Zeitraums durch die entsprechenden Arbeitsstunden eines Vollzeiterwerbstätigen dividiert. Dieses Ergebnis wird dann als Arbeitsplatzäquivalent der Überstunden interpretiert. Die geschätzten Potentiale weisen jedoch große Unterschiede auf. Sie schwanken zwischen 120.000 (Kohler/Spitznagel, 1996) und 1,1 Millionen (Schilling et al., 1996) zusätzlichen Arbeitsplätzen, je nach dem, wie streng die Umwandlungskriterien angesetzt werden. Grundsätzlich kann nur regelmäßige Mehrarbeit in dauerhafte Beschäftigung umgewandelt werden. Außerdem muß gesichert sein, daß die zusätzliche Arbeitsnachfrage gedeckt werden kann. Angesichts der hohen Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik dürfte es zwar keinen quantitativen Engpaß bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter geben, allerdings ist nicht unbedingt gesichert, daß die Arbeitslosen die qualifikatorischen Voraussetzungen für die zusätzliche Arbeitsnachfrage in einer bestimmten Region besitzen. Zur Beantwortung dieser Frage ist es wichtig zu wissen, welche Personengruppen besonders häufig und viele Überstunden leisten.

Allerdings muß berücksichtigt werden, daß es für die Unternehmen nicht in jedem Fall vorteilhaft ist, Überstunden abzubauen, auch wenn die zusätzliche Arbeitsnachfrage befriedigt werden könnte. Kölling (1997) zeigt anhand von theoretischen Überlegungen, daß es unter der Annahme fixer Kosten der Personalanpassung sinnvoll sein kann, den Arbeitseinsatz langfristig durch Überstunden zu erhöhen. 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).

Im Rahmen dieser Studie wenden wir uns jedoch der Frage zu, wie sich die Überstunden in West- und Ostdeutschland auf die verschiedenen Qualifikationsgruppen aufteilen. 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 erwerbstätigen 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 drei mal 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. Der tatsächliche Unterschied der durchschnittlichen Arbeitszeit zwischen den beiden Bundesgebieten übersteigt somit 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 in diesem Fall auch mehr Überstunden als Männer und Frauen mit einer geringeren Qualifikation. Zudem bestehen geschlechtsspezifische Unterschiede bei 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.¹¹ 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 Höchstarbeitszeit 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 12,8 Stunden hinzu, ergibt sich eine tatsächliche Wochenarbeitszeit von 52,8 Stunden, die bereits über den Höchstgrenzen mancher Tarifverträge liegt. Als tarifrechtlich legale Ausweitung der Mehrarbeit kommt demnach nur die Erhöhung der Häufigkeit von Überstunden in Frage.

Tabelle 3: Anteil der Beschäftigten mit Überstunden und durchschnittliche Anzahl der Überstunden nach Qualifikation

	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. Ausbildung	5,2	5,0	1,7	2,2	3,4	5,9	1,8	3,6
Lehr-/Anlernausbildung	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 Überstundenzahl</i>	9,2	9,4	7,5	7,7	12,0	11,8	9,1	9,2
ohne berufl. Ausbildung	8,7	8,6	7,9	7,5	8,2	9,7	9,7	7,0
Lehr-/Anlernausbildung	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 pro Region und Bildungsniveau. Personen, die keine Angaben zu ihrer Berufsausbildung gemacht haben, sind aus der Analyse ausgeschlossen.

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

¹¹ 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.

Berücksichtigt man, daß die Arbeitslosigkeit in den neuen Bundesländern während der Beobachtungsperiode stark zugenommen hat¹², wird deutlich, daß in Ostdeutschland eine starke Konzentration der Arbeit stattgefunden hat. Zum einen steigt die Zahl der Arbeitslosen, zum anderen leisten immer mehr Beschäftigte Überstunden. Diese Entwicklung weist auf den zunehmenden Mangel an qualifizierten Mitarbeitern hin. Auf Basis der Unternehmensbefragungen des DIW¹³ 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 haben. Bis zum Frühjahr 1995 ist dieser Anteil bereits auf 27 Prozent gestiegen (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 gerade in den Beginn einer Aufschwungphase gefallen sind, in der es üblich ist, Personalanpassungen vorübergehend durch Überstunden auszugleichen.

3.3 Wochenendarbeit

Auch die Wochenendarbeit ist eine Form der Arbeitszeitflexibilisierung, die zunehmend an Bedeutung gewinnt. Wochenendarbeit ist eines der wichtigsten Instrumente zur 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. Somit stieg auch das Interesse zahlreicher Unternehmen an der Einführung der Wochenendarbeit. Im Zuge der Erneuerung des Arbeitszeitgesetzes im Jahr 1994 wurde den produzierenden Betrieben unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit der Sonntagsarbeit eingeräumt (§ 13 Abs. 5 ArbZG). Bis Januar 1997 haben allerdings erst 273 Unternehmen mit insgesamt 20.000 Beschäftigten diese Ausnahmeregelung erhalten (Klenner et al., 1997).¹⁴ Bedeutender für die Zunahme dieser Arbeitszeitform dürfte jedoch die Ausweitung des Dienstleistungssektors sein. Ausgehend von dieser Entwicklung

¹² 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).

¹³ Unternehmensbefragung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) zur Lage und Perspektive der Industrie in Ostdeutschland.

¹⁴ 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).

liegt die Vermutung nahe, daß die verschiedenen Qualifikationsniveaus in unterschiedlichem Ausmaß vom Anstieg der Wochenendarbeit betroffen sind. Bisherige Untersuchungen zeigen zwar die Bedeutung der Wochenendarbeit insgesamt (vgl. Schilling et al., 1996), eine differenzierte Darstellung der Unterschiede zwischen verschiedenen Berufsbildungsabschlüssen existiert jedoch meines Wissens noch nicht.

In Tabelle 4 sind die Anteile der Beschäftigten, die ständig oder regelmäßig samstags oder sonntags arbeiten, für die verschiedenen Qualifikationsgruppen dargestellt. Auf der Basis der dem ZEW zur Verfügung stehenden Daten kann leider nur ein Vergleich der Jahre 1993 und 1995 durchgeführt werden.

Zunächst zeigt sich, daß Frauen in West- und Ostdeutschland im Durchschnitt häufiger am Wochenende arbeiten als Männer. In den alten Bundesländern arbeitet 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 verschiedener Qualifikationsgruppen in West- und Ostdeutschland (in Prozent) ^a

	West				Ost			
	Männer		Frauen		Männer		Frauen	
	1993	1995	1993	1995	1993	1995	1993	1995
ohne berufl. Ausbildung	19,8	21,2	25,2	25,2	15,8	14,1	22,5	21,1
Lehr-/Anlernausbildung	20,8	22,3	25,0	25,4	18,9	18,8	23,9	25,5
Meister/Techniker	27,4	28,4	26,8	26,7	26,3	29,2	29,6	26,8
FH/Uni	20,3	20,2	16,8	15,6	18,3	20,7	11,5	12,8
Insgesamt	21,5	22,6	24,2	24,3	19,5	20,1	22,4	23,7

Anmerkung: ^a Anteil der Beschäftigten, die ständig oder regelmäßig samstags oder sonntags arbeiten, an allen Beschäftigten des jeweiligen Qualifikationsniveaus und der Region. Personen, die keine Angaben zu ihrer Berufsausbildung gemacht haben, sind aus der Analyse ausgeschlossen.

Quelle: Eigene Auswertungen auf Basis der Mikrozensen 1993 und 1995; 70%-Stichprobe des ZEW (hochgerechnet auf die Bevölkerung im Alter zwischen 20 und 65 Jahren).

Differenziert man die Analyse jedoch nach dem Qualifikationsniveau, dann zeigt sich, daß dies in der Regel nur für die Beschäftigten ohne Berufsausbildung 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 noch gesunken. Diese geschlechtsspezifischen Unterschiede sind vermutlich darauf zurückzuführen, daß ein Großteil der geringqualifizierten Frauen im Dienstleistungssektor tätig ist, in dem Wochenendarbeit besonders stark verbreitet ist.

Die am häufigsten von regelmäßiger Wochenendarbeit betroffenen Personengruppen sind jedoch die Meister und Techniker. Im Jahr 1995 waren im Bundesdurchschnitt etwa 15 Prozent dieser Gruppe im Lehrbereich tätig. Da es sich hierbei vermutlich vorrangig um Unterricht im Rahmen des dualen Berufsbildungssystems handelt, der oftmals samstags stattfindet, ist der Anteil der Wochenendarbeit in diesem Bereich überdurchschnittlich hoch (fast 33 Prozent). Ein weiterer Grund für die häufige Wochenendarbeit der Meister und Techniker könnte sein, daß sie gewisse Führungsaufgaben im Produktionsbereich wahrnehmen und deshalb häufiger am Wochenende arbeiten müssen als die anderen Arbeiter.

In den neuen Bundesländern wird im Durchschnitt weniger am Wochenende gearbeitet als in Westdeutschland. Allerdings hat die Bedeutung der Wochenendarbeit bei den Hochschulabsolventen und bei den männlichen Meistern und Technikern deutlich zugenommen. Im Gegensatz zu den alten Bundesländern fällt auf, daß die Männer und Frauen ohne Berufsausbildung immer seltener regelmäßig am Wochenende arbeiten.

4. Die Shift-share Analyse

Aufgrund der bedeutenden Veränderungen in 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). 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. Die gesamtwirtschaftliche Teilzeitquote kann folgendermaßen dargestellt werden:

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

wobei a_k die Teilzeitquote im Sektor k beschreibt 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:

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

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 Effekt 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 verursacht werden. 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. b_k stellt 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. Bei der Berechnung der Veränderung der Berufsstruktur zwischen 1991 und 1995 auf Basis des Mikrozensus tritt jedoch das Problem auf, daß sich die Klas-

sifikation der Berufe zwischen diesen beiden Beobachtungspunkten derart verändert hat, daß ein intertemporaler Vergleich der Berufsstruktur nicht uneingeschränkt möglich ist.¹⁵ 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 Wochenendarbeit 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: Schreibarbeiten, Kalkulieren, Buchen, Programmieren;
6. Technisches Büro: Analysieren, Messen, Erproben, Forschen, Planen, Konstruieren, Zeichnen;
7. Kontrollieren: Disponieren, Koordinieren, Organisieren, Führen, Leiten, 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.

Diese Klassifizierung bezieht sich ausschließlich auf die dominierende Aktivität des Erwerbstätigen und läßt Unterschiede in der betrieblichen Hierarchie oder der Branche völlig unberücksichtigt. In Tabelle 5 sind die Anteile der verschiedenen Tätigkeiten in den Jahren 1991, 1993 und 1995 dargestellt. Insbesondere in Ostdeutschland ist der Anteil der

¹⁵ Das Statistische Bundesamt hat einen Umsteigeschlüssel der Berufe 1992 zu der Klassifikation 1975/70 erarbeitet. Eine vollständige Vergleichbarkeit ist allerdings auch mit dieser Umrechnungstabelle nicht gewährleistet (STATISTISCHES BUNDESAMT, 1992).

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 Bereich 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. Dies könnte eventuell auf den Abbau des aufgeblähten Führungsapparats in den ehemaligen ostdeutschen Kombinatn zurückgeführt werden. Insgesamt zeigt sich, daß die zunehmende Tertiärisierung der Wirtschaft sehr gut anhand der Veränderung der Tätigkeitsstruktur nachgezeichnet werden kann.

Tabelle 5: Struktur der überwiegend ausgeübten Tätigkeiten in West- und Ostdeutschland (in Prozent)

	Westdeutschland			Ostdeutschland		
	1991	1993	1995	1991	1993	1995
Maschinen einrichten/einstellen	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
Kaufen/Verkaufen, Verhandeln	10,7	10,7	11,2	8,9	10,6	11,2
Schreibarbeiten	18,0	18,3	18,4	14,3	15,1	14,8
Analysieren, Messen, Prüfen	5,2	5,2	5,3	4,8	3,9	3,6
Führen, Leiten, 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
Erziehen, 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: Eigene Auswertungen der Mikrozensen 1991 und 1995; 70%-Stichprobe des ZEW (hochgerechnet auf die Bevölkerung im Alter zwischen 20 und 65 Jahren).

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 beobachtbaren Strukturwandels gerade jene Arbeitszeitformen an Bedeutung, die im Kauf und Verkauf, bei Schreibtätigkeiten oder im Lehrbereich besonders verbreitet sind. Um einen ersten Eindruck von der Bedeutung des Strukturwandels für die Veränderung der Arbeitszeiten zu vermitteln, sind in Tabelle 6 die Teilzeitquoten im Jahr 1991 differenziert nach den verschiedenen Tätigkeitsfeldern aufgezzeigt. Auch für die anderen Arbeitszeiten sind entsprechende Quoten zu Beginn der Beobachtungsperiode ausgewiesen.

Tabelle 6: Teilzeitarbeit, Wochenendarbeit und Überstunden nach Tätigkeitsmerkmalen (in Prozent)

	Teilzeitarbeit 1991		Wochenendarbeit 1993		Überstunden 1991	
	West	Ost	West	Ost	West	Ost
Maschinen einrichten/einstellen	2,5	0,8	13,8	23,4	5,9	3,7
Gewinnen/Herstellen	6,9	2,2	22,4	13,6	4,9	4,3
Reparieren	3,4	1,4	13,8	9,5	6,2	4,4
Kaufen/Verkaufen, Verhandeln	23,2	10,0	45,5	46,8	5,5	7,4
Schreibarbeiten	21,2	5,7	6,4	5,0	5,1	4,7
Analysieren, Messen, Prüfen	7,0	4,2	8,9	6,6	9,1	4,7
Führen, Leiten, Organisieren	3,1	1,2	19,0	19,2	14,6	10,8
Bewirten, Beherbergen	25,0	7,2	31,4	30,9	5,2	9,1
Sichern, Bewachen	4,1	2,1	30,0	42,2	5,4	4,9
Erziehen, Lehren, Ausbilden	22,5	7,1	33,9	25,3	5,4	4,1
<i>Anteil insgesamt</i>	14,3	4,5	22,6	20,8	6,1	5,7
<i>Erwerbstätige in der jeweiligen Arbeitszeitform (in Tsd.)</i>	3.931	322	6.286	1.276	1.683	405

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

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.

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 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 bei der Ausweitung der Wochenendarbeit größer ausfällt als bei den anderen Arbeitszeitformen.

Die hohe Varianz der 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 deutlich Unterschiede.

4.3 Die Shift-share Analyse der ausgewählten Arbeitszeitformen

Abschließend werden nun die 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 im Basisjahr ^a	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	0,42	0,01	0,41	0
Ost	5,67	10,88	5,21	-0,12	5,33	0
<i>Wochenendarbeit</i>						
West	22,59	23,28	0,67	0,22	0,49	-0,03
Ost	20,84	21,73	0,89	0,26	0,63	0

Anmerkung: ^a Bei der Teilzeitarbeit und den Überstunden ist das Basisjahr 1991 und bei der Wochenendarbeit 1993.

Quelle: Eigene Auswertungen auf Basis der Mikrozensus 1991, 1993, 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. Wäre die Bedeutung von Teilzeitarbeit innerhalb der zehn Tätigkeitsfelder zwischen 1991 und 1995 konstant geblieben, hätte sich die Teilzeitquote in Westdeutschland um 0,5 Prozentpunkte und in den neuen Bundesländern sogar nur um 0,26 Prozentpunkte erhöht. Der überwiegende Teil der Veränderung resultiert aus der zunehmenden Verbreitung der Teilzeitarbeit innerhalb der verschiedenen Tätigkeitsfelder. Diese Entwicklung kann beispielsweise durch den Wunsch nach mehr Zeitsouveränität der Individuen und/oder das zunehmende Angebot an Teilzeitstellen seitens der Unternehmen ausgelöst werden. Auch die Bedeutung der Frauenerwerbstätigkeit spielt in diesem Zusammenhang vermutlich eine wichtige Rolle.

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 Dienstleistungssektor messen. Diese Vereinfachung könnte ein Grund dafür sein, daß der Struktureffekt bei Walwei und Werner (1995) etwas geringer ausfällt als bei der Shift-share Analyse auf Basis der Tätigkeitsstruktur.

Der Anteil der Erwerbstätigen, die in der Berichtswoche Überstunden gearbeitet haben, ist in den alten Bundesländern zwischen 1991 und 1995 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. Wenn die Sektorstruktur in den neuen Bundesländern während des Untersuchungszeitraumes konstant geblieben wäre, hätte sich der Anteil der Personen, die regelmäßig Überstunden arbeiten, sogar um 5,3 Prozentpunkte erhöht. Der zunehmende Tertiärisierung bewirkte hingegen, daß die allgemeine Ausweitung der Überstunden etwas gebremst wurde.

Auch hinsichtlich der Wochenendarbeit besteht in den neuen Bundesländern eine stärkere Dynamik als in Westdeutschland. Im Vergleich zu den anderen Arbeitszeitformen sind die Veränderungen aber relativ gering. Die Veränderungen liegen sowohl in den alten, als auch in den neuen Bundesländern unter einem Prozentpunkt. Ebenso wie bei der Teilzeitarbeit und den Überstunden dominiert auch hier der Diffusionseffekt. Allerdings hat der Tätigkeitswandel einen größeren Einfluß auf die Wochenendarbeit als auf die anderen Arbeitszeitformen. Er verursacht zumindest fast ein Drittel der gesamten Veränderung. Dieser Befund ist darauf zurückzuführen, daß der Handel und die sonstigen Dienstleistungssektoren, die im Zuge der Tertiärisierung an Bedeutung gewonnen haben, von häufiger Wochenendarbeit geprägt sind.

5. Schlußfolgerungen

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

ten zerlegt. Insgesamt wird deutlich, daß nur etwa ein Viertel der Ausweitung der Teilzeitarbeit und ein Drittel der Zunahme der Wochenendarbeit auf den Strukturwandel zurückgeführt werden kann. Die restliche Veränderung basiert auf dem Wandel der Produktionsprozesse, der Deregulierung der Arbeitszeiten und den Präferenzänderungen der Individuen. Der starke Anstieg der ostdeutschen Beschäftigten, die regelmäßig Überstunden leisten, ist nahezu vollkommen auf diesen Diffusionseffekt zurückzuführen.

Korrespondenzadresse

Elke Wolf
Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH (ZEW)
Postfach 10 34 43
68034 Mannheim
wolf@zew.de

Literatur

- 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.
- Klenner, C./Ochs, C./Seifert, H., 1997: Deregulierung im Arbeitsrecht: Lockerung des Sonntagsarbeitsverbots. WSI-Mitteilungen, Heft 8: 582-594.
- Kölling, A., 1997: Überstunden als dauerhafte Anpassung der Arbeitsnachfrage. Theoretische Überlegungen und empirische Überprüfungen anhand von Daten aus dem IAB-Betriebspanel. S. 205-226 in: Jürgen Kühl et al. (Hrsg.): Die Nachfrage des Arbeitsmarktes. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 204. Nürnberg.
- Kohler, H./Spitznagel, E., 1996: Überstunden in Deutschland. IAB-Werkstattbericht 4/96.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, 1997: Wachstum, Beschäftigung, Währungsunion – Orientierung für die Zukunft. Jahresgutachten 1997/98. Stuttgart: Metzler-Poeschel.
- Schilling, G./Bauer, F./Groß, H., 1996: Arbeitszeiten, Arbeitswünsche und Zeitverwendung in Deutschland. WSI-Mitteilungen: 432-441.
- Statistisches Bundesamt, 1992: Klassifikation der Berufe – Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen. Stuttgart: Metzler-Poeschel.
- Statistisches Bundesamt, 1996: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Fachserie 1, Reihe 4.1.1. Stuttgart: Metzler-Poeschel.

Steiner, V./Wolf, E./Egeln, J./Almus, M./Schrumpf, H./Feldotto, P., 1998: Strukturanalyse der Arbeitsmarktentwicklung in den neuen Bundesländer. ZEW-Wirtschaftsanalysen, Bd. 30. Baden-Baden.

Van Bastelaer, A./Lemaitre, G./Marianna, P., 1997: The Definition of Part-Time Work For The Purpose of International Comparisons. Labour Market And Social Policy Occasional Papers, No. 22, OECD. Paris.

Walwei, U./Werner, H., 1995: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung im internationalen Vergleich. Ursachen, Arbeitsmarkteffekte und Konsequenzen. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 3: 365-382.