

Bauer, Thomas K.; Zimmermann, Klaus F.

Article — Digitized Version

Überstundenarbeit und Überstundenkompensation in Deutschland

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Bauer, Thomas K.; Zimmermann, Klaus F. (1999) : Überstundenarbeit und Überstundenkompensation in Deutschland, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Springer, Heidelberg, Vol. 79, Iss. 8, pp. 480-486

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/40459>

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.

Thomas Bauer, Klaus F. Zimmermann

Überstundenarbeit und Überstundenkompensation in Deutschland

Im Rahmen der Diskussion zur Lösung des deutschen Beschäftigungsproblems wird als potentieller Lösungsweg die Umverteilung des bestehenden Bestandes an Arbeit gefordert. Erst kürzlich wurde wieder die Verringerung von Überstunden durch die Bundesanstalt für Arbeit und im Rahmen der Gespräche zum „Bündnis für Arbeit“ thematisiert. Kann eine derartige Politik zu einer signifikanten Verringerung der Arbeitslosigkeit führen? Oder gibt es auch Mechanismen, die das Gegenteil befürchten lassen?

Arbeitslosigkeit ist das zentrale wirtschaftspolitische Problem Deutschlands. Im Rahmen der Diskussion über Politikoptionen zu seiner Lösung beschäftigt sich eine anhaltende Debatte mit der Umverteilung von Arbeit durch Frühverrentung und eine generelle Verkürzung der Wochenarbeitszeit, etwa durch Arbeitsteilung und eine Reduzierung von Überstunden. Erst kürzlich wurde die Verringerung von Überstunden im Rahmen der Gespräche zum „Bündnis für Arbeit“ sowie seitens der Bundesanstalt für Arbeit wieder thematisiert. Dabei wird davon ausgegangen, daß die Umverteilung eines gegebenen Bestandes an Arbeit zu einer höheren Beschäftigung führe. Ausgangspunkt solcher Überlegungen ist die Beobachtung, daß sich die Anzahl an Überstunden in den letzten Jahren trotz anhaltend hoher Arbeitslosigkeit nicht verringert hat.

Im Rahmen dieses Beitrags wird versucht, einige zentrale Fragen, die für den Erfolg einer Politik des Überstundenabbaus essentiell sind, empirisch zu analysieren:

□ Welche Determinanten sind für Überstundenarbeit verantwortlich? Insbesondere soll dabei untersucht werden, ob signifikante Unterschiede im Ausmaß der Überstundenarbeit zwischen Arbeitnehmern unter-

schiedlichen Qualifikationsniveaus zu beobachten sind. Es soll dabei analysiert werden, ob der Erfolg einer Politik des Überstundenabbaus durch eine geringe Substituierbarkeit derjenigen, die Überstunden leisten, und der Arbeitslosen gefährdet würde.

□ Es soll untersucht werden, inwieweit Überstunden eine Reaktion der Unternehmen auf transitorische Nachfrageschwankungen darstellen. In diesem Fall würde ein Überstundenabbau die Möglichkeiten der Unternehmen, über die Arbeitszeit flexibel auf transitorische Nachfrageschocks zu reagieren, einschränken und somit negative Beschäftigungseffekte zur Folge haben.

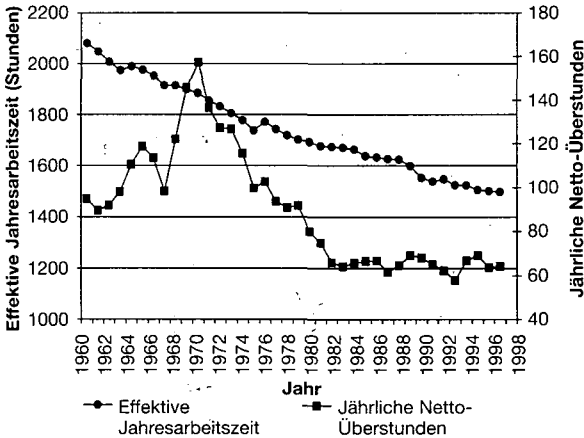
□ Es stellt sich darüber hinaus die Frage, in welcher Form Überstunden kompensiert werden. Sind ein Großteil der Überstunden sogenannte transitorische Überstunden, bei denen Mehrarbeit mit Freizeit ausgeglichen wird, so müßte die Beschäftigungswirkung eines Überstundenabbaus entsprechend geringer angesetzt werden.

Theoretische Überlegungen

Neben anderen Gründen werden in der ökonomischen Theorie vor allem sogenannte *quasi-fixe* Kosten der Beschäftigung zur Erklärung der Entstehung von Überstunden herangezogen. *Quasi-fixe* Kosten sind dadurch gekennzeichnet, daß sie nur vom Beschäftigungsniveau in einem Unternehmen beeinflusst werden, von der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit jedoch unabhängig sind. Unter derartigen Kosten werden beispielsweise Einstellungs- und Einarbeitungskosten sowie Verwaltungskosten subsumiert. Eine Erhöhung der marginalen Kosten einer Überstunde relativ zu denjenigen der Einstellung eines zusätzlichen Arbeiters führt in dieser Argumentationslinie zu einer Verringerung der Überstundenarbeit und zu einer Erhöhung der Beschäftigung.

Prof. Dr. Klaus F. Zimmermann, 46, ist Inhaber der Professur für Wirtschaftliche Staatswissenschaften an der Universität Bonn, Direktor des Instituts zur Zukunft der Arbeit (IZA) in Bonn, Direktor des „Labour Economics Programmes“ des Centre for Economic Policy Research (CEPR) in London und designierter Präsident des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) in Berlin; Dr. Thomas Bauer, 31, ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter des IZA und Research Affiliate des CEPR.

Abbildung 1
Effektive Jahresarbeitszeit und jährliche Netto-Überstunden in der Bundesrepublik Deutschland (West): 1960-1997



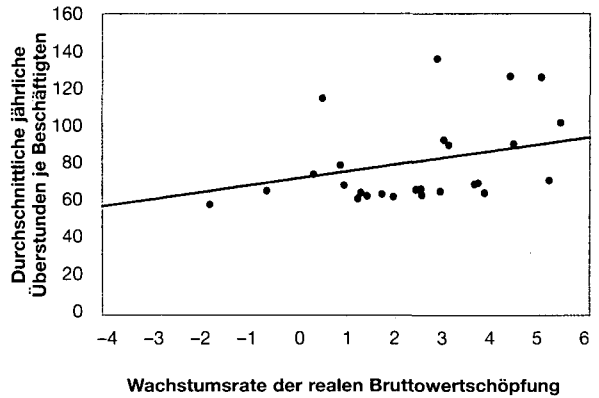
Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB): Arbeitszeit und Arbeitsvolumen in der Bundesrepublik Deutschland.

Anmerkung: Netto-Überstunden sind definitive Überstunden und erfassen keine transitorischen Überstunden.

Inwieweit Unternehmen auf Nachfragefluktuationen mit einer Beschäftigungsanpassung oder mit einer Anpassung der Arbeitszeit reagieren, hängt von den Kosten der Einstellung eines zusätzlichen Arbeiters relativ zu den Kosten der Ausweitung der Arbeitszeit ab. Bewegen sich die *quasi-fixen* Kosten der Beschäftigung auf einem hohen Niveau, so werden die Unternehmen auf Beschäftigungsfluktuationen überwiegend mit einer Anpassung der Arbeitszeit reagieren. Steigen umgekehrt die Kosten der Ausweitung der Arbeitszeit relativ zu den Kosten der Einstellung eines zusätzlichen Arbeiters, beispielsweise durch eine Erhöhung der Überstundenzuschläge, werden die Unternehmen versuchen, Überstunden zu reduzieren und die Beschäftigung auszuweiten. Folgt man diesen einfachen theoretischen Überlegungen, so könnte eine Verteuerung der Überstundenarbeit positive Beschäftigungseffekte auslösen.

Die meisten Ökonomen beurteilen die Beschäftigungswirkungen einer Politik der Überstundenreduktion aber eher skeptisch. Eine Erhöhung der Überstundenzuschläge bzw. eine gesetzlich verordnete Verringerung der maximalen Anzahl erlaubter Überstunden führt zu einem Anstieg der durchschnittlichen Arbeitskosten, da Unternehmen mit einer Erhöhung der Zahl ihrer Arbeiter auch die *quasi-fixen* Kosten der Beschäftigung tragen müssen. Gehen Unternehmen aufgrund dieser Kostenerhöhung zu einer kapitalintensiveren Produktion über, so sind bei einem Über-

Abbildung 2
Überstunden und Wachstumsrate der realen Bruttowertschöpfung



Quelle: H. Kohler, E. Spitznagel: Überstunden in Deutschland: Eine empirische Analyse, in: IAB-Werkstattbericht, 4/1996; Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Jahresgutachten 1998.

stundenabbau negative Wirkungen auf den Arbeitsmarkt zu erwarten.

Weiterhin könnte eine Politik des Überstundenabbaus zu negativen Beschäftigungseffekten führen, wenn eine geringe Substituierbarkeit von Arbeitslosen und denjenigen Arbeitnehmern besteht, die Überstunden leisten. Arbeitslosigkeit ist in Deutschland überwiegend ein Problem der Ungelernten und Geringqualifizierten. Sollten Überstunden hauptsächlich von gelernten Arbeitskräften geleistet werden, wäre es schwierig, Überstunden in neue Arbeitsplätze für ungelernete Arbeitslose zu konvertieren. Besteht eine Komplementaritätsbeziehung zwischen qualifizierten und geringqualifizierten Arbeitskräften, so würde ein Überstundenabbau die effektive Arbeitszeit gelernter und qualifizierter Arbeitskräfte verringern und damit über die Komplementaritätsbeziehung die Nachfrage nach ungelerten Arbeitskräften sogar weiter reduzieren¹.

Schließlich muß in der Diskussion über die Beschäftigungswirkungen einer Reduktion von Überstunden berücksichtigt werden, welche Kompensation der Überstundenarbeit erfolgt: Handelt es sich um sogenannte transitorische Überstunden, die mit Freizeit vergütet werden, oder um definitive Überstunden, die entweder entlohnt werden bzw. unbezahlt geleistet werden? Für die Bewertung der Beschäf-

¹ Eine formale Begründung dieses Arguments geben beispielsweise: L. Calmfors, M. Hoel: Work Sharing and Overtime, in: Scandinavian Journal of Economics, Jg. 90 (1988), S. 45-52.

tigungswirkung eines Überstundenabbaus ist diese Differenzierung von ausschlaggebender Bedeutung². Da transitorische Überstunden nur eine Flexibilitätsreserve, also eine temporäre Umverteilung von Arbeitsstunden darstellen, kann nicht erwartet werden, daß eine Verringerung dieser Art der Überstunden zusätzliche Beschäftigung schafft. Hingegen könnte ein Verbot bezahlter definitiver Überstunden (oder eine entsprechende tarifvertragliche Vereinbarung) unter Verzicht auf eine Regulierung transitorischer und unbezahlter Überstunden eine mögliche Politikoption zur Schaffung zusätzlicher Beschäftigung darstellen.

Es existieren bereits einige empirische Untersuchungen zu den Beschäftigungswirkungen einer

Reduzierung der Arbeitszeit³. Die empirische Evidenz für Deutschland weist darauf hin, daß weder eine Reduzierung der normalen Wochenarbeitszeit noch eine Reduzierung der Überstundenarbeit eine effektive Politik zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit darstellt. Einige Studien für Deutschland finden sogar negative Beschäftigungseffekte einer Erhöhung der Überstundenkosten⁴. Insgesamt läßt auch die gesamte internationale empirische Evidenz nur skeptische Konklusionen zu.

² Die Analyse verschiedener Arten der Kompensation von Mehrarbeit ist von der ökonomischen Literatur bisher vernachlässigt worden. Siehe beispielsweise D. N. F. Bell, R. A. Hart: Unpaid Work, erscheint in: *Economica*; und K. Gerlach, O. Hübler: Personalnebenkosten, Beschäftigung und Arbeitsstunden aus neoklassischer und institutioneller Sicht, in: F. Buttler, K. Gerlach, R. Scheide (Hrsg.): *Arbeitsmarkt und Beschäftigung*, Frankfurt, Campus Verlag, 1987, S. 291-331.

³ Eine Übersicht gibt beispielsweise D. C. Hamermesh: *Labor Demand*, New Jersey, Princeton University Press, 1993. Eine neue komparative europäische Studie ist A. Kapteyn, A. Zaidi, A. Kalwij: *The Myth of Worksharing*, mimeo., CentER, Tilburg University und Oxford University 1999.

⁴ Siehe H. König, W. Pohlmeier: *Employment, Labour Utilization and Procyclical Labour Demand*, in: *Kyklos*, Jg. 41 (1988), S. 551-572; und R. A. Hart, S. Kawasaki: *Payroll Taxes and Factor Demand*, in: *Research in Labor Economics*, Jg. 9 (1988), S. 183-201. Selbst der Werkstattbericht des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) Nr. 4, 1996, von H. Kohler, E. Spitznagel: *Überstunden in Deutschland*, ermittelt nur geringfügige Beschäftigungsimpulse.

Sonja Lahnstein-Kandel/Michael Göring (Hrsg.)

Der soziale Zusammenhalt in den Staaten der Triade USA, Japan, Europa • Social Cohesion in the States of the Triad USA, Japan, Europe

Alterssicherungssysteme, Staatsverschuldung und Beschäftigung

Eine internationale Konferenzserie mit dem Bundespräsidenten auf Schloß Bellevue

»Wenn man die deutschen Debatten über Alterssicherung, Staatsverschuldung und Beschäftigungspolitik verfolgt, mag man Zweifel hegen, ob es jemals gelingen kann, der Probleme Herr zu werden. Doch wir sind nicht die einzigen, die erkennen, daß transnationale Einflüsse den Erfolg altbekannter und erprobter Strategien vereiteln. Auch andere Länder sind diesen Problemen ausgesetzt; für die sogenannten 'reifen Industrienationen' sind sie geradezu charakteristisch.

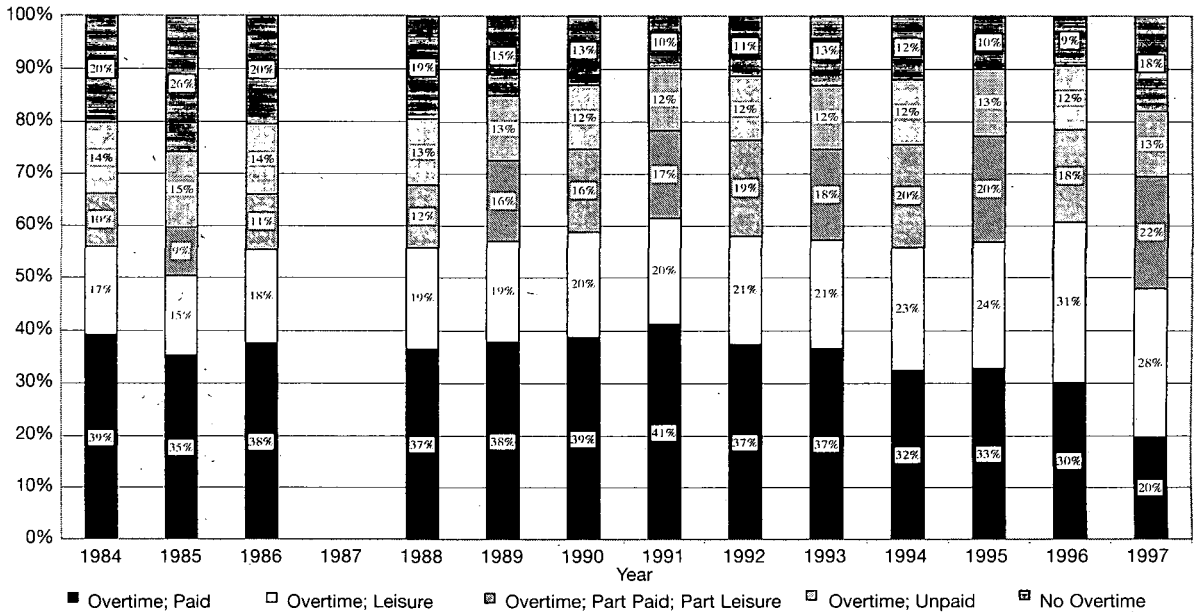
Die Konferenzen der Träger-Stiftung und der ZEIT-Stiftung haben alte und neue Wege zur Sicherheit der Altersversorgung, zur Sanierung der Haushalte und zur Schaffung von Arbeitsplätzen in den USA, Japan und Europa miteinander verglichen und Schlußfolgerungen für die politisch Verantwortlichen gezogen. Es handelt sich um das Bohren dicker Bretter, doch ich würde mich freuen wenn die Ergebnisse unmittelbaren Eingang in die Politik finden würden.«

Bundespräsident a.D. Roman Herzog

1999, 380 S., brosch., 45,- DM, 329,- öS, 42,- sFr; ISBN 3-7890-6155-7

 **NOMOS Verlagsgesellschaft • 76520 Baden-Baden**

Abbildung 3
Überstunden und Überstundenkompensation in Deutschland (West): 1984-1997



Quelle: Sozioökonomischer Panel, 1984-1997 (keine Angaben für 1987); eigene Berechnungen.

**Überstunden und Jahresarbeitszeit:
Stilisierte Fakten**

In den letzten knapp 40 Jahren folgte die Entwicklung der effektiven Jahresarbeitszeit pro Arbeitnehmer einem starken Abwärtstrend von durchschnittlich 2081 jährlichen Arbeitsstunden im Jahr 1960 auf durchschnittlich 1593 Stunden im Jahr 1997 (siehe Abbildung 1). Dieser Trend wurde nur kurz durch die Boomjahre 1964, 1976 und 1992 unterbrochen. Verglichen mit der tatsächlichen Arbeitszeit zeigt die Entwicklung der Überstunden einen sehr unterschiedlichen Verlauf.

In den sechziger Jahren stiegen die jährlichen Überstunden absolut und relativ zur tatsächlichen Arbeitszeit. Im Jahr 1970 wurde mit durchschnittlich 157 jährlichen Überstunden pro Arbeiter (8,3% der tatsächlichen Arbeitszeit) ein Höhepunkt erreicht. Im Zuge der Ölkrise in den frühen siebziger Jahren erfolgte bis 1982 ein starker Überstundenabbau auf durchschnittlich nur noch 66 Überstunden je Arbeitnehmer (4% der effektiven Arbeitszeit 1982). Abgesehen von schwachen konjunkturellen Schwankungen verharrte die durchschnittliche jährliche Überstundenzahl seit diesem Zeitpunkt relativ konstant bei ca. 4% der tatsächlichen Arbeitszeit. Gründe für den Rückgang der Mehrarbeit in Deutschland können zum einen in der steigenden Arbeitsmarktpartizipation von Frauen und dem steigenden Anteil von Teilzeitarbeitern gefunden werden. Beide Gruppen arbeiten tradi-

tionell weniger Überstunden. Darüber hinaus kann die durch die Einführung von Gleitzeitarbeit und Arbeitszeitkonten gestiegene Flexibilität der Arbeitszeit als Erklärung für den Rückgang der Überstunden herangezogen werden⁵.

Ein häufig angeführtes Argument gegen einen Überstundenabbau ist deren Bedeutung für Unternehmen, durch eine Variation der Arbeitszeit flexibel auf kurzfristige Nachfrageschwankungen reagieren zu können. Sollte dies der Fall sein, so müßte ein pro-zyklischer Verlauf der Überstunden zu beobachten sein. Abbildung 2 zeigt den empirischen Zusammenhang zwischen der Wachstumsrate der realen Bruttowertschöpfung und der durchschnittlichen jährlichen Anzahl von Überstunden pro Arbeiter in Westdeutschland für den Zeitraum von 1971 bis 1997. Die in Abbildung 2 dargestellte Regressionsgerade⁶ zeigt einen positiven Zusammenhang zwischen Outputwachstum und Überstundenarbeit. Der Zusammenhang ist jedoch statistisch insignifikant.

⁵ Vgl. H. Kohler, E. Spitznagel: Überstunden in Deutschland: Eine empirische Analyse, in: IAB-Werkstattbericht, 4/1996.

⁶ Die Regressionsgerade basiert auf einer Kleinstquadratschätzung, bei der die durchschnittlichen jährlichen Überstunden pro Arbeiter auf eine Konstante und die Wachstumsrate der Bruttowertschöpfung für den Zeitraum von 1971-1997 regressiert wurde. Das Ergebnis dieser Schätzung ist wie folgt:

$$\text{Überstunden} = 72,323 + 3,692 \text{ Reale Wachstumsrate der Bruttowertschöpfung}$$

(Standardfehler) (10,79) (1,63); R² = 0,10

Art der Überstundenkompensation

Abbildung 3 verdeutlicht die Art der Überstundenkompensation für männliche deutsche Vollzeitbeschäftigte in Westdeutschland von 1984-1997. Es ist festzustellen, daß die Zahl derjenigen Personen, die keine Überstunden leisten, insbesondere in Rezessionsjahren (1984-1986) höher war als in Jahren relativ großen wirtschaftlichen Wachstums (1991-1994).

Transitorische Überstunden haben im Vergleich zu bezahlten Überstunden stark an Bedeutung gewonnen. So stieg der Anteil der Personen, die für Überstunden mit Freizeit kompensiert wurden, von 17% im Jahr 1984 auf 28% im Jahr 1997, während sich der Anteil der Personen, die bezahlte Überstunden leisten, von 39% in 1984 auf 20% in 1997 verringert hat.

Eine Differenzierung geringqualifizierter und qualifizierter Beschäftigter ergibt einige wichtige Unterschiede⁷. Zum einen ist der Anteil der Personen, die keine Überstunden leisten, bei geringqualifizierten Arbeitnehmern in nahezu allen Jahren höher als bei qualifizierten Arbeitnehmern. Zum anderen leistet - relativ zu den qualifizierten Arbeitnehmern - ein höherer Anteil geringqualifizierter Personen bezahlte Überstunden, und ein signifikant geringerer Anteil wird nicht für Überstunden kompensiert. Sowohl bei qualifizierten als auch bei geringqualifizierten Personen ist im betrachteten Zeitraum ein starker positiver Trend zu transitorischen Überstunden gegenüber bezahlten Überstunden zu verzeichnen. Dies unterstreicht die Sinnfälligkeit und Aktualität der Diskussion um die Einführung von Arbeitszeitkonten.

Determinanten der Überstundenarbeit

Einen Einblick in die Determinanten der Wahrscheinlichkeit, Überstunden zu leisten, sowie des Ausmaßes der Überstundenarbeit liefert Tabelle 1, die die aus den geschätzten Koeffizienten eines Tobit-Modells berechneten marginalen Effekte zeigt⁸. Grundlage der empirischen Analyse bilden Daten aus dem Sozio-ökonomischen Panel (SOEP) des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) für die Zeitperiode von 1984-1997, wobei sich die Untersuchung auf vollzeiterwerbstätige Männer in Westdeutschland konzentriert.

Die in Tabelle 1 ausgewiesenen Ergebnisse lassen die Strategie eines generellen Überstundenabbaus zur Erhöhung der Beschäftigung zweifelhaft erscheinen, da sie im wesentlichen nicht dort greifen würde, wo

Tabelle 1
Ausgewählte Determinanten
der Überstundenarbeit

	Marginaler Effekt auf		
	Unkonditionale Anzahl der Überstunden	Anzahl der Überstunden, wenn Überstunden geleistet werden	Wahrscheinlichkeit, Überstunden zu leisten
Firmengröße			
<200 Beschäftigte	0,2877	0,2081	0,0327
Vereinbarte Wochenarbeitszeit	0,0173	0,0125	0,0020
Qualifizierte Arbeiter	0,2591	0,1874	0,0294
Geringqualifizierte Angestellte	0,9486	0,6861	0,1078
Qualifizierte Angestellte	1,3119	0,9489	0,1491
Zeittrend	0,0447	0,0324	0,0051
Reale Wachstumsrate der Bruttowertschöpfung	-0,0033	-0,0024	-0,0004
Positive Reale Wachstumsrate der Bruttowertschöpfung	0,0652	0,0472	0,0074

Anmerkung: Die marginalen Effekte wurden aus den geschätzten Koeffizienten eines Tobit-Modells berechnet. Neben den abgebildeten Variablen beinhaltet die Schätzung folgende Kontrollvariablen: Alter, Alter², Jahre der Schulausbildung, Jahre der Schulausbildung², Dauer der Betriebszugehörigkeit, Dauer der Betriebszugehörigkeit², und eine Dummy-variable für den Familienstand. Robuste Standardfehler in Klammern. Bis auf den geschätzten Koeffizienten für die reale Wachstumsrate der Bruttowertschöpfung sind die den marginalen Effekten zugrundeliegenden Koeffizienten statistisch signifikant. Referenzgruppe: geringqualifizierte unverheiratete Arbeiter in Firmen mit mehr als 200 Beschäftigten. Beobachtungen: 17332.

es arbeitsmarktpolitisch angezeigt wäre: bei der geringqualifizierten Beschäftigung. Sowohl innerhalb der Gruppe der Angestellten als auch der Gruppe der Arbeiter weisen Gering- gegenüber Höherqualifizierten eine signifikant geringere Wahrscheinlichkeit auf, Überstunden zu leisten. Konkret ergeben die Schätzergebnisse, daß qualifizierte Arbeiter eine um 2,9%, geringqualifizierte Angestellte eine um 10,8% und qualifizierte Angestellte eine um 14,9% höhere Wahrscheinlichkeit aufweisen, Überstunden zu leisten als geringqualifizierte Arbeiter. Basierend auf der durchschnittlichen Anzahl von Überstunden in unserer Stichprobe kann man aus den in Spalte 2 von Tabelle 1 dargestellten marginalen Effekten errechnen, daß, verglichen mit geringqualifizierten Arbeitern, qualifizierte Arbeiter 9,6% mehr Überstunden, geringqualifizierte Angestellte 35% mehr Überstunden und qualifizierte Angestellte 49% mehr Überstunden leisten.

Darüber hinaus zeigen die Ergebnisse in Tabelle 1, daß in relativ kleinen Unternehmen die Wahrscheinlichkeit für einen Beschäftigten, Überstunden zu leisten, nur geringfügig höher ist (3,3%) als in großen Unternehmen. Jedoch leisten die Beschäftigten in kleinen Firmen signifikant mehr Überstunden. Die Höhe der vereinbarten Wochenarbeitszeit zeigt einen

⁷ Siehe T. Bauer, K. F. Zimmermann: Overtime Work and Overtime Compensation in Germany, IZA Discussion Paper No. 48, 1999, das 1999 im Scottish Journal of Political Economy erscheint.

⁸ Eine Erläuterung dieses Modells findet sich in W. H. Greene: Econometric Analysis, 3. Auflage, New Jersey, Prentice Hall 1997.

Tabelle 2
Überstunden und Überstundenkompensation: Marginale Effekte

	Keine Überstunden	Bezahlt	Freizeit- ausgleich	Teilweise Bezahlt, Teilweise Freizeitausgleich	Unbezahlt
Firmengröße < 200 Beschäftigte	-0,016 (0,011)	0,045 ^{**} (0,014)	-0,039 ^{**} (0,013)	-0,033 ^{**} (0,010)	0,043 ^{**} (0,006)
Vereinbarte Wochenarbeitszeit	-0,001 (0,002)	-0,001 (0,002)	-0,003 [*] (0,002)	-0,001 (0,001)	0,006 ^{**} (0,001)
Qualifizierte Arbeiter	-0,036 ^{**} (0,013)	-0,033 [*] (0,018)	0,020 (0,019)	0,045 ^{**} (0,016)	0,004 (0,014)
Geringqualifizierte Angestellte	-0,029 (0,021)	-0,260 ^{**} (0,031)	0,107 ^{**} (0,028)	0,086 ^{**} (0,023)	0,096 ^{**} (0,016)
Qualifizierte Angestellte	-0,051 ^{**} (0,016)	-0,325 ^{**} (0,022)	0,136 ^{**} (0,021)	0,041 ^{**} (0,017)	0,199 ^{**} (0,014)
Zeittrend	-0,010 ^{**} (0,001)	-0,010 ^{**} (0,001)	0,010 ^{**} (0,001)	0,010 ^{**} (0,001)	-0,001 (0,001)
Reale Wachstumsrate der Bruttowertschöpfung	0,005 ^{**} (0,002)	-0,012 ^{**} (0,002)	0,014 ^{**} (0,003)	-0,005 ^{**} (0,002)	-0,002 (0,001)
Positive Reale Wachstumsrate der Bruttowertschöpfung	-0,010 ^{**} (0,004)	0,007 (0,004)	-0,010 ^{**} (0,004)	0,009 ^{**} (0,003)	0,004 ^{**} (0,002)
Anzahl der Beobachtungen	2691	6 132	3 609	2 686	2 214
Gesamtzahl der Beobachtungen			17 332		

Anmerkungen: Die geschätzten Koeffizienten basieren auf der Schätzung eines multinomialen Logit-Modells, Neben den abgebildeten Variablen beinhaltet die Schätzung folgende Kontrollvariablen: Alter, Alter², Jahre der Schulausbildung, Jahre der Schulausbildung², Dauer der Betriebszugehörigkeit, Dauer der Betriebszugehörigkeit², und eine Dummy-variable für den Familienstand. Robuste Standardfehler in Klammern. *: Statistisch signifikant auf einem Niveau von 10%. **: Statistisch signifikant auf einem Niveau von 5%. Die marginalen Effekte für Dummy-Variablen zeigen den Effekt auf die jeweiligen Wahrscheinlichkeiten, wenn die Variable von dem Wert 0 auf den Wert wechselt, Referenzgruppe: geringqualifizierte unverheiratete Arbeiter in Firmen mit mehr als 200 Beschäftigten.

signifikant positiven, wenn auch geringen Effekt sowohl auf die Wahrscheinlichkeit Überstunden zu leisten, als auch auf die Anzahl der geleisteten Überstunden. Der geschätzte Koeffizient in Spalte 2 von Tabelle 1 impliziert, daß eine Reduktion der vereinbarten Wochenarbeitszeit um eine Stunde einen Rückgang der Überstunden um 1 Minute zur Folge hat. Für die praktische Wirtschaftspolitik ist dieses Ergebnis von großer Bedeutung. Es impliziert, daß die Unternehmen auf die beständige Reduktion der Wochenarbeitszeit in den letzten Jahrzehnten nicht mit einer Ausweitung der Überstunden reagiert haben. Jedoch steht diesem Effekt der geschätzte positive Zeittrend in der Anzahl der Überstunden entgegen.

Um die Konjunkturreakibilität der Überstunden zu analysieren, wurde die Wachstumsrate der realen Bruttowertschöpfung in der Industrie, in der ein Individuum arbeitet, in die Schätzung als erklärende Variable aufgenommen. Insgesamt zeigt sich nur für Perioden eines positiven Wachstums der Bruttowertschöpfung ein signifikanter Effekt auf die Überstunden. Gemäß dem geschätzten Koeffizienten führt eine Erhöhung des Wachstums der Bruttowertschöpfung um 1% in einer Boomphase insgesamt zu einer Erhöhung der Überstunden um 2,4%. Dieser Gesamteffekt läßt sich unterteilen in eine Erhöhung der

Wahrscheinlichkeit, Überstunden zu leisten, von 0,7% und einer Erhöhung der Überstunden derjenigen Beschäftigten, die Überstunden leisten, um 1,7%. Diese Ergebnisse weisen darauf hin, daß Unternehmen insbesondere in Boomphasen Überstunden zum Ausgleich von Nachfrageschwankungen heranziehen.

Determinanten der Überstundenkompensation

Die empirische Analyse der Art der Überstundenkompensation liefert weitere interessante Ergebnisse. Tabelle 2 zeigt die marginalen Effekte eines multinomialen Logit-Modells⁹, bei dem die Art der Überstundenkompensation auf verschiedene erklärende Variablen geschätzt werden. Wie schon in Tabelle 1 zeigt sich auch in Tabelle 2 ein positiver Zeittrend in der Wahrscheinlichkeit, Überstunden zu leisten. Aus Tabelle 2 wird jedoch deutlich, daß dieser Anstieg überwiegend auf einen Anstieg transitorischer Überstunden zurückzuführen ist, während die Wahrscheinlichkeit, bezahlte Überstunden zu leisten, in den vergangenen Jahren signifikant abgenommen hat.

Das Qualifikationsniveau eines Arbeitnehmers erweist sich als eine wichtige Bestimmungsgröße der Art der Überstundenkompensation, wobei die Wahr-

⁹ Vgl. W. H. Greene, a.a.O.

scheinlichkeit, unbezahlte Überstunden zu leisten oder Überstunden durch Freizeit ausgleichen zu können, mit dem Qualifikationsniveau eines Arbeitnehmers ansteigt. Bezahlte Überstunden werden vorwiegend von Geringqualifizierten geleistet. Gemäß Tabelle 2 haben qualifizierte Arbeiter im Vergleich zu geringqualifizierten Arbeitern eine um 3,6% höhere Wahrscheinlichkeit, Überstunden zu arbeiten. Jedoch ist dieser Unterschied überwiegend auf eine niedrigere Wahrscheinlichkeit bezahlter Überstunden und eine höhere Wahrscheinlichkeit des Freizeitausgleichs von Überstunden zurückzuführen.

Es ist leicht ersichtlich, daß die in Tabelle 2 ausgewiesenen marginalen Effekte mit dem Qualifikationsniveau eines Individuums ansteigen. Im Vergleich zu einem geringqualifizierten Arbeiter hat ein qualifizierter Angestellter eine um 5,1% höhere Wahrscheinlichkeit, Überstunden zu arbeiten. Dieser Effekt resultiert aus einer um 33% geringeren Wahrscheinlichkeit bezahlter Überstunden, einer um 13,6% höheren Wahrscheinlichkeit des Freizeitausgleichs, einer 19,9% höheren Wahrscheinlichkeit unbezahlter Überstunden und einer um 4,1% höheren Wahrscheinlichkeit in der Kategorie „Teilweise bezahlt, teilweise Freizeitausgleich“. Insgesamt muß festgestellt werden, daß Überstunden überwiegend von qualifizierten Arbeitnehmern geleistet werden, diese Überstunden jedoch zum Großteil nicht vergütet werden bzw. mit Freizeit ausgeglichen werden.

Nicht überraschend ist, daß in Wachstumsphasen mehr Überstunden geleistet werden. Jedoch ergeben sich auch hinsichtlich der Konjunkturreaktivität von Überstunden wichtige Unterschiede hinsichtlich der Art geleisteter Mehrarbeit. Während die Wahrscheinlichkeit, bezahlte Überstunden zu leisten, gegenläufig zur Konjunktur verläuft, reagieren transitorische Überstunden prozyklisch. Dieses Ergebnis weist darauf hin, daß Unternehmen auf Nachfrageschwankungen überwiegend mit einer zeitlichen Verschiebung der Arbeitszeit eines Arbeitnehmers reagieren und nicht mit einer Ausweitung bezahlter Überstunden. Weiterhin impliziert dieses Ergebnis eine persistente Abnahme bezahlter Überstunden im Falle langfristig positiver Wachstumsraten.

Fazit: Genereller Überstundenabbau das falsche Konzept

Arbeitslosigkeit ist primär ein Problem der Geringqualifizierten. In vielen Teilarbeitsmärkten werden qualifizierte Arbeitnehmer händeringend gesucht. Es sind auch überwiegend die qualifizierten Arbeitnehmer, die Überstunden leisten. Dabei steigt die Wahrscheinlichkeit, unbezahlte Überstunden zu leisten

oder Überstunden durch Freizeit ausgleichen zu können, mit dem Qualifikationsniveau stark an. Bezahlte Überstunden werden vorwiegend von Geringqualifizierten geleistet.

Eine Politik des verordneten globalen Überstundenabbaus hätte deshalb eine Reihe fataler Konsequenzen und nur einen marginalen Nutzen. Transitorische Überstunden dienen angesichts konjunktureller und saisonaler Fluktuationen der Produktnachfrage der Stabilisierung der Beschäftigung. Sie sichern Arbeitsplätze. Unbezahlte Überstunden sind ein Instrument, dem Betrieb durch effektive Lohnkürzungen über eine Krisenphase zu helfen, auch wenn dies tarifvertragliche Regelungen unterläuft. Unbezahlte Überstunden haben aber auch mit dem steigenden Anteil von Verträgen zu tun, bei denen nicht nach Anwesenheit, sondern nach der Erfüllung einer Aufgabe bezahlt wird. Die Überstundendebatte orientiert sich zu sehr am aussterbenden Referenzfall des Industriearbeiters.

Ein genereller Abbau von Überstunden birgt im Gegenteil die Gefahr, den Arbeitskräftemangel für qualifizierte Arbeitnehmer zu verstärken. Qualifizierte und geringqualifizierte Arbeitnehmer stehen im Produktionsprozeß in einer Komplementaritätsbeziehung, d.h. sie verstärken wechselseitig ihre Produktivität. Ein zusätzlicher Mangel an Arbeitsleistungen qualifizierter Mitarbeiter würde somit zu einem Rückgang der Nachfrage nach geringqualifizierten Arbeitnehmern führen und eher zu einer Verschärfung der bestehenden Beschäftigungsprobleme beitragen.

Eine Politik des Abbaus bezahlter Überstunden bei geringqualifizierten Industriearbeitern könnte beschäftigungswirksam sein, wenn er nicht zur Rationalisierung genutzt wird. Allerdings muß man dabei die Einkommenswirkungen bedenken, da dies im wesentlichen Personen mit niedrigen Verdiensten trifft.

Es ist unverkennbar, daß die Debatte über den Überstundenabbau die Integration der Gewerkschaften in das „Bündnis für Arbeit“ stärkt. Sollen diese Gespräche Erfolg haben, so wäre es leichtfertig, diese Thematik auszugrenzen. Man sollte aber konstruktiv auf Flexibilität in den Strategien setzen. Dies bedeutet eine Abkehr von starren globalen Arbeitszeitregelungen. Es müssen Möglichkeiten gefunden werden, nach den betrieblichen oder sektoralen Notwendigkeiten Mehrarbeit für Qualifizierte und Überstundenabbau in den Niedriglohngruppen zu ermöglichen, etwa durch lokale „Bündnisse für Arbeit“ und mit der Unterstützung der Tarifvertragsparteien. Das Instrument der Arbeitszeitkonten muß konsequenterweise ausgebaut und stärker tarifvertraglich verankert werden.