

Dathe, Dietmar

Working Paper

Wechselwirkungen zwischen Arbeitszeitpolitik und
Arbeitsangebotsverhalten: Eine Untersuchung zur Bedeutung von
Arbeitszeitpräferenzen für eine Politik der Arbeitsumverteilung

WZB Discussion Paper, No. FS I 98-201

Provided in Cooperation with:

WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Dathe, Dietmar (1998) : Wechselwirkungen zwischen Arbeitszeitpolitik und Arbeitsangebotsverhalten: Eine Untersuchung zur Bedeutung von Arbeitszeitpräferenzen für eine Politik der Arbeitsumverteilung, WZB Discussion Paper, No. FS I 98-201, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/43939>

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.

discussion paper

FS I 98 - 201

**Wechselwirkungen zwischen Arbeitszeit-
politik und Arbeitsangebotsverhalten**

Eine Untersuchung zur Bedeutung von
Arbeitszeitpräferenzen für eine Politik
der Arbeitsumverteilung

Dietmar Dathe

Februar 1998
ISSN Nr. 1011-9523

ZITIERWEISE / CITATION

Dietmar Dathe

Wechselwirkungen zwischen Arbeitszeit- politik und Arbeitsangebotsverhalten

Eine Untersuchung zur Bedeutung von Arbeitszeit-
präferenzen für eine Politik der Arbeitsumverteilung

Discussion Paper FS I 98 - 201
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung 1998

Forschungsschwerpunkt:
Arbeitsmarkt und Beschäftigung

Abteilung:
Arbeitsmarktpolitik und
Beschäftigung

Research Area:
Labour Market and
Employment

Research Unit:
Labour Market Policy
and Employment

**Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
Reichpietschufer 50
D-10785 Berlin**

Zusammenfassung

Arbeitszeitverkürzung, einst der Schlüsselbegriff in der beschäftigungspolitischen Debatte der 80er Jahre, ist heute eher in den Hintergrund getreten. Für diese Entwicklung scheinen eine Reihe von Argumenten zu existieren: Kann tatsächlich von einer gegebenen Bereitschaft zur Arbeitszeitverkürzung bei den abhängig Beschäftigten ausgegangen werden? Hat die Bundesrepublik hier nicht einen „standortgefährdenden“ Sonderweg beschritten und sollten nicht vielmehr die Anreize so gestaltet werden, daß sich Arbeit wieder lohnt? Führt eine politisch durchgesetzte Verminderung des Arbeitsangebots mittels Arbeitszeitverkürzung zu (Anpassungs-) Reaktionen seitens der Beschäftigten bzw. ihrer Familienmitglieder, die die Integrationschancen für Erwerbslose eher mindern und die soziale Segregation zwischen *working-rich* und *working-poor households* noch vertieft?

Im vorliegenden Beitrag wird auf die theoretischen Grundannahmen und die empirische Relevanz dieser Argumentation eingegangen. Allein die Betrachtung der Zeitpräferenzen läßt sicher noch keine hinreichenden Schlüsse über die Akzeptanz von weiteren Arbeitszeitverkürzungen zu, auch wenn sie auf ein beträchtliches Umverteilungspotential verweisen. Der Umstand aber, daß neben dem Wunsch nach Mehrarbeit vielfach auch unfreiwillige Mehrarbeit existiert, verweist auf die weiterhin vorhandenen Chancen, die eine beschäftigungspolitisch motivierte Arbeitszeitreduzierung beinhaltet, wenn entsprechende Rahmenbedingungen geschaffen werden.

Abstract

The centrality of debates around a reduction of working time has moved from the center stage it once occupied during the 1980's. There are many reasons for this: Do employees want to work less hours? Are working time reductions in Germany an exception among other industrial nations? Can government or trade union policy to working time reduction lead to an increase in employment? Or is this likely to increase social segregation between working-rich and working-poor households? Nevertheless, an increasing amount of research on working time preferences indicate support for a more differentiated pattern of working time models at work.

This paper examines these questions empirically. Employees preferences for working time is not the same as the acceptance for working time reductions. Although many people would prefer longer hours of work, it also true, that other people would prefer shorter hours. The key question is, how is it possible to resolve this contradiction?

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
1 Theoretische Erklärungsansätze für das Verhältnis von Geld- und Zeitpräferenzen	3
2 Restriktionen des individuellen Arbeitsangebots	5
3 Geld- und Zeitpräferenzen im EU-Vergleich	8
3.1 Geldpräferenzen	8
3.2 Zeitpräferenzen	9
4 Ausgewählte empirische Entwicklungstendenzen des Arbeitsangebots in der Bundesrepublik	16
4.1 Überstunden	16
4.1.1 Vergütete Überstunden	16
4.1.2 Mehrarbeit insgesamt	19
4.2 Zweitjobs, Scheinselbständigkeit, geringfügige Beschäftigung	21
4.2.1 „Zweitjobs“	21
4.2.2 „Zweitjobs“ in den USA	22
4.2.3 „Scheinselbständigkeit“	25
4.2.4 Geringfügige Beschäftigung	26
5 Umverteilungspotentiale an der Schnittstelle zwischen privaten Haushalten und Arbeitsmarkt	33
6 Zusammenfassung	37
Literaturverzeichnis	38

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Vereinbarte und präferierte Wochenarbeitszeit pro abhängig Beschäftigten in ausgewählten EU-Mitgliedsstaaten 1994 (in h)	11
Tabelle 2:	Zahlenmäßiger Umfang der Personen, die in der Grauzone von selbständiger und unselbständiger Arbeit tätig sind sowie Anteil der „Scheinselbständigen“ 1995	26
Tabelle 3:	Geringfügig Hauptbeschäftigte in West- und Ostdeutschland 1991 und 1996	30

Schaubilderverzeichnis

Schaubild 1:	Anteil derjenigen ArbeitnehmerInnen die für die Option <i>increase in pay</i> votierten an der Gesamtheit der Befragten 1989 bzw. 1994 (in %)	9
Schaubild 2:	Veränderung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit pro abhängig Beschäftigten in den EU-Mitgliedsstaaten 1995 im Vergleich zu 1983 (Deutschland nur alte Bundesländer, in %)	10
Schaubild 3:	Verteilung der abhängig Beschäftigten insgesamt nach Größenklassen der vereinbarten (Säulendiagramm) und präferierten (durchgehende Linie) Wochenarbeitszeit 1994 in der EU (in %)	11
Schaubild 4:	Verteilung der abhängig Beschäftigten insgesamt nach Größenklassen der vereinbarten (Säulendiagramm) und präferierten (durchgehende Linie) Wochenarbeitszeit 1994 in Deutschland (West), Großbritannien und Niederlande (in %)	14
Schaubild 5:	Verteilung der männlichen und weiblichen abhängig Beschäftigten insgesamt nach Größenklassen der vereinbarten (Säulendiagramm) und präferierten (durchgehende Linie) Wochenarbeitszeit 1994 in Deutschland (West), Großbritannien und Niederlande (in %)	15
Schaubild 6:	Veränderung der Jahresarbeitszeit (JAZ) und der vergüteten Überstunden pro Arbeitnehmer/in in Fünfjahresdurchschnitten für Westdeutschland (1961/65 = 100)	17
Schaubild 7:	Durchschnittliche Zahl der vergüteten Überstunden pro Arbeitnehmer/in nach Wirtschaftsbranchen 1995 in Westdeutschland (in h)	18
Schaubild 8:	Anteil der Wirtschaftsbranchen am (vergüteten) Überstundenvolumen 1995 in Westdeutschland (in %)	19
Schaubild 9:	Anteil der einzelnen Betriebsgrößenklassen am insgesamt 1995 in Westdeutschland erbrachten Überstundenvolumen (bezahlt und unbezahlt, in %)	20

Wechselwirkungen zwischen Arbeitszeitpolitik und Arbeitsangebotsverhalten

Eine Untersuchung zur Bedeutung von Arbeitszeitpräferenzen für eine Politik der Arbeitsumverteilung

Einleitung

Während in den achtziger Jahren eine intensive und kontroverse Debatte um Möglichkeiten und Chancen einer beschäftigungsfördernden Arbeitszeitpolitik mittels Arbeitszeitverkürzung stattfand, scheint für die neunziger Jahre dieses Thema wissenschaftlich und politisch eher in den Hintergrund getreten zu sein¹. Der hier vorliegenden Arbeit liegt demgegenüber der Gedanke zugrunde, daß Voraussetzungen und Chancen einer beschäftigungsfördernden Arbeitszeitpolitik mittels Arbeitsverkürzung auch und gerade an der Schnittstelle zwischen privaten Haushalten und Arbeitsmarkt zu finden bzw. beeinflussbar sind.

Kapitel 1 greift die theoretische Debatte aus der Sicht der mikro-ökonomischen Angebotstheorie auf, wonach bei sinkendem Grenznutzen der Ressource „Zeit“ Haushalte bei politisch vorgegebenen Arbeitszeitreduzierungen die für sie optimale Zeitallokation dann auf eine Weise und in Formen zu erreichen versuchen, die das mittels Arbeitszeitverkürzung angestrebte Umverteilungspotential „neutralisiert“. Formen derartiger Anpassungsreaktionen des tatsächlichen an das gewünschte Arbeitsangebot können Überstunden, Zweitjobs, von Normalarbeitsverhältnissen abweichende Beschäftigungsverhältnisse (geringfügige Beschäftigung, Scheinselbständigkeit) sein.

Das 2. Kapitel behandelt obige Fragestellung aus einem anderen Blickwinkel: Welche „Negativ“anreize bzw. Zwänge, in Gestalt des Steuer- und Abgabensystems, aber auch familienbezogener Motive, können die Elastizität des Arbeitsangebots negativ beeinflussen?

1

„Es kann ... unterstellt werden, daß das Thema 'Arbeitszeitverkürzung' in absehbarer Zeit aus der arbeitspolitischen Auseinandersetzung weitestgehend verschwunden sein wird“ (Hinrichs 1992: 314). Demgegenüber wurde Anfang der achtziger Jahre noch festgehalten: „Es ist deshalb kaum prophetisch zu behaupten, daß die Arbeitszeit *die* entscheidende Stellgröße der Beschäftigungspolitik der 80er Jahre sein wird“ (Engfer u.a. 1983: 91).

Eines der zentralen Argumente gegen weitere Arbeitszeitverkürzungen lautet, daß die Bundesrepublik hier weitgehend isoliert einen Weg beschritten habe, der angesichts zunehmender Globalisierung der Wettbewerbsbedingungen für Deutschland mit nachhaltigen Standortnachteilen verbunden war (Hinrichs 1992). Die ausgeprägte (Frei-)Zeitpräferenz deutscher ArbeitnehmerInnen, obwohl Deutschland ohnehin schon die kürzesten Arbeitszeiten aufweise, bestätige den Status der Deutschen als *Freizeit-Weltmeister* (Kroker 1996). Aber auch unter dem „Blick von außen“ scheint die Bundesrepublik bezüglich der faktischen und präferierten Arbeitszeit im internationalen Vergleich eine Ausnahmeerscheinung zu sein (Bell und Freeman 1995). Im 3. Kapitel wird auf der Grundlage des „EU *ad hoc* labour market survey“ deshalb der Frage nachgegangen, welche Zeitpräferenzen in ausgewählten EU-Mitgliedsstaaten existieren. Länder wie die Niederlande scheinen (im Unterschied zur Bundesrepublik) zu beweisen, daß die Bereitschaft zur Arbeitszeitreduzierung auch von deren Stellenwert im Rahmen nationaler Beschäftigungspolitiken abhängt.

Wenn Arbeitszeitreduzierungen bzw. -rationierungen den „wirklichen“ Präferenzen der individuellen Akteure widersprochen haben, hätte eine Anpassung des faktischen an das gewünschte Arbeitsangebot in Form von Überstundenarbeit, Zweitjobs, Scheinselbständigkeit und geringfügiger Beschäftigung eintreten müssen. Zur Überprüfung dieser Hypothese werden im 4. Kapitel (unter Nutzung verschiedener statistischer Quellen) ausgewählte empirische Entwicklungstrends der genannten Formen analysiert. Als ein Resultat dieser Analyse ist festzuhalten, daß trotz der bisher realisierten Arbeitszeitverkürzungen eine Bestätigung der These von der Diskrepanz zwischen geäußerten Arbeitszeitpräferenzen und tatsächlichen Handlungsoptionen anhand der Verbreitung dieser Beschäftigungsformen eher negativ ausfällt.

Im 5. Kapitel werden schließlich Möglichkeiten einer Umverteilung von Arbeit an der Schnittstelle zwischen privaten Haushalten und Arbeitsmarkt untersucht und mögliche Anreize für eine stärkere Erschließung dieser Umverteilungspotentiale angeführt.

1 Theoretische Erklärungsansätze für das Verhältnis von Geld- und Zeitpräferenzen

Hinrichs (1989) argumentiert, daß trotz Arbeitszeitreduzierungen der Spielraum für eine Substitution der Erwerbs- durch erwerbsfreie Zeit auf Haushaltsebene kontinuierlich gesunken sei, die vermehrte Verfügbarkeit der Haushaltsressource Zeit und ihr Grenznutzen hätten sich gegenläufig entwickelt: „Die tendenziell ‘wertlosere’ Ressource ‘Zeit’ wird immer reichlicher verfügbar, die knappe und zugleich immer ‘wohlfahrtsrelevantere’ Ressource ‘Geld’ wird immer knapper“ (Hinrichs 1989: 11). Ursachen für diese Entwicklung seien in der steigenden Geldabhängigkeit der Wohlfahrt bzw. den wachsenden Kapitalkosten der Lebensführung (begründet durch die zunehmende Technisierung der Haushaltsarbeit in Verbindung mit einer „diseconomies of small scale“ infolge der Verkleinerung der Haushalte) zu suchen. Demzufolge scheint die „Umwidmung“ der in ihrem Umfang wachsenden „frei“ verfügbaren Zeit in zusätzliche Erwerbsarbeitszeit attraktiver als die Umschichtung der Zeit zugunsten unbezahlter Tätigkeiten.

Wiesenthal (1987) unterscheidet zwischen „Werten“ und „Einstellungen“: Werte haben danach den Status von Metapräferenzen, situationsbezogen sind aber Einstellungen für die Wahl der Handlungsalternativen bestimmend, die, wenn die situativen Handlungsbedingungen der Werterealisation zuwiderlaufen, zu anderen Handlungen führen, als es die Werte erwarten ließen. Für die Ausbildung von individuellen Präferenzen für zusätzliche freie Zeit folgt daraus: „In der sozialen Realität findet sich kein Anhaltspunkt für das Vorkommen einer generellen Zeitpräferenz in dem Sinne, daß eine größere Gruppe von Arbeitnehmern pauschal ‘mehr Zeit’ wünscht und dafür Einkommensteile opfern würde. Aber es existieren bedingte Präferenzen für veränderte Zeitverteilungen und Zeitmuster - vor dem Hintergrund der generellen Geldpräferenz“ (Wiesenthal 1987: 109). Mit der Annahme einer generellen Geldpräferenz und der gegebenen Sättigung des relativen Freizeitbedarfs (was aus der Abwesenheit einer generellen Zeitpräferenz geschlossen werden könne) trifft sich die Argumentation von Wiesenthal mit der von Hinrichs.

Für eine Politik der Arbeitszeitverkürzung hat dies nach Wiesenthal zur Konsequenz, daß, je konkreter angestrebte Verteilungsmuster der Arbeitszeit definiert sind, desto kleiner das Segment der Arbeitnehmerschaft sein wird, das seine Präferenzen in ihnen verwirklicht sieht. In diesem Erklärungsrahmen bildet es keinen Widerspruch, daß die Individuen Präferenzen für zusätzliche freie Zeit äußern können, wenn gleichzeitig der Grenznutzen dieser zusätzlichen freien Zeit abnimmt. Das heißt, obwohl auf der Ebene der Werthaltungen die Freizeitpräferenz dominiert, besteht dagegen auf der Ebene der Einstellungen (zu den verschiedenen Handlungsalternativen) kein Interesse an einem *individuellen* Tausch von Einkommensteilen in zusätzliche Freizeit.

Im Unterschied zur Annahme einer generellen Geldpräferenz geht eine Reihe anderer Autoren von der sogenannten „Differenzierungsthese“ aus, wonach das Verhältnis von Geld- und Zeitpräferenzen bzw. Arbeitszeitwünschen und Einkommensinteressen zwischen verschiedenen Bevölkerungs- und Haushaltsgruppen außerordentlich differiere (siehe Engfer u.a. 1983, Promberger u.a. 1996, Schulze-Buschhoff 1994). Für Bothfeld (1997) kann, im Unterschied zur Annahme konstanter Präferenzen in klassischen Rational-Choice- bzw. Haushalts-Produktions-Ansätzen, die Präferenzbildung (im konkreten Fall „Teilzeit“-Präferenzen) als eine Anpassung an gegebene Bedingungen oder auch als Resultat sozialen Lernens (adaptive Präferenzbildung) verstanden werden.

Unabhängig von diesen unterschiedlichen Betrachtungsweisen stellt sich aber das Problem: Wie reagieren private Haushalte bezüglich ihres Arbeitsangebots auf eine Politik der Arbeitszeitverkürzung?

Innerhalb der mikro-ökonomischen Angebotstheorie wäre dies die Fragestellung nach der Wirkung des Einkommens- und Substitutionseffektes, das heißt, ob bei sinkendem Einkommen „mehr gearbeitet wird“, um den Einkommensrückgang zu kompensieren oder ob „weniger gearbeitet wird“, da andere Zeitverwendungsarten jetzt als „lohnender“ erscheinen, bei Vorhandensein von Arbeitszeitrationalierungen bzw. -standards. Wenn Individuen bzw. Haushalte ihr gewünschtes Arbeitsangebot infolge extern vorgegebener Arbeitszeitrationalierungen bzw. -standards nicht realisieren können, sind bestimmte Anpassungs- (besser „Ausweich“-) reaktionen zu erwarten: Zum einen als steigende Bereitschaft für Überstunden in der Haupterwerbstätigkeit, zum anderen als Aufnahme einer Nebenerwerbstätigkeit außerhalb der Haupterwerbstätigkeit (Schwarze 1990).

Ein Reihe von Autoren haben in der Debatte um mögliche Beschäftigungseffekte einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit in den 80er Jahren auf diese Argumente immer wieder zurückgegriffen. Sie warfen die Frage auf, inwieweit die durch Arbeitszeitverkürzungen erhofften größeren Beschäftigungschancen für die (registrierten) Arbeitslosen sich als illusorisch erweisen könnten, angesichts der ebenfalls durch Arbeitszeitverkürzung induzierten Ausweitung des Arbeitsangebots seitens der Beschäftigten selbst oder ihrer bisher nicht erwerbstätigen Partner (siehe Engfer u.a. 1983; Galler/Wagner 1983; Wiesenthal 1987; Schwarze 1990, 1991).

2 Restriktionen des individuellen Arbeitsangebots

In der aktuellen Debatte stehen insbesondere der Einfluß der jeweiligen Steuer- und sozialen Sicherungssysteme und von familienbezogenen Motiven auf die Elastizität des Arbeitsangebots im Vordergrund. Die OECD-Beschäftigungsstudie (OECD 1994) hat dem zuerst genannten Aspekt eine zentrale Rolle zugewiesen: „High income maintenance for those (unemployed people - d.V.) without earnings requires high marginal tax rates which reduce work incentives for those who do work“ (OECD 1994: 276). Der Zusammenhang zwischen Besteuerung, Löhnen und Arbeitslosigkeit (laut OECD ein *iron law*) dränge die Beschäftigungssysteme in einen verhängnisvollen Kreislauf:

Hohe steuerliche und andere Abgaben verringern die Anreize zur Ausweitung des Arbeitsangebots, und für Niedriglohneinkommensbezieher kann eine „Armutsfalle“ (*poverty trap*) entstehen. Gleichzeitig führe der lohnkostenerhöhende Einfluß steuerlicher und anderer Abgaben zu einer Reduzierung der Arbeitsnachfrage seitens der Wirtschaftsunternehmen. In der Folge werde sowohl angebots- wie nachfrageseitig das Beschäftigungssystem unter Druck gesetzt mit der Konsequenz, daß die Sozialtransfers steigen und zu deren Finanzierung die Erwerbseinkommen wiederum stärker belastet werden müssen - der Kreis schließt sich. Daraus folge, daß nur eine Reduzierung der „ohne Arbeit“ erzielbaren Einkünfte entsprechende Anreize für den Eintritt in das Erwerbsleben schaffe, wodurch gleichzeitig die steuerliche Belastung der Erwerbseinkünfte reduziert werden könne .

Wählt man den Haushalt zum Ausgangspunkt der Betrachtung, setzt eine Beurteilung des Einflusses der Steuer- und Abgabenbelastung bzw. des Grenzsteuersatzes auf die Elastizität des Arbeitsangebots die vorhergehende Beantwortung folgender Fragen voraus: Ist die maximal mögliche oder die faktisch geleistete Arbeitszeit zugrunde zu legen? Ist für die Beurteilung der Wirkung von Steueränderungen auf das Arbeitsangebot eine Ein-Perioden-Analyse ausreichend oder soll der gesamte Familienzyklus betrachtet werden? Entscheidet die Wahl des Berufes oder beeinflusst das Humankapital über das individuelle Arbeitsangebot? In welchem Verhältnis stehen unternehmerische und/oder gewerkschaftliche Forderungen zu den individuellen Wahloptionen? Weichen die Individuen in steuerfreie Beschäftigungsfelder - Haus- oder Schwarzarbeit - aus, wenn die Besteuerung zu hoch ausfällt (siehe OECD 1994: 259)?

2

Die Kombination von Besteuerung und Reduzierung der Sozialeinkommen führe dazu, daß der Aufnahme einer Tätigkeit im Niedriglohnssektor negative Anreize entgegenstehen, soweit der Eintritt in das Erwerbsleben nicht in Gestalt eines dann gestiegenen zusätzlichen Einkommens „belohnt“ werde.

3

"Only if benefits are reduced can work incentives be unambiguously improved" (OECD 1994: 276).

Der Rational-Choice-Ansatz, auf dem die Grundannahmen der mikroökonomischen Angebotstheorie basieren, läßt auf die Frage, ob eine Senkung/Steigerung der steuerlichen Belastung den Ein-/Austritt aus dem Beschäftigungssystem bedingt, unterschiedliche Antworten zu:

Eine Reallohnsteigerung (infolge einer Reduzierung der Abgabenquote) kann theoretisch eine Ausweitung des Arbeitsangebots hervorrufen, da sich der Konsum von Freizeit relativ verteuert. Andererseits besteht auch die Möglichkeit zu einer Verringerung des Arbeitsangebots, da ein gestiegener Reallohn bei konstanter Arbeitszeit dazu führt, daß auch das Gut Freizeit stärker nachgefragt werden kann. Erst das Saldo von Substitutions- und Einkommenseffekt bestimmt, ob Realloohnerhöhungen das Arbeitsangebot erhöhen oder senken (Schupp 1994).

Dasselbe trifft zu, wenn es zur Nettolohnsenkungen infolge von Steuererhöhungen kommt:

Zum einen ist eine Reduzierung des Arbeitsangebots denkbar, da andere Zeitverwendungsarten sich jetzt relativ verbilligen, andererseits ist eine Ausweitung des Arbeitsangebots denkbar, um die eingetretenen Verluste zu kompensieren.

Insoweit kann es nicht verwundern, daß das von der OECD-Beschäftigungsstudie gezogene Fazit über die Effekte steuerlicher Änderungen auf die Elastizität des Arbeitsangebotes widersprüchlich ausfällt (siehe OECD 1994: 260f.):

- einige Gruppen reagieren elastischer auf steuerliche Veränderungen als andere, speziell verheiratete Frauen und Alleinerziehende reagieren eher als männliche Hauptverdiener,
- die Elastizität auf Steueränderungen scheint mit steigender individueller Arbeitszeitlänge zurückzugehen,
- steuerliche Änderungen können sowohl den Ein- als auch den Austritt aus dem Beschäftigungssystem bewirken.

Gustafsson (1996) spricht ebenfalls von unterschiedlichen Angebotselastizitäten in Abhängigkeit von den jeweiligen demographischen Bevölkerungsgruppen, länderspezifischen institutionellen Gegebenheiten und der unterschiedlichen, historisch bedingten, Sichtweise auf die Rolle von Männern und Frauen. König et. al (1995) verweisen weiterhin darauf, daß derartige mikroökonomische Arbeitsangebotsmodelle (stillschweigend) unterstellen, daß die Individuen über ein vollkommenes Wissen über die Auswirkungen des Steuersystems verfügen.

Internationale Vergleiche der Besteuerungssysteme von Haushalts- bzw. Zweiteinkommen gelangen zu widersprüchlichen Ergebnissen: Gustafsson (1993) konnte z.B. zeigen, daß, obwohl das deutsche Steuersystem für Zweiteinkommen ungünstiger als das niederländische ist, die Frauenerwerbsquote in Deutschland die entsprechende Quote in den Niederlanden übersteigt. Schmid (1992) konnte demgegenüber einen direkten Zusammenhang zwischen der Teilzeitbeschäftigungsquote von Frauen und der Höhe steuerlicher Anreize bei Aufnahme einer Erwerbstätigkeit von Ehefrauen im internationalen Vergleich nachweisen. Doudeynes (forthcoming) zeigt im Rahmen eines OECD-Vergleiches, daß insbesondere Sozialeinkünfte die finanziellen Anreize für die Aufnahme einer Teilzeittätigkeit stark mindern: In Ländern in denen diese „Negativanreize“ gering ausfallen ist die Zahl der „Doppelverdiener“-Haushalte hoch und umgekehrt ist die Zahl der Haushalte, in denen beide Partner nicht erwerbstätig sind, höher in den Ländern in denen auch die entsprechenden Negativanreize für Teilzeitarbeit hoch ausfallen.

Die in den 90er Jahren zu beobachtende Stagnation in der Erwerbsbeteiligung verheirateter Frauen in Westdeutschland ist nicht zuletzt das Resultat der rückläufigen Erwerbstätigkeit von Müttern mit Kleinkindern. Die laut „IAB-Frauenbefragung 1995“ (Engelbrech u.a. 1997) mit am häufigsten genannte Hauptschwierigkeit bei der Arbeitssuche - fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten - verweist darauf, daß familienbezogene Motive bzw. die *cost of child care* die Elastizität des Arbeitsangebots von Frauen mit Kindern im entscheidenden Maße bestimmen. Für Merz (1990) beeinflussen derartige Faktoren weit stärker das Arbeitsangebot verheirateter Frauen mit Kindern als die haushaltswirtschaftliche Notwendigkeit eines Zusatzverdienstes, während „household-dependent transfers“ keinen signifikanten Einfluß ausüben.

Hamermesh (1996) konnte für die USA zeigen, daß auch eine höhere Erwerbsbeteiligung US-amerikanischer verheirateter Frauen im Vergleich zu Westdeutschland oben getroffener Aussage nicht widersprechen muß, wenn die Lage der Arbeitszeit in die Betrachtung einbezogen wird. Danach war die stärkere Arbeitsmarktpartizipation von Frauen in den USA nur um den Preis der Verlagerung ihrer Beschäftigungszeiten in die Spät- und Nachtstunden erreichbar, das heißt (wie Hamermesh betont) zu Zeiten in denen der Ehepartner seine eigene Tätigkeit beendet hat und die Betreuung des Kindes übernehmen kann.

In den folgenden Abschnitten soll untersucht werden, inwieweit sich einige der bisher angeführten Positionen anhand ausgewählter empirischer Entwicklungstendenzen bestätigen lassen oder nicht. Die Betrachtung der Geld- und Zeitpräferenzen im EU-Vergleich kann darüber hinaus Auskunft geben, welchen Platz die Bundesrepublik diesbezüglich im EU-Vergleich einnimmt.

3 Geld und Zeitpräferenzen im EU-Vergleich

3.1 Geldpräferenzen

Im Rahmen des „EC *ad hoc* labour market survey“ von 1989 bzw. 1994⁴ wird den Interviewten folgende Wahl offeriert: „If the choice were offered at the next wage round between an increase of pay for the same hours of work and shorter working time for the same pay you get now, which would you prefer?“

Der Anteil unter den Befragten, der für eine Lohnsteigerung (und somit gegen eine Arbeitszeitverkürzung) votierte, lag 1994 zwischen 84 % in Griechenland und 32 % in Dänemark (Schaubild 1). In Deutschland votierten 54 % für Lohnsteigerungen, 32 % votierten für eine Arbeitszeitreduzierung und 12 % waren unentschieden. Im Vergleich von 1989 und 1994 wird deutlich, daß nur in Griechenland, Deutschland und Spanien der Anteil derjenigen zugenommen hat, der eine Lohnsteigerung gegenüber einer Reduzierung der Arbeitszeit präferieren würde. Nach Spanien, wo 1989 53 % der Befragten für die Option *increase in pay* stimmten und 1994 70 %, gab es die deutlichste Anteilsverschiebung zugunsten einer höheren Bezahlung in Deutschland (West): 1989 stimmten nur 42 % für die Geldoption.

Insoweit scheinen die genannten Werte den anfangs angeführten Argumenten über die „Dominanz“ der Geldpräferenz, insbesondere für Deutschland, zu bestätigen. Gleichzeitig sind damit aber nicht die deutlichen Unterschiede zwischen den angeführten EU-Staaten zu erklären, vor allem im Hinblick auf die umgekehrte Entwicklungstendenz in Staaten wie den Niederlanden oder Dänemark.

Die European Commission (1995) benennt als mögliche Ursachen für die drastische Anteilsverschiebung in Deutschland sinkende Reallöhne bzw. (rezessionsbedingt) schwindende Möglichkeiten, einen Inflationsausgleich mittels Nominallohnsteigerungen zu erzielen. Die entgegengesetzte Entwicklung in den Niederlanden und in Dänemark sei eine Konsequenz der aktiven Unterstützung von Arbeitsumverteilung in der dort praktizierten Beschäftigungspolitik.

Es stellt sich somit die Frage, welche Rahmenbedingungen gesellschaftlich gegeben sein müssen, um die anhand der Arbeitszeitpräferenzen auch für Deutschland sichtbar werdenden

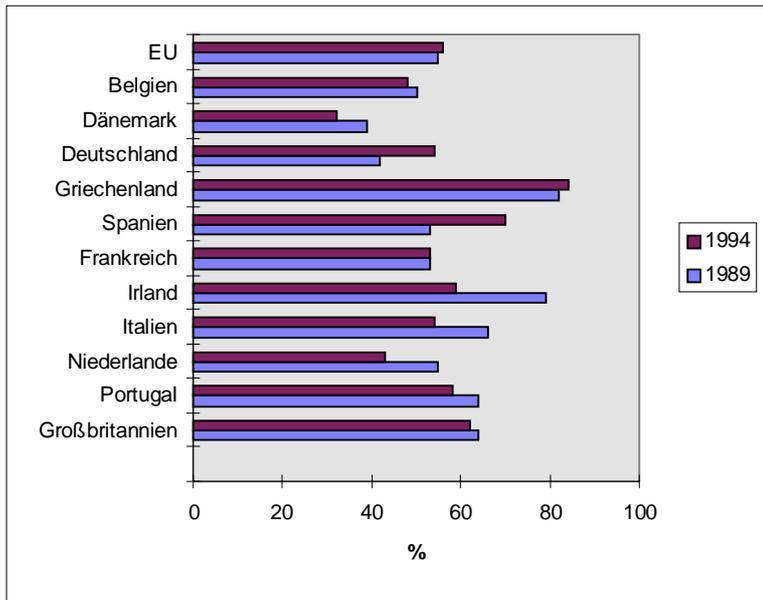
4

Im „EC *ad hoc* labour market survey“ wurden 23.000 Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes, 10.000 Unternehmen des Einzelhandels und zusätzlich 10.000 abhängig Beschäftigte aller Wirtschaftssektoren interviewt. In die Erhebung einbezogen waren Belgien, Dänemark, Deutschland (West), Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Irland, Italien, Niederlande, Portugal und Spanien (siehe European Commission 1995).

Umverteilungspotentiale (siehe Punkt 3.2) auch beschäftigungspolitisch wirksam werden zu lassen?

Schaubild 1:

Anteil derjenigen ArbeitnehmerInnen die für die Option *increase in pay* votierten an der Gesamtheit der Befragten 1989 bzw. 1994 (in %)



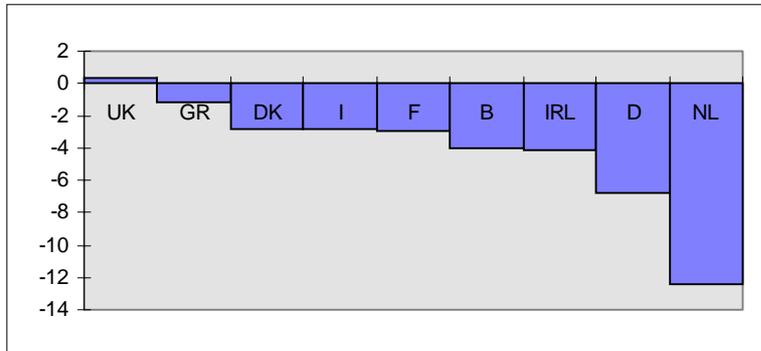
Quelle: EC *ad hoc* labour market survey 1989, 1994.

3.2 Zeitpräferenzen

Die behauptete *Sonderrolle* der Bundesrepublik relativiert sich unter dem Aspekt der normalerweise/regelmäßig durchschnittlich pro Woche von den abhängig Beschäftigten geleisteten Arbeitsstunden (sowohl was den Umfang, als auch das Ausmaß ihrer Reduzierung betrifft) im EU-Vergleich deutlich. Zwar steht die Bundesrepublik hinsichtlich des Arbeitszeitrückganges pro abhängig Beschäftigten (1995 im Vergleich zu 1983) hinter den Niederlanden an zweiter Stelle, mit 6,8 % liegt der entsprechende Wert aber deutlich unter dem niederländischen Wert von 12,4 % (Schaubild 2). Bezüglich des Umfanges lag die Bundesrepublik (West) mit durchschnittlich 35,8 Stunden (Bundesrepublik insgesamt: 36,4) noch hinter den Niederlanden (31,7), Dänemark (34,5) und Belgien (35,7).

Schaubild 2:

Veränderung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit pro abhängig Beschäftigten in den EU-Mitgliedsstaaten* 1995 im Vergleich zu 1983 (Deutschland nur alte Bundesländer, in %)



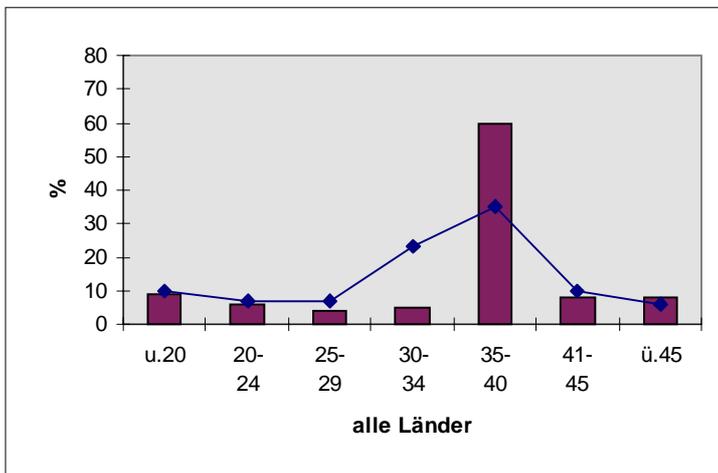
* Nur jene Mitgliedsstaaten die auch 1983 im Labour Force Survey erfaßt waren.

Quelle: Eurostat Labour Force Survey, 1983-1991, 1995 und eigene Berechnungen

Einen anderen Aspekt stellt die Relation zwischen faktischer und präferierter Arbeitszeit dar. Im Rahmen des „EC *ad hoc* labour market survey“ von 1994 wurden die vereinbarten und die präferierten Wochenarbeitszeiten, strukturiert nach Größenklassen, erhoben. Die Mehrzahl der abhängig Beschäftigten wies demnach eine (vereinbarte) Wochenarbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden auf. Entsprechend den genannten Zeitpräferenzen käme es zu einer deutlichen Anteilsverschiebung zugunsten des Intervalls zwischen 30 und 34 Wochenstunden (Schaubild 3). Für alle im „EC *ad hoc* labour market survey“ erfaßten Länder kann somit festgehalten werden, daß vereinbarte und präferierte Wochenarbeitszeiten deutlich voneinander abweichen und eine Realisierung dieser Zeitpräferenzen im EU-Durchschnitt eine gleichmäßigere Verteilung der Arbeitszeit zur Konsequenz hätte. Diese Aussage behält ihre Gültigkeit auch wenn die einzelnen im EC *ad hoc* labour market survey erfaßten Länder betrachtet werden (Tabelle 1): In allen Ländern liegen die von den Beschäftigten präferierten Wochenarbeitszeiten zum Teil deutlich unter den vereinbarten Wochenarbeitszeiten. Daß dieser Trend unabhängig von den länderspezifisch gegebenen Wohlfahrtsregimen, Lebensstandard, Regulierungsdichte und dem Stellenwert einer aktiven Arbeitsmarktpolitik gilt, relativiert noch einmal die Aussage von einer *Sonderrolle* der Bundesrepublik hinsichtlich Arbeitszeit bzw. -präferenzen.

Schaubild 3:

Verteilung der abhängig Beschäftigten insgesamt nach Größenklassen der vereinbarten (Säulendiagramm) und präferierten (durchgehende Linie) Wochenarbeitszeit 1994 in der EU (in %)



Quelle: EC *ad hoc* labour market survey 1994.

Tabelle1:

Vereinbarte und präferierter Wochenarbeitszeit pro abhängig Beschäftigten in ausgewählten EU-Mitgliedsstaaten 1994 (in h)

	Vereinbarte Wochenarbeitszeit	Präferierte Wochenarbeitszeit
B	35	33
DK	36	34
D	35	33
GR	38	34
E	38	35
F	36	35
IRL	35	33
I	35	34
NL	32	29
P	40	36
UK	34	32
EC	35	33

Quelle: EC *ad hoc* labour market survey 1994.

Um diese Aussage weiter zu untersetzen, sollen im folgenden die Arbeitszeitpräferenzen in der Bundesrepublik, Großbritannien und den Niederlanden betrachtet werden. Für die Wahl dieser drei Länder spricht, daß die Bundesrepublik ein Beispiel für den „Wohlfahrtskapitalismus“ (kontinental-europäischen Typs) darstellt, Großbritannien als Beispiel für den „Konkurrenzkapitalismus“ steht und das Beschäftigungssystem der Niederlande „in effektiver Weise die Vorzüge von Konkurrenz- und Konkordanzkapitalismus mit einem modernisierten Wohlfahrtsstaat verbindet“ (Schmid 1996: 35). Die gegenwärtige wissenschaftliche Debatte (wie die Auseinandersetzungen im politischen Raum) wird sehr stark von der „Zukunftsfähigkeit“ der entsprechenden Beschäftigungsregime geprägt, was sich nicht zuletzt darin äußert, daß die Proklamierung beschäftigungspolitischer Handlungserfordernisse gerade unter Verweis auf die in den Niederlanden oder Großbritannien gemachten Erfahrungen erfolgt.

Wiesen in Deutschland (West) fast 70% der abhängig Beschäftigten eine Wochenarbeitszeit im Intervall von 35 bis 40 Stunden auf, so waren es in Großbritannien und Niederlanden jeweils nur rd. die Hälfte aller Beschäftigten, die in diesem Stundenintervall tätig waren (Schaubild 4). Dementsprechend fiel der Anteil der Beschäftigten mit weniger als 30 Wochenstunden in den Niederlanden mit 31 % bzw. in Großbritannien mit 27 % deutlich höher als in Deutschland aus (17 %). Gleichzeitig hatten fast ein Fünftel der Beschäftigten in Großbritannien eine Wochenarbeitszeit von über 41 Stunden, gegenüber nur 11 % in Deutschland und 7 % in den Niederlanden.

Bei einer Realisierung der geäußerten Arbeitszeitpräferenzen gäbe es auch in diesen Ländern eine deutliche Verschiebung hin zu dem Stundenintervall zwischen 30 bis 34 Stunden, in den Niederlanden würde dieses Stundenintervall dann die größte Besetzungsdichte aufweisen. Der Vergleich zwischen vereinbarten und präferierten Arbeitszeiten zeigt ein hohes Akzeptanzniveau für Wochenarbeitszeiten von 29 Stunden und weniger auf: In den Niederlanden würde der entsprechende Anteil von 31 % auf 44 % zunehmen, in Deutschland von 17 % auf 21 % und auch in Großbritannien stiege der Anteil von 27 % auf 32 %. Gleichzeitig wird die geringe Akzeptanz

5

„Konkurrenzkapitalismus“ meint das Vorherrschen von Marktmechanismen bei Produktions- und Beschäftigungsentscheidungen, der Begriff „Wohlfahrtskapitalismus“ beinhaltet die große Bedeutung sozialer Sicherungssysteme bei Produktions- und Beschäftigungsentscheidungen und „Konkordanzkapitalismus“ meint das enge Zusammenspiel von Staat und Wirtschaft (Schmid 1996).

6

Unter Zugrundelegung der 30-Stunden-Grenze entsprächen die 31 % für die Niederlande, 27 % für Großbritannien und 17 % für Westdeutschland den jeweiligen Teilzeitquoten. Davon abweichend betragen die Teilzeitquoten laut Labour Force Survey (Eurostat 1996) für das gleiche Jahr in den Niederlanden 36 % und in Großbritannien 24 %. Diese Unterschiede (in Westdeutschland stimmten die Teilzeitquoten aus beiden Quellen überein) sind u.a. daraus erklärbar, daß die Europäische Arbeitskräftestichprobe als Meßkonzept auf die Selbsteinschätzung der Befragten zurückgreift.

von Wochenarbeitszeiten von über 45 Stunden in Deutschland und den Niederlanden und generell von Wochenarbeitszeiten von 41 Stunden u.m. in Großbritannien sichtbar.

In der Untergliederung nach Geschlecht sind große Ähnlichkeiten der Verteilungsmuster hinsichtlich der vereinbarten Wochenarbeitszeit innerhalb der männlichen abhängig Beschäftigten Deutschlands, Großbritanniens und der Niederlande einerseits und innerhalb der weiblichen abhängig Beschäftigten der genannten drei Länder andererseits erkennbar (Schaubild 5).

Die Mehrheit der männlichen abhängig Beschäftigten weist eine vereinbarte Wochenarbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden auf. Die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit lag 1994 einheitlich bei 38 Wochenstunden. Deutlich geringer ist in allen drei Ländern der Anteil derjenigen Beschäftigten, die weniger als 35 Stunden/Woche arbeiten. Deutlich mehr arbeiten über 41 Stunden, in Großbritannien ist es fast ein Drittel der männlichen Beschäftigten.

Im Unterschied dazu sind weibliche abhängig Beschäftigte überwiegend weniger als 35 Stunden tätig, in den Niederlanden sind es 68 %, in Großbritannien sind es 59 % und in Deutschland 43 %. Dadurch bedingt lag auch die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit von Frauen deutlich unter der der Männer: Deutschland - 31, Großbritannien - 29, Niederlande - 27 Wochenstunden.

Bei einer Realisierung der genannten Zeitpräferenzen würde sowohl bei Männern als auch bei Frauen die durchschnittliche geleistete Wochenarbeitszeit sinken, gleichzeitig bliebe aber die Differenz zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten weiterhin groß. In Deutschland reduzierte sich die Wochenstundenzahl um jeweils 2 Stunden (Männer: 36, Frauen: 29), in Großbritannien reduzierte sich die Wochenstundenzahl bei Männern ebenfalls um 2, bei Frauen nur um 1 Stunde (Männer: 36, Frauen: 28). Auch in den Niederlanden würde die Wochenstundenzahl bei männlichen abhängig Beschäftigten mit 4 Stunden (dann 34 Stunden) deutlicher sinken als bei weiblichen abhängig Beschäftigten mit 2 auf dann 29 Stunden.

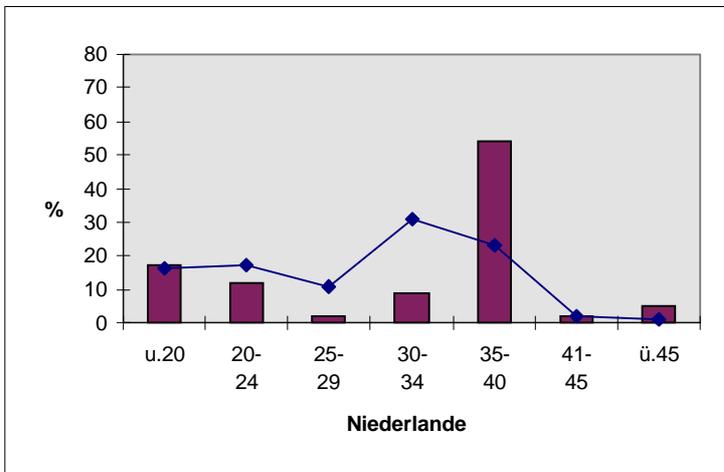
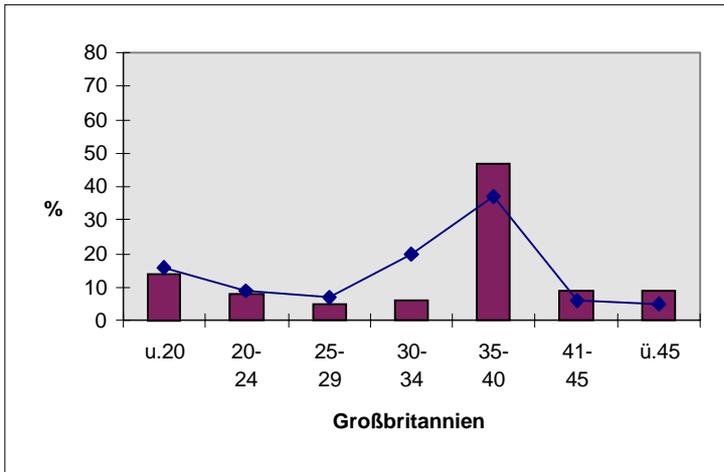
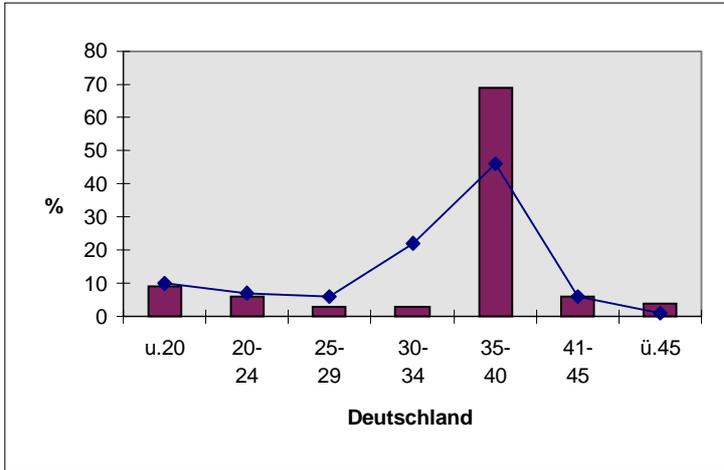
Die angeführten Daten lassen zumindest die eine Schlußfolgerung zu, daß auch unter Berücksichtigung der Faktoren Geschlecht und unabhängig von den jeweiligen beschäftigungspolitischen Konfigurationen bei einer Umsetzung der angegebenen Zeitpräferenzen beträchtliche Umverteilungspotentiale vorhanden sind. Die Unterschiede zwischen den zeitlichen Beschäftigungsmustern von Männern und Frauen blieben aber in allen drei angeführten Ländern auch bei Verwirklichung der Zeitpräferenzen weiterhin bestehen.

7

Die sicher notwendige Untersetzung dieser Aussage nach Branchen und Qualifikation lassen die veröffentlichten Daten des „EC *ad hoc* labour market survey“ leider nicht zu.

Schaubild 4:

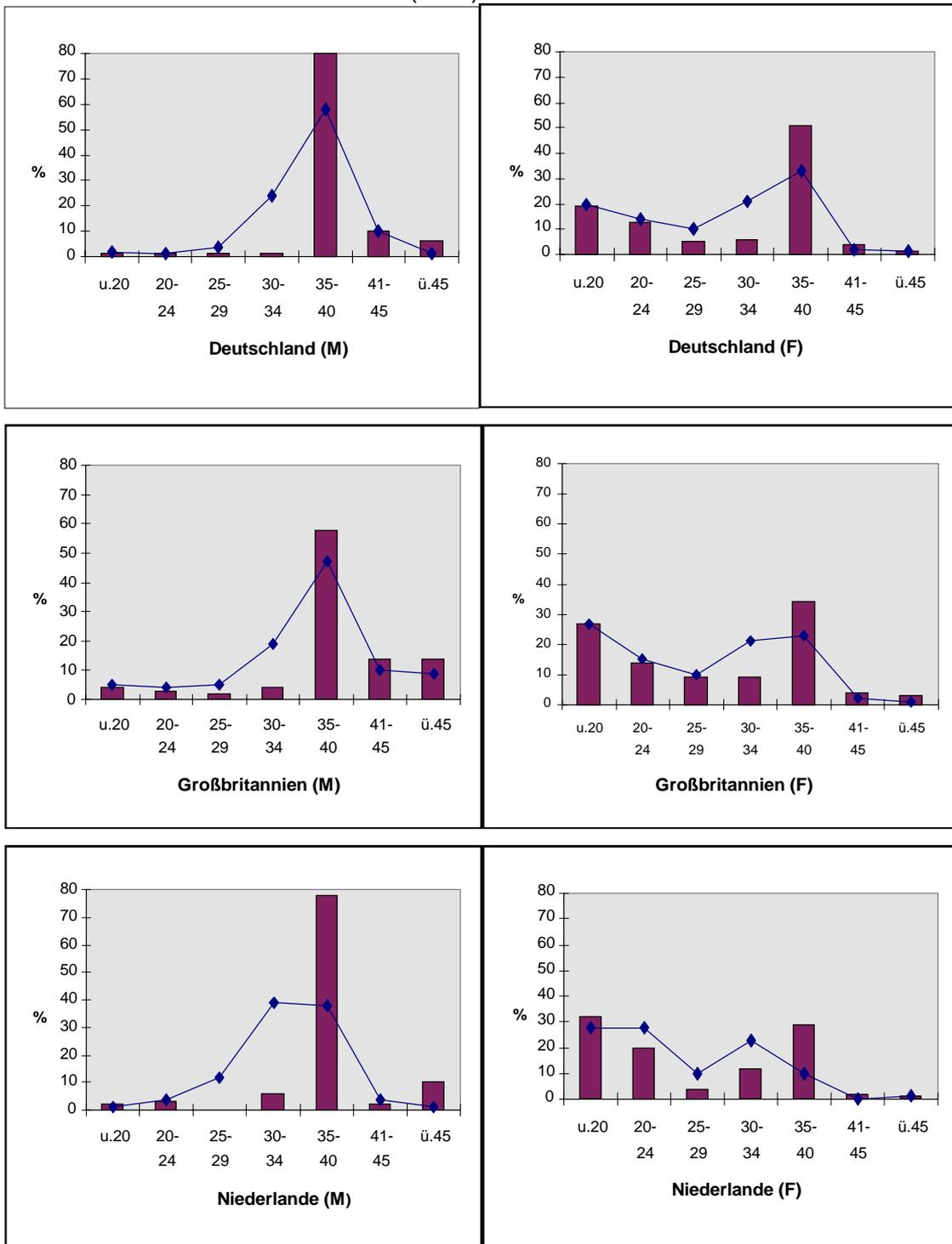
Verteilung der abhängig Beschäftigten insgesamt nach Größenklassen der vereinbarten (Säulendiagramm) und präferierten (durchgehende Linie) Wochenarbeitszeit 1994 in Deutschland (West), Großbritannien und Niederlande (in %)



Quelle: EC *ad hoc* labour market survey 1994.

Schaubild 5:

Verteilung der männlichen und weiblichen abhängig Beschäftigten nach Größenklassen der vereinbarten (Säulendiagramm) und präferierten (durchgehende Linie) Wochenarbeitszeit 1994 in Deutschland (West), Großbritannien und Niederlande (in %)



Quelle: EC *ad hoc* labour market survey 1994.

4 Ausgewählte empirische Entwicklungstendenzen des Arbeitsangebots in der Bundesrepublik

Der aufgezeigte Widerspruch zwischen Geld- und Zeitpräferenzen, wie er gerade für die Bundesrepublik festgehalten werden kann, verweist noch einmal auf die Fragestellung, inwieweit Arbeitszeitreduzierungen bzw. -rationierungen den „wirklichen“ Präferenzen der individuellen Akteure entsprochen haben und wenn nicht, hat dies dann zu einer Anpassung des faktischen an das gewünschte Arbeitsangebot in Form von Überstundenarbeit, Zweitjobs, Scheinselbständigkeit und geringfügiger Beschäftigung geführt? In diesem Kapitel werden einige empirische Trends der genannten Formen auf der Makroebene behandelt, die unter anderen Fragestellungen („Insider-Outsider“-Problematik, geschlechtsspezifische Segmentierung, prekäre Beschäftigungsverhältnisse) in ihrer Wirkung sicher differenziert zu betrachten sind.

4.1 Überstunden⁸

4.1.1 Vergütete Überstunden

Schaubild 6 zeigt die Veränderung der durchschnittlichen Jahresarbeitszeit pro westdeutschen Arbeitnehmer/in seit 1961/65 und gleichzeitig die Veränderung der durchschnittlichen **vergüteten** Überstunden pro Arbeitnehmer/in in Westdeutschland.

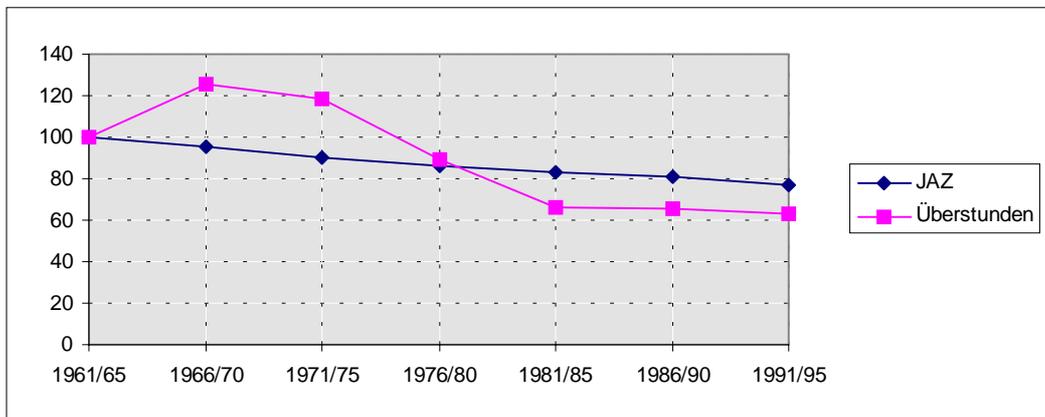
Die Jahresarbeitszeit hat sich im betrachteten Zeitraum kontinuierlich verringert und betrug je abhängig Beschäftigten im Durchschnitt der Jahre 1991/95 noch 76,5 % des Niveaus von 1961/65. Die Zahl der vergüteten Überstunden entwickelte sich in den 60er Jahren stark gegenläufig zu diesem Trend, in den 70er Jahren lag das Tempo des Rückgangs der Überstundenzahl deutlich über dem der Jahresarbeitszeit insgesamt, um sich dann auf dem Niveau der ersten Hälfte der 80er Jahre zu stabilisieren. Im Vergleich zu 1961/65 war die Zahl der vergüteten Überstunden 1991/95 um rd. ein Drittel gesunken, gegenüber 1966/70 um rd. die Hälfte. Folglich sank der Anteil vergüteter Mehrarbeit am Arbeitsvolumen insgesamt von durchschnittlich 6,7 % in der zweiten Hälfte der 60er und ersten Hälfte der 70er Jahre auf 4,2 % in

⁸

„Überstunden“ sind die über die regelmäßige oder betriebsübliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden (Mehrarbeit). Unterschieden wird dabei zwischen „transitorischen Überstunden“ (bei denen ein Zeitausgleich stattfindet) und „definitiven Überstunden“ (die entgeltlich, aber auch unentgeltlich geleistet werden) (vgl. Kohler/Spitznagel 1996).

Schaubild 6:

Veränderung der Jahresarbeitszeit (JAZ) und der vergüteten Überstunden pro Arbeitnehmer/in in Fünfjahresdurchschnitten für Westdeutschland (1961/65 = 100)



Quelle: Kohler/Spitznagel (1996) und eigene Berechnungen.

der zweiten Hälfte der 80er und ersten Hälfte der 90er Jahre. Der abnehmende Trend im Vergleich der Mehrjahresdurchschnitte schließt kurzfristige, durch konjunkturelle Schwankungen bedingte Abweichungen von diesem allgemeinen Trend nicht aus. Die gegen Entgelt geleisteten Überstunden nahmen 1995 gegenüber dem Rezessionsjahr 1993 pro Arbeitnehmer/in um 11,8 % zu, von 58,5 auf 65,4 Stunden/Jahr .

In Ostdeutschland betrug die durchschnittliche Jahresarbeitszeit 1995 pro Arbeitnehmer/in 1.622 Stunden und lag damit um 8 % höher als in Westdeutschland. Pro Arbeitnehmer/in wurden 48 vergütete Überstunden geleistet (drei Viertel der westdeutschen Stundenzahl). Der Anteil der Überstunden am gesamten Arbeitsvolumen war mit 3 % geringer als in den alten Bundesländern (4,4 %) (siehe Kohler/Spitznagel 1996).

Für die Debatte um die mittels Überstunden erschließbaren zusätzlichen Beschäftigungsmöglichkeiten gilt es zu berücksichtigen, „daß die statistischen Durchschnitte der Arbeitszeitrechnung für die work sharing-Debatte zwar eine notwendige, aber offenbar keine hinreichende Informationsgrundlage sind: Sie marginalisieren Überstundenarbeit, obwohl diese im konkreten Fall (Betrieb,

9

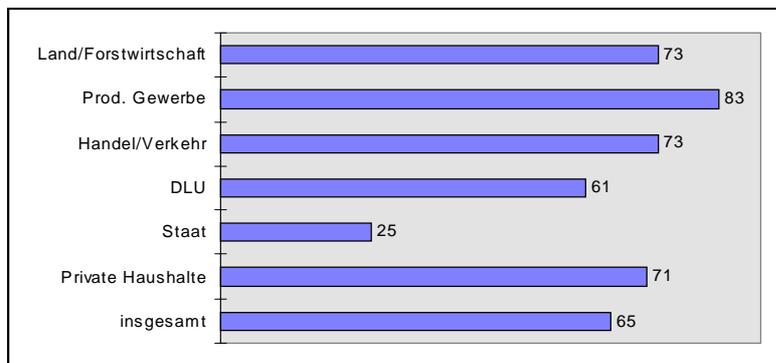
Diese 65,4 Stunden pro Arbeitnehmer/in verkörpern ein Volumen von 1,6 Mrd. Überstunden. Bei einer durchschnittlichen tariflichen Arbeitszeit von rd. 1.600 Stunden/Jahr pro Arbeitnehmer/in resultiert daraus rein rechnerisch ein Arbeitsplatzäquivalent im Jahre 1995 in Westdeutschland von ca. 1 Million, unter Einbeziehung der entsprechenden Werte für Ostdeutschland sind es für die Bundesrepublik insgesamt 1,3 Mio.

Arbeitsplatz, Beschäftigter) doch erheblichen Umfang annimmt“ (Köhler/Spitznagel 1996: 5).

Allein in der Betrachtung nach Wirtschaftsbranchen zeigt sich eine nicht unerhebliche Differenzierung (Schaubild 7). Überdurchschnittlich hohe Überstundenleistungen haben demnach Beschäftigte im produzierenden Gewerbe (darunter Baugewerbe: 105 Stunden pro Arbeitnehmer/in), in der Land- und Forstwirtschaft, Handel/Verkehr und im Bereich Private Haushalte erbracht.

Schaubild 7:

Durchschnittliche Zahl der vergüteten Überstunden pro Arbeitnehmer/in nach Wirtschaftsbranchen 1995 in Westdeutschland (in h)

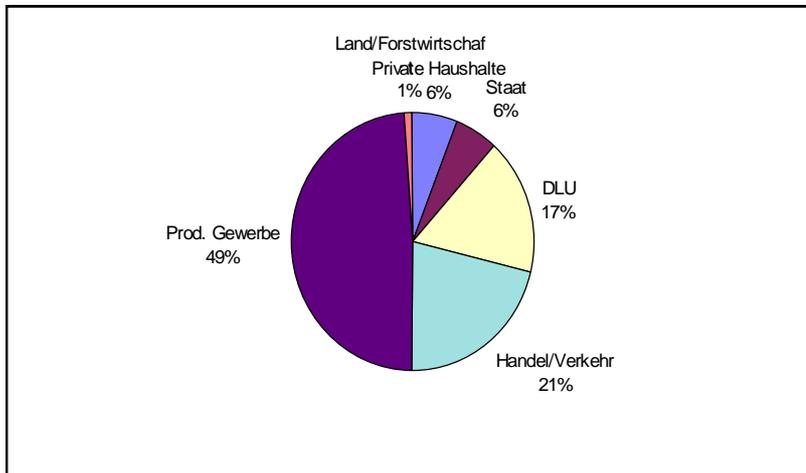


Quelle: Köhler/Spitznagel (1996)

Von Relevanz ist aber nicht nur die Höhe der Überstundenleistungen, sondern auch die Zahl der davon Betroffenen selbst. Rückschlüsse hierzu läßt der Anteil der einzelnen Wirtschaftsbranchen am Überstundenvolumen insgesamt zu (Schaubild 8). Danach wurden von den insgesamt rd. 1,6 Mrd. Überstunden nur 1 % im Bereich der Land- und Forstwirtschaft und 6 % im Bereich Private Haushalte erbracht. Insgesamt 70 % der geleisteten Überstunden entfielen auf das Produzierende Gewerbe und Handel/Verkehr. Bezogen auf die Zahl der Betroffenen und dem Überstundenvolumen sind es demnach diese zwei Wirtschaftsbereiche, in denen eine besonders hohe Beschäftigungswirkung des Überstundenabbaus zu erwarten ist.

Schaubild 8:

Anteil der Wirtschaftsbranchen am (vergüteten) Überstundenvolumen 1995 in Westdeutschland (in %)



Quelle: Köhler/Spitznagel (1996)

4.1.2 Mehrarbeit insgesamt

Über die Resultate der statistischen Arbeitszeitrechnung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hinaus bietet die Arbeitszeitberichterstattung, auf der Basis einer Arbeitnehmerbefragung, des Instituts zur Erforschung sozialer Chancen (ISO) weitere Informationen (Groß u.a. 1989; Bauer u.a. 1996): Zum einen über die Betroffenheit von Mehrarbeit überhaupt (inklusive unbezahlter bzw. transitorischer Überstunden), zum anderen über die „Freiwilligkeit“ geleisteter Mehrarbeit bzw. der Motive für Mehrarbeit.

Danach leisteten 36 % aller abhängig Beschäftigten in Westdeutschland 1989 regelmäßig Mehrarbeit, diese Quote nahm bis 1995 auf 45 % zu (Ostdeutschland: 47 %). Bezogen auf alle abhängig Beschäftigten stieg die durchschnittliche Mehrarbeitszeit pro Woche von 2,0 auf 2,8 Stunden, gleichzeitig sank die durchschnittliche Mehrarbeitszeit der Befragten mit regelmäßiger Überstundenarbeit von 6,5 auf 6,2 Stunden, das heißt, die Betroffenheit von regelmäßiger Mehrarbeit nahm zu, der Umfang der von den Betroffenen zu leistenden Mehrarbeit nahm gleichzeitig ab. Ebenfalls leicht gesunken ist die Quote von Beschäftigten mit regelmäßiger Mehrarbeit, die diese auch vergütet bekamen: von 40 % auf 37 % (Ostdeutschland ebenfalls 37 %).

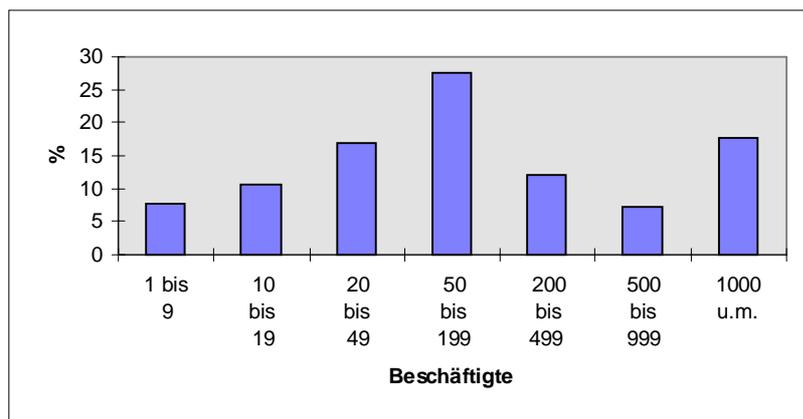
Die Akzeptanz für Überstunden ist deutlich gespalten: 55 % aller Beschäftigten, die Überstunden leisten, würden lieber seltener bzw. gar keine Überstunden erbringen (Ostdeutschland: 60 %). Damit liegt der Akzeptanzwert

niedriger als 1989, gleichzeitig aber höher als im Jahre 1993, was u.a. auf eine bestimmte Abhängigkeit dieser Werte von der allgemeinen Arbeitsmarktlage schließen läßt. „Guter Zuverdienst“ als ein Grund für Überstundenarbeit wird nur von 9 % aller westdeutschen Beschäftigten angegeben (Ostdeutschland: 6 %), 70 % benannten dagegen betriebliche und organisatorische Zwänge als individuelle Gründe für Überstundenarbeit. Die im Schaubild 9 sichtbar werdende Konzentration von Überstunden auf kleine und mittlere Betriebe (zwei Drittel des Überstundenvolumens wird in Betrieben b.u. 200 Beschäftigte geleistet, Ostdeutschland: 84 %) läßt vermuten, daß hier die Zwänge besonders stark ausgeprägt sind. Im Unterschied zu den Durchschnittswerten führen un- und angelernte Arbeiter/innen als Grund für Überstunden mit 26 % (Ostdeutschland: 18 %) überdurchschnittlich oft das Motiv „guter Zuverdienst“ an.

Die „Polarisierung“ bezüglich der Akzeptanz von Überstundenarbeit wird noch größer, wenn jene Beschäftigten in die Betrachtung einbezogen werden, die bisher keine Überstunden leisten. Von diesen wird in Westdeutschland zu 94% ein Überstundenwunsch verneint, in Ostdeutschland beträgt diese Quote 87 %, wobei ostdeutsche un- und angelernte Arbeiter/innen mit einer Ablehnung von nur 78 % hier deutlich vom Gesamwert abweichen: „Während in Westdeutschland das Potential derjenigen, die Überstunden machen wollen oder können, weitgehend ausgeschöpft scheint, existiert in Ostdeutschland insbesondere bei den gering verdienenden Beschäftigten eine beträchtliche Reserve an potentiellen Überstundenbeschäftigten“ (Bauer u.a. 1996: 74).

Schaubild 9:

Anteil der einzelnen Betriebsgrößenklassen am insgesamt 1995 in Westdeutschland erbrachten Überstundenvolumen (bezahlt und unbezahlt, in %)



Quelle: Köhler/Spitznagel (1996)

4.2 Zweitjobs, Scheinselbständigkeit, geringfügige Beschäftigung

In der aktuellen Debatte um beschäftigungspolitische Probleme sind Begriffe wie Schwarzarbeit, prekäre Beschäftigung, grauer Arbeitsmarkt usw., die sich wiederum mit Scheinselbständigkeit, geringfügiger Beschäftigung und Zweitjobs verbinden, in den Mittelpunkt gerückt. Als Ursachen für derartige Beschäftigungsverhältnisse werden vor allem die „Steuerflucht“, arbeits- und tarifrechtliche Hemmnisse (wie Kündigungsschutzbestimmungen), Druck von Arbeitgeberseite und nicht zuletzt die (aufgrund der krisenhaften Wirtschaftsentwicklung) größer gewordene Differenz zwischen Zeit- und Geldverfügbarkeit (siehe Kapitel 1) genannt. Die Konsequenzen dieser Entwicklung für das „Normalarbeitsverhältnis“ werden sehr differenziert bzw. gegensätzlich bewertet: Die Einschätzungen reichen von einer davon ausgehenden Gefahr der Erosion der rechtlichen Schutz- und sozialen Absicherungssysteme bis hin zu ihrer Wertung als notwendige Flexibilisierungformen der Beschäftigungssysteme, die gerade weniger Qualifizierten Chancen auf dem Arbeitsmarkt versprechen.

Mit den Begriffen Scheinselbständigkeit, geringfügiger Beschäftigung und Zweitjobs (bzw. Mehrfachbeschäftigung) werden arbeitsrechtlich, beschäftigungspolitisch und nicht zuletzt statistisch schwer zu erfassende Beschäftigungsverhältnisse charakterisiert, die sich durch „fließende Übergänge“ zwischen selbständiger und abhängiger Beschäftigung, sozialversicherungspflichtigen und -freien Beschäftigungsverhältnissen, Nebenerwerb sowohl von Erwerbstätigen als auch von Nichterwerbstätigen auszeichnen (siehe Dietrich 1996; Matthies u.a. 1994).

4.2.1 „Zweitjobs“

Mit „Zweitjobs“ wird jener Tatbestand beschrieben, daß neben der jeweiligen (bezahlten) Haupterwerbstätigkeit regelmäßig oder gelegentlich eine Nebenerwerbstätigkeit (im Prinzip auch mehrere) gegen Entgelt ausgeübt wird, demnach eine Mehrfachbeschäftigung vorliegt. Eine solche Zweitbeschäftigung kann ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis sein, die Zweitbeschäftigung kann auch (unabhängig vom Erwerbsstatus in der Haupttätigkeit) als eine selbständige oder eine abhängige Tätigkeit ausgeübt werden, einschließlich der Möglichkeit der „Scheinselbständigkeit“.

Die Nebenerwerbs- bzw. Mehrfachbeschäftigungsquote der Erwerbstätigen in den alten Ländern hat nach Schwarze (1997) zwischen 1986 und 1995 immerhin um einen Prozentpunkt von 8,7 % auf 9,7 % zugenommen, in absoluten Zahlen bedeutet dies eine Steigerung von 2,3 auf 2,5 Mio. Personen. Jeweils 42 % entfielen auf regelmäßige bzw. gelegentliche Nebenerwerbstätigkeit und rd. 15 % auf Mithilfe in einem Familienbetrieb. In den neuen Bundesländern betrug die Quote 1995 6,8 Prozent (das entsprach 0,7

Mio. Erwerbstätigen) und hätte sich damit gegenüber 1990 um fast drei Fünftel reduziert¹⁰, ab 1992 ist aber wieder eine Zunahme der Mehrfachbeschäftigungsquote in Ostdeutschland zu registrieren. Fast gleiche Anteile entfielen auch hier auf regelmäßige und gelegentliche Nebentätigkeit, auf Mitarbeit in einem Familienbetrieb entfielen rd. 10 %.

Der Anteil erwerbstätiger Frauen mit einer Nebenerwerbstätigkeit an der Gesamtheit aller erwerbstätigen Frauen in Westdeutschland fiel im gleichen Zeitraum von 9,9 % auf 9,1 % (ostdeutsche Frauen 1995: 5,5 %), bei Männern stieg die Quote von 7,9 % auf 10,1 % (Ostdeutschland: 7,9 %). Die wöchentliche Arbeitszeit in der Nebenerwerbstätigkeit je Erwerbstätigen reduzierte sich von rd. 10 auf 7 Stunden (Neue Bundesländer: 6 Stunden). Nach der Stellung im Beruf übten Angestellte (10,8 %) und Beamte im einfachen Dienst (23,8 %) überdurchschnittlich häufig eine Nebentätigkeit aus und die Mehrfachbeschäftigungsquote nahm in diesen beiden Gruppen noch zu (Werte für 1985 7,5 % bzw. 2,2 %). Demgegenüber hatten nur 8,5 % der Arbeiter einen Zweitjob und diese Quote war gegenüber 1986 (9,4 %) rückläufig (Schwarze 1997).

Die Differenzierung der Nebenerwerbstätigkeit nach der beruflichen Stellung widerspricht dem geläufigen bzw. von Medien gezeichneten Bild, wonach die mit Zweitjobs in Verbindung gebrachte „Schwarzarbeit“ sich vor allem auf Bau- und Handwerksleistungen nach „Feierabend“ bezieht. Eine mögliche Ursache ist darin zu suchen, daß das Volumen bezahlter Überstunden von Arbeitern deutlich dasjenige von Angestellten/Beamten übertrifft (Bauer u.a. 1996), weshalb die Notwendigkeit, aber auch der zeitliche Spielraum für eine Ausweitung des Arbeitsangebots in Gestalt einer Zusatzbeschäftigung in dieser Gruppe geringer ausfällt. Einen zweiten Erklärungszugang bietet die sogenannte Komplementaritätsthese, wonach „innerhalb einer Berufsausbildung bzw. in der folgenden Berufsausübung erworbene spezifische Qualifikationen das Angebotsverhalten und die Arbeitsmarktchancen auch in der Nebenerwerbstätigkeit beeinflussen. Diese Argumentation läßt sich dahingehend erweitern, daß nicht nur spezifische Qualifikationen, sondern auch das Berufsumfeld der Haupterwerbstätigkeit - formelle und informelle soziale Beziehungen, die Verfügbarkeit von Produktionsmitteln - das¹² Angebot von Nebenerwerbstätigkeit beeinflussen“ (Schwarze 1990: 229). Danach wäre die überdurchschnittlich hohe Mehrfachbeschäftigungsquote in der Gruppe der Angestellten/Beamten u.a.

¹⁰ Nach Holst/Schupp (1995) lag die entsprechende Quote 1990 in Ostdeutschland bei 18 %.

¹¹ Andere, auf dem SOEP basierende, Veröffentlichungen weisen bezüglich „Zweitjobs“ andere Werte aus (vgl. Schupp u.a. 1997): Danach übten 1995 in Westdeutschland 2,7 Mio. Beschäftigte (1996: 2,6 Mio.) und in Ostdeutschland 1995 bzw. 1996 0,4 Mio. eine Nebenerwerbstätigkeit auf. Diese Abweichungen können durch die jeweils unterschiedlichen Abgrenzung geringfügiger Beschäftigung begründet sein.

¹² Die Gültigkeit der Komplementaritätsthese läßt sich auch für die „Eigenarbeit“ nachweisen (vgl. Hinrichs 1989).

Folge eines „breiter verwertbaren“ Qualifikationsprofils und gleichzeitig eines (über formelle und informelle Beziehungen) erleichterten Zuganges zu Informationen über eine existierende Nachfrage nach entsprechenden Qualifikationen. Die Relevanz der Komplementaritätsthese läßt sich auch für den US-amerikanischen Arbeitsmarkt nachweisen (siehe folgenden Abschnitt).

4.2.2 „Zweitjobs“ in den USA

In diesem Zusammenhang auf die entsprechende Situation in den Vereinigten Staaten einzugehen hat zwei Gründe: Zum einen erscheinen die USA als das „Zweitjob-Land“ schlechthin, wo eine wachsende Zahl von Menschen von einem Job allein nicht mehr leben kann (Espenhorst 1995), zum zweiten erlauben die Daten des Current Population Survey (CPS, a monthly sample survey of 50,000 households) eine sehr detaillierte Analyse über die Struktur derjenigen Personen, die in den USA mehr als eine Erwerbstätigkeit ausüben.

Nach dieser Quelle stieg die Mehrfachbeschäftigungsquote bzw. -rate (multiple jobholders rate) in den USA von 4,9 % 1980 auf 6,2 % 1991 und hat sich mit 6,3 % für 1995 bzw. 6,2 % für 1996 seitdem nicht verändert¹³.

Die weiße erwerbstätige Bevölkerung übte häufiger mehr als einen Job als andere Bevölkerungsgruppen (white people 6,4 %, black people 5,2 % und Hispanic origin 3,8 %) aus. Von den rd. 8 Mio. Erwerbstätigen die 1996 einen Zweitjob ausübten, entfielen 22 % auf Personen mit zwei Teilzeitjobs: bei Männern waren es 13 % und bei den Frauen 32 %. Die Mehrzahl (56 %) kombinierte einen Vollzeit mit einem Teilzeitjob und 3 % übten zwei Vollzeitjobs aus (die restlichen 19 % waren den angeführten Kombinationen nicht zurechenbar). Für Zweitjobs wurden durchschnittlich 13 Stunden pro Woche aufgewendet, wodurch sich die durchschnittliche Wochenarbeitszeit für multiple jobholders auf 48 Stunden erhöhte (Stinson 1997).

Der CPS basiert auf dem Berichtswochenkonzept (reference week), weshalb ein direkter Vergleich mit den im vorhergehenden Abschnitt ausgewerteten SOEP-Daten sich methodisch nicht anbietet bzw. es ist für einen Vergleich auf die Daten des Labour Force Survey 1995 (Eurostat 1996) zurückzugreifen. Danach lag die Mehrfachbeschäftigungsquote 1995 in der Bundesrepublik bei 2,7 % (alte Bundesländer 3 % und neue Bundesländer 1,1 %), womit die Bundesrepublik einen mittleren Platz im EU-Vergleich einnahm. Die höchsten Mehrfachbeschäftigungsquoten wiesen Länder wie die Niederlande (4,9 %), Großbritannien (5,0 %) und Dänemark (5,7 %) auf. Somit liegt der Anteil der Erwerbstätigen mit mehr als einem Beschäftigungsverhältnis in den Vereinigten Staaten zwar um mehr als das Doppelte höher als in der

¹³

Die beiden letzteren Werte sind mit den Angaben bis Anfang der neunziger Jahre aufgrund einer veränderten Fragestellung nicht voll vergleichbar (siehe Stinson 1997).

Bundesrepublik, er liegt aber gleichzeitig nur geringfügig über dem entsprechenden Wert in Dänemark, dem Land mit der höchsten Mehrfachbeschäftigungsquote im EU-Vergleich¹⁴.

Die Mehrfachbeschäftigungsquote unterscheidet sich stark in Abhängigkeit von Bildungsabschluß, Berufsgruppen, Tätigkeitsbereichen und Wirtschaftszweigen (Amirault 1997):

Nur 3,3 % derjenigen ohne berufliche Bildung („less than high school“) übten eine zweite Berufstätigkeit aus. Nach Berufsgruppen betrachtet lag die Mehrfachbeschäftigungsquote zwischen 9,1 % bei Wissenschaftlern (hier insbesondere Lehrer an „secondary schools“ sowie im Universitätsbereich) und 4,1 % bei Maschinenbedienern und Montierern. Die Zweigstruktur derjenigen mit einer Zweitbeschäftigung bestätigt die zuvor aufgezeigten Trends: Überdurchschnittlich hoch war die Mehrbeschäftigungsquote im Bereich Öffentliche Verwaltung und im Bildungsbereich (11,9 % bzw. 10,2 %), unterdurchschnittlich im Verarbeitenden Gewerbe (4,8 %).

Die Daten zeigen weiterhin eine hohe Übereinstimmung zwischen Haupt- und Nebenerwerbstätigkeit und bestätigen somit die oben erwähnte Komplementaritätsthese, wonach die spezifische Qualifikation in der Haupterwerbstätigkeit Angebotsverhalten und Arbeitsmarktchancen auch in der Nebenerwerbstätigkeit beeinflussen. Das heißt, die Mehrzahl der Zweitjobs entspricht der im Hauptberuf ausgeübten Tätigkeit, der höchste Grad der Übereinstimmung existierte in der Gruppe der Wissenschaftler.

Im Unterschied dazu scheint die unterschiedliche Einkommenshöhe keinen Einfluß auf die Ausübung eines Zweitjobs zu haben: die Schichtung der Beschäftigten nach Einkommensquintilen (Basis: Wochenverdienste) zeigt einen fast gleichbleibende Mehrfachbeschäftigungsquote in allen Quintilen (im untersten Quintil beträgt sie 6,4 % und im höchsten Quintil 5,9 %).

Amirault fasst die Ergebnisse in folgender Weise zusammen: „In general, the data indicate that an occupational pattern of multiple jobholding exists that is driven more by the opportunities that highly trained and educated workers have to obtain additional jobs¹⁵ than by a need for earnings to meet basic living expense“ (Amirault 1997: 11).

¹⁴ Das Berichtswochenkonzept kann insoweit zu einer Untererfassung der Mehrfachbeschäftigung führen als diese oft einen saisonalen Charakter aufweist.

¹⁵ Schwarze (1990) konnte auch für Westdeutschland zeigen, daß nicht allein Einkommensmotive für die Aufnahme einer Nebenerwerbstätigkeit ausschlaggebend sind. Nebenerwerbstätigkeiten verbinden sich auch mit der Möglichkeit, eine geringe Arbeitszufriedenheit in der Haupterwerbstätigkeit zu kompensieren.

4.2.3 „Scheinselbständigkeit“

„Scheinselbständige“ bzw. „abhängige Selbständige“ sind Personen, die von den arbeits- und sozialrechtlich Konsequenzen her gesehen als Freie Mitarbeiter bzw. selbständige Einzelunternehmer tätig sind, ihre de facto Beziehung zum jeweiligen Auftraggeber aber eher einem Arbeitnehmerstatus entspricht. Die Schwierigkeit, auch für eine Analyse des Ausmaßes an Scheinselbständigkeit, besteht im Kern darin, daß eine gesetzliche Definition des Arbeitnehmerbegriffs nicht vorliegt.

Als arbeitnehmertypische Merkmale haben sich in der entsprechenden Rechtssprechung folgende Punkte durchgesetzt (Matthies u.a. 1994): Weisungsunterworfenheit, Eingliederung in die betriebliche Organisation, fehlendes Unternehmensrisiko, persönliche Arbeitsleistung für nur einen Arbeitgeber. Selbst diese Merkmale lassen aber oft keine eindeutige Bestimmung einer „Scheinselbständigkeit“ zu, insoweit die entsprechenden Tätigkeiten sowohl Merkmale einer selbständigen als auch einer unselbständigen Beschäftigung aufweisen können. Aufgrund der fehlenden Eindeutigkeit führt (Dietrich 1996) daher zusätzlich die Kategorie des „arbeitnehmerähnlichen Beschäftigten“ bzw. des „Semiabhängigen“ ein.

Von Arbeitgeberseite aus besteht das Motiv für derartige Beschäftigungsverhältnisse sicherlich unter anderem in der Möglichkeit zur einseitigen Verlagerung der Haftungs- und Ausfallrisiken, Vermeidung arbeits-, tarif- und sozialrechtlicher Verpflichtungen, Externalisierung von Kosten usw. Von Arbeitnehmerseite können mangelnde Beschäftigungsalternativen, ein erhöhter Selbstbestimmungsgrad, verbesserte Arbeitsangebotschancen infolge des Verzichts auf entsprechende arbeits-, tarif- und sozialrechtliche Ansprüche sowie zusätzliche Verdienstmöglichkeiten Motive für die Aufnahme einer entsprechenden Tätigkeit sein.

Das IAB-Projekt „Freie Mitarbeiter und selbständige Einzelunternehmer mit persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit“ (siehe Dietrich 1996) gelangte zu dem Ergebnis, daß rd. 2,5 Mio. Personen (deutschsprachige Wohnbevölkerung) bezüglich ihrer Tätigkeit der Grauzone von selbständiger und abhängiger Tätigkeit zuzuordnen waren. Darunter entfielen 38 % auf Erwerbstätige in ihrer Haupterwerbstätigkeit, 24 % auf Erwerbstätige in ihrer Nebentätigkeit (Zweitjobs) und 38 % auf Nichterwerbstätige (wie Hausfrauen, Studenten, Renter, einschl. Arbeitslose).

Legt man das Kriterium persönliche Abhängigkeit („Weisungsunterworfenheit“) zugrunde, waren von diesen 2,5 Mio. Personen 20,5 % (508 Tsd.) sogenannte „Scheinselbständige“ (d.h. sie übten eindeutig eine abhängige Beschäftigung aus), 34,5 % entfielen auf sogenannte „Semi-abhängige“, 42,8 % waren hinsichtlich ihrer ausgeübten Haupt- bzw. Nebenerwerbstätigkeit tatsächlich als beruflich selbständig einzustufen und 2,2 % konnten nicht zugeordnet werden. Der Anteil von „Scheinselbständigen“ selbst reichte von 18,9 % bei Nichterwerbstätigen und 26,2 % bei Erwerbstätigen, die eine Nebentätigkeit ausübten (Tabelle 2). Insgesamt waren rd. 5 % aller Erwerbstätigen und 3 % aller Nichterwerbstätigen im arbeits- bzw. sozialrechtlichen Sinne in der Grauzone zwischen selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit beschäftigt und eindeutig als „Scheinselbständige“ waren 1,0 % aller Erwerbstätigen und 0,6 % aller Nichterwerbstätigen zu charakterisieren.

Tabelle 2:

Zahlenmäßiger Umfang der Personen, die in der Grauzone von selbständiger und unselbständiger Arbeit tätig sind sowie Anteil der „Scheinselbständigen“ 1995

Personen in der „Grauzone“	in Tsd.	Anteil der „Scheinselbständigen“ an Personen in der „Grauzone“ in %
Erwerbstätige in der ...Haupterwerbstätigkeit	938	19,1
...Nebenerwerbstätigkeit	585	26,2
Erwerbstätige insgesamt	1.523	21,8
Nichterwerbstätige	954	18,4
zusammen	2.477	20,5

Quelle: Dietrich (1996) und eigene Berechnungen.

¹⁶

Kriterien hierfür sind u.a.: Örtliche, zeitliche, inhaltliche Weisungsbindung, Zusammenarbeit mit Mitarbeitern des Auftraggebers und Arbeit mit Arbeitsmitteln des Auftraggebers.

4.2.4 Geringfügige Beschäftigung

Die Problematik der geringfügigen Beschäftigung erfährt gegenwärtig eine große Aufmerksamkeit, vor allem was den Aspekt der Beitragsfreiheit gegenüber den Sozialversicherungszweigen betrifft.

Laut Sozialgesetzbuch (Stand 1997) sind abhängige Tätigkeiten dann von der Sozialversicherungspflicht befreit:

- wenn sie bis zu 14 Stunden/Woche ausgeübt wird und das monatliche Arbeitsentgelt regelmäßig 610 DM (West) bzw. 520 DM (Ost) nicht übersteigt, bzw.
- wenn sie im Jahr nicht länger als zwei Monate bzw. 50 Arbeitstage ausgeübt wird.

Liegen diese Bedingungen vor, dann ist der/die Betreffende von Beiträgen zur Renten- und Krankenversicherung befreit. Für die Arbeitslosenversicherung bemißt sich die Befreiung allein an der wöchentlichen Stundenzahl (ab 15 Wochenstunden besteht eine Versicherungspflicht), auch wenn diese Stundenzahl durch mehr als ein Beschäftigungsverhältnis erst erreicht wird (Kumulationsregelung). Auch geringfügig Beschäftigte haben einen Anspruch auf die Entgeltfortsetzung im Krankheitsfall. Für den Arbeitgeber existiert auf jeden Fall die Pflicht zur Abführung einer Lohnsteuer in einer pauschalisierten Höhe von 20 % (zuzüglich des Solidaritätszuschlages). Die Aufteilung dieser Summe zwischen Arbeitgeber und -nehmer haben beide Seiten miteinander zu vereinbaren (Meinhardt u.a. 1997).

Handelt es sich um eine „Zweit“beschäftigung beträgt die Einkommensobergrenze ein Sechstel der Summe aus beiden Einkünften, das heißt, geringfügige Beschäftigung ist hier nicht mit den sogenannten 610/520-Mark-Jobs gleichzusetzen.

Die Aufzählung der genannten Kriterien macht deutlich, daß eine Erfassung des Anteils geringfügiger Beschäftigung an den Beschäftigungsverhältnissen mittels Befragungen schwierig ist, weshalb in der Regel allein der Erwerbsumfang (bis zu 14 Stunden/Woche) als Grundlage der Erfassung gilt (vgl. Meinhardt u.a. 1997; Schupp u.a. 1997; Schwarze 1997).

Eine geringfügige Beschäftigung kann einmal als eine Haupterwerbstätigkeit (beispielsweise geringfügig Teilzeitbeschäftigte) oder als eine (geringfügige) Nebenerwerbstätigkeit von nicht erwerbstätigen Personen (Arbeitslose, Schüler, Studenten, Hausfrauen/männer, Rentner) ausgeübt werden. Im Unterschied dazu zählen nach ILO - Kriterien (bzw. dem Labour Force - Konzept), wie in Tabelle 3, alle diejenigen Personen zu den Erwerbstätigen, die mindestens für eine Stunde/Woche eine Tätigkeit gegen Entgelt ausüben, die Unterscheidung zwischen einer geringfügigen

Beschäftigung als Haupterwerbstätigkeit und einer geringfügigen Beschäftigung als eine Nebenerwerbstätigkeit entfällt hier. Diese unterschiedliche Erfassung scheint ohne besondere Relevanz, ihre Berücksichtigung könnte für die aktuelle Debatte aber von Bedeutung sein.

Geringfügige Beschäftigung ist vor allem ein Problem von „Hausfrauen“: Von den insgesamt rd. 4 Mio. ausschließlich geringfügig Beschäftigten in der gesamten Bundesrepublik waren 1996 40 % Ehefrauen, 25 % Schüler und Studenten, je 10 % Rentner und Arbeitslose sowie 7 % Alleinerziehende (Meinhardt u.a. 1997)¹⁷. Dem entspricht auf der anderen Seite, daß die Haupttätigkeitsfelder für derartige Beschäftigungsverhältnisse auf Seiten der Frauen „Putzen in Privathaushalten“ (bzw. entfielen zwei Fünftel der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse auf Privathaushalte) und auf Seiten der Männer „Ferien-, Semesterjobs“ waren¹⁸. Zumindest zu fragen wäre, inwieweit u.a. eine verbesserte finanzielle Ausbildungsförderung einen Teil des Problems geringfügiger Beschäftigung lösen helfen könnte? Außerdem zeigt die soziale Struktur der ausschließlich geringfügig Beschäftigten, daß sozialversicherungsfreie Tätigkeit für den überwiegenden Teil der Betroffenen nicht mit sozialversicherungsschutzfreier Tätigkeit gleichgesetzt werden kann: Studenten, Renter und Arbeitslose sind in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert, Schüler über ihre Eltern und Ehefrauen über ihre Ehepartner (für Personen mit „Zweitjobs“ greift der durch die Haupttätigkeit erworbene Versicherungsschutz).

Die in Tabelle 3 ausgewiesenen „geringfügig Hauptbeschäftigten“ (bzw. ausschließlich geringfügig Beschäftigten) sind als Abgrenzung zu denjenigen Erwerbstätigen zu sehen, die eine geringfügige Beschäftigung als „Zweitjob“ ausüben¹⁹. In Westdeutschland stieg die Zahl der geringfügig Hauptbeschäftigten zwischen 1991 und 1996 um 540.000 auf insgesamt rd. 3,5 Mio.

¹⁷

Insgesamt lag der Frauenanteil lt. SOEP-Angaben 1996 bei 44,2 % in West- und 52,5 % in Ostdeutschland.

¹⁸

Laut einer Befragung des Instituts der Deutschen Wirtschaft für Westdeutschland (zitiert in: Focus, 20/1997, S. 218).

¹⁹

Nach Schupp u.a. (1997) übten 1996 44 % der westdeutschen und 39 % der ostdeutschen Zweitbeschäftigten eine geringfügige Nebentätigkeit aus. Summiert man geringfügig Hauptbeschäftigte und die geringfügigen Nebentätigkeiten erhält man die Zahl bzw. Quote geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse. Demnach existierten in Deutschland 1996 5,4 Mio. geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (davon drei Viertel geringfügig Hauptbeschäftigte), d.h. die Quote geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse an sämtlichen Beschäftigungsverhältnissen betrug 13,0 %. Die in verschiedenen Presseveröffentlichungen für 1997 genannte Zahl von 5,6 Mio. „Minijobs“ beruhen auf einer Untersuchung des Kölner Instituts für Sozialforschung und beziehen sich ebenfalls auf Beschäftigungsverhältnisse, also unter Einbeziehung entsprechender Zweitjobs. Letztere fallen, wie schon angedeutet, streng genommen nicht unter die 610/520-Mark-Jobs. Bezieht man die gleichzeitige Ausübung mehrerer geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse in Betrachtung mit ein, was insbesondere den privaten Haushaltsbereich betrifft, existierten in der Bundesrepublik 6,7 Mio. derartige Beschäftigungsverhältnisse.

Ohne diesen Zuwachs wäre der Rückgang der Erwerbstätigenzahl um rd. zwei Drittel höher ausgefallen (diese zuletzt getroffene Aussage besitzt ihre Gültigkeit aber nur unter Zugrundelegung der ILO-Kriterien) bzw. können theoretisch zwei Drittel der weggefallenen „regulären“ Arbeitsplätze durch 610/520-Mark-Jobs ersetzt worden sein, was sicher so nicht zutrifft. Demzufolge erhöhte sich im betrachteten Zeitraum der Anteil geringfügig Hauptbeschäftigter an den Erwerbstätigen insgesamt um 1,8 Prozentpunkte, von 9,3 % auf 11,1 % bzw. übten 1991 7,9 % und 1996 8,6 % aller Nichterwerbspersonen (einschl. Erwerbslose) eine derartige Tätigkeit aus.

Deutlicher waren die Veränderungen in Ostdeutschland, wo der Anteil geringfügiger Beschäftigter an der Erwerbstätigenzahl von 2,7 % auf 8,1 % bzw., bezogen auf Nichterwerbspersonen und Erwerbslose, von 2,5 % auf 6,2 % anstieg. Hier scheint eher der drastische Arbeitsplatzabbau als etwa die oft unterstellte „Steuer- und Abgabenflucht“ der Betroffenen Ursache für die drastische Zunahme derartiger Beschäftigungsverhältnisse zu sein²⁰.

²⁰

Unter Einbeziehung der gegenüber dem Mikrozensus im SOEP zusätzlich ermittelten geringfügig Hauptbeschäftigten im Umfang von rd. 2,5 Mio. 1996 würde die Erwerbstätigenquote (bezogen auf die Bevölkerung im Alter von 15 - 64 Jahre) von 64,0 Prozent (siehe OECD 1997) auf 68,4 % ansteigen und damit höher als beispielsweise in den Niederlanden (66,0 %) liegen.

Tabelle 3:

Geringfügig Hauptbeschäftigte in West- und Ostdeutschland 1991 und 1996

	1991	1996	Differenz
<u>Westdeutschland</u>			
Erwerbstätige ohne geringfügige Hauptbeschäftigung (in 1.000)	28.600	27.812	- 788
geringfügig Hauptbeschäftigte (in 1.000) *	2.933	3.473	540
Erwerbstätige insgesamt (in 1.000)	31.533	31.285	- 248
Anteil geringfügig Hauptbeschäftigter an Erwerbstätigen insgesamt (in %)	9,3	11,1	
Anteil geringfügig Hauptbeschäftigter an Nicht-erwerbspersonen und Erwerbslosen (in %)	7,9	8,6	
<u>Ostdeutschland</u>			
Erwerbstätige ohne geringfügige Hauptbeschäftigung (in 1.000)	7.678	6.595	- 1.083
geringfügig Hauptbeschäftigte (in 1.000) *	213	581	368
Erwerbstätige insgesamt (in 1.000)	7.891	7.176	- 715
Anteil geringfügig Hauptbeschäftigter an Erwerbstätigen insgesamt (in %)	2,7	8,1	
Anteil geringfügig Hauptbeschäftigter an Nicht-erwerbspersonen und Erwerbslosen (in %)	2,5	6,2	
<u>insgesamt</u>			
Erwerbstätige ohne geringfügige Hauptbeschäftigung (in 1.000)	36.278	34.407	- 1.871
geringfügig Hauptbeschäftigte (in 1.000)	3.146	4.054	908
Erwerbstätige insgesamt (in 1.000)	39.424	38.461	- 963
Anteil geringfügig Hauptbeschäftigter an Erwerbstätigen insgesamt (in %)	8,0	10,5	
Anteil geringfügig Hauptbeschäftigter an Nicht-erwerbspersonen und Erwerbslosen (in %)	6,9	8,1	

*) Wöchentliche Arbeitszeit bis 14 Stunden sowie regelmäßig nebetätig.
Quelle: Schupp u.a. (1997) und eigene Berechnungen.

Als Zwischenfazit soll an dieser Stelle festgehalten werden:

- Deutschland hat weder, was die Arbeitszeidlänge, das Ausmaß der Arbeitszeitreduzierung noch die präferierte Wochenarbeitszeit betrifft, eine „Sonderrolle“ inne. Vielmehr scheint im europäischen Rahmen, unabhängig von den jeweiligen institutionellen Rahmenbedingungen, ein nicht unbedeutendes Potential für eine stärkere und koordinierte Nutzung einer beschäftigungsfördernden Arbeitszeitpolitik weiterhin vorhanden zu sein.
- Eine in der Literatur angeführte Hypothese lautet, daß die geäußerten Arbeitszeitpräferenzen nur bedingt die „wirklichen“ Präferenzen zum Ausdruck bringen, das heißt, eine „politisch durchgesetzte“ Arbeitszeitreduzierung ruft Anpassungsreaktionen an das gewünschte Arbeitsangebot hervor, die mögliche Umverteilungspotentiale in Frage stellen.
- Danach hätte erwartet werden können, daß die Entwicklung und die Bereitschaft zur Ableistung vergüteter Überstunden (als Anpassungsreaktion in der Haupterwerbstätigkeit) sowie Umfang und Häufigkeit der Nebenerwerbstätigkeiten in ihren verschiedenen Formen deutlich zunehmen. Trotz der insgesamt differenziert zu wertenden Ergebnisse liefert die aufgezeigte Entwicklung vergüteter Überstunden insgesamt, wie auch der Bereitschaft für die Ableistung von Überstunden, keine Bestätigung oben angeführter Hypothese.
- Fast jeder zehnte Erwerbstätige (SOEP-Daten) übt mittlerweile mehr als eine (bezahlte) Beschäftigung aus, was gegenüber Mitte der achtziger Jahre eine Zunahme von einem Prozentpunkt bzw. rd. 200.000 Personen in den alten Ländern bedeutet. Ohne diesen Trend unterschätzen zu wollen, kann er (und mehr noch die berufliche Struktur von „Mehrfachbeschäftigten“) nicht uneingeschränkt als Beleg für eine Ausweitung des Arbeitsangebots infolge einer Arbeitszeitreduzierung dienen und offenbar sind es nicht Einkommensmotive allein die zu einer Mehrfachbeschäftigung führen.
- Geringfügige Beschäftigung von Nichterwerbspersonen stellt ein sehr heterogenes Phänomen dar: Es reicht vom Semesterjob von Studenten, dem Zuverdienst eines Rentners über die Alleinerziehende (die nur stundenweise über Betreuungsmöglichkeiten für ihr Kind verfügt) mit einer geringfügigen Teilzeitbeschäftigung im Einzelhandel und der Arbeitsimmigrantin, die als Putzhilfe in einem oder mehreren Privathaushalten tätig ist. Dementsprechend vielfältig werden auch die Motive für die Ausübung solcher Beschäftigungsverhältnisse sein, was bei entsprechenden Vorschlägen zur Eindämmung prekärer Beschäftigungsverhältnisse Berücksichtigung finden sollte.
- Die hier analysierten Beschäftigungsverhältnisse sind teilweise mit dem sensiblen Bereich der „Schwarzarbeit“ bzw. „Schattenwirtschaft“ verknüpft und man kann deshalb von einer gewissen Dunkelziffer ausgehen. Schätzungen über das Ausmaß schattenwirtschaftlicher Aktivitäten und die Bestimmung dessen, was zur Schwarzarbeit zählt, sind, dem Gegenstand entsprechend, mit großen Unsicherheiten behaftet (Schwarze 1990). Dies

gilt insbesondere für „den politisch sensiblen Bereich der illegalen Ausländerbeschäftigung“²¹. Wählt man die sogenannte „Scheinselbständigkeit“ als jenen Bereich, in dem Schwarzarbeit (im Sinne der Nichtentrichtung von Sozialabgaben) als gegeben vorausgesetzt werden kann, betraf dies (siehe Punkt 4.2.3) hochgerechnet ca. 330.000 (deutsche) Erwerbstätige (bzw. rd. 1 % aller Erwerbstätigen) und ca. 180.000 Nichterwerbstätige (bzw. rd. 0,6 % aller Nichterwerbstätigen, einschl. Arbeitslose).

- Im Zusammenhang mit der Berichterstattung über das Beschäftigungs-sicherungsmodell bei der Volkswagen AG tauchte ebenfalls immer wieder die These von einer damit verbundenen massiven Ausweitung der Schwarzarbeit auf. Im Rahmen einer repräsentativen Befragung der dort Beschäftigten (Promberger u.a. 1996) konnte im Gegensatz dazu festgestellt werden, daß die Einkommenskompensation vor allem mittels Überstunden erfolgt, aber eine Einkommenskompensation selbst nur 14 % der Befragten gelingt. Die Mehrheit versucht vor allem durch Ausgabekürzungen den Einkommensausfall auszugleichen.

Selbst wenn die angeführten Daten die vorausgesagten „Anpassungsreaktionen des Arbeitsangebots bei Arbeitszeitrationierungen nicht uneingeschränkt bestätigen (vor allem unter diesem Aspekt wurden sie hier analysiert), ist damit noch nicht die Frage beantwortet, ob eine Ausweitung des Arbeitsangebotes gewünscht aber nicht realisiert werden kann bzw. Arbeitszeitreduzierungen immer freiwillig erfolgt sind?

Anhand von Aktivitätsstrukturen privater Haushalte zur Alltagsbewältigung wird beispielsweise eine deutliche Polarisierung in Abhängigkeit vom Einkommensniveau und Humankapitalausstattung deutlich: Haushalte mit knappen Haushaltsressourcen müssen vor allem auf ausgabenvermeidende Aktivitäten zurückgreifen, während demgegenüber Haushalte mit einer günstigeren Ressourcenausstattung vor allem Aktivitäten hinsichtlich einer besser vergüteten Haupterwerbstätigkeit oder der Suche nach Zweitjobs aufweisen (Schultz 1997). Die soziale Struktur der Mehrfachbeschäftigten in den Vereinigten Staaten verweist auf dieselbe Tendenz.

Zwischen diesen *working-rich* bzw. *working-poor households*²² kann aber auch eine Form der Umverteilung von Arbeit entstehen, die eine Integration in das Erwerbssystem und soziale Desintegration miteinander verbindet, worauf im letzten Kapitel eingegangen werden soll.

²¹ „In der Öffentlichkeit und in den Medien wird häufig der Eindruck erweckt, daß die Größenordnungen von illegaler Migration und Beschäftigung bekannt wären. Angaben dieser Art sollte allerdings mit großer Skepsis begegnet werden; wissenschaftlich fundierte Schätzungen, unter Angabe der zugrundegelegten Schätzannahmen, existieren für die Bundesrepublik nicht“ (Lederer/Nickel 1997: 35).

²² Hinrichs (1989) verwendet die Begriffe *working-rich* bzw. *working poor households* im Zusammenhang mit der soziostrukturell differenzierten Fähigkeit der Haushalte zur Kompensation von Erwerbs- durch Eigenarbeit.

5 Umverteilungspotentiale an der Schnittstelle zwischen privaten Haushalten und Arbeitsmarkt

Die Diskrepanz hinsichtlich des ökonomischen Zwanges zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit bzw. Ausweitung des Arbeitsangebotes und den Umsetzungschancen dieser Präferenzen hat zugenommen:

„Die seit Mitte der siebziger Jahre deutlich zunehmende Polarisierung der Erwerbsbeteiligung zwischen besser und weniger qualifizierten Frauen setzte sich in Westdeutschland auch bis 1995 fort und ist mittlerweile bei ostdeutschen Frauen noch stärker ausgeprägt. Qualifikation wird somit für nicht erwerbstätige Frauen zunehmend zum Kriterium für Erwerbstätigkeit bzw. Erwerbsmöglichkeit. West- und ostdeutsche Frauen ohne Berufsausbildung bzw. mit weniger anspruchsvollen Berufen waren einerseits im überdurchschnittlichen Maße arbeitslos und suchten dreimal so häufig Arbeit wie der Durchschnitt aller Frauen“ (Engelbrech u.a. 1997: 167f.).

Die „Kombination“ von ökonomischen Zwängen zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit für geringqualifizierte Frauen einerseits und fehlenden Arbeitsplätzen sowie fehlenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten andererseits und dem gleichzeitig gestiegenen Koordinierungs-, Synchronisations- und Planungsaufwand zwischen Erwerbs- und Privatsphäre für die im Berufsleben stehenden Frauen, kann eine „neue Arbeitsteilung“ bzw. Segmentierung entstehen lassen: „... zwischen denjenigen Frauen, die genügend Geld verdienen, um sich die Entlastung auf dem (meist grauen) Arbeitsmarkt kaufen zu können und denjenigen, die auf diese Art von *ungesicherten und schlecht bezahlten Arbeitsverhältnissen* angewiesen sind, den im Haushalt arbeitenden Frauen wie Putzfrauen, Kinder'mädchen', unter ihnen besonders häufig Ausländerinnen“ (Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ 1995: 396).

Gerade westdeutsche Mütter mit Kindern unter 16 Jahre üben überdurchschnittlich häufig eine geringfügige Beschäftigung aus (Holst/Schupp 1997), gleichzeitig bleiben die Konsequenzen der *Auflösung fester Zeitmuster* nicht nur auf Frauen beschränkt ²³.

Büchtemann/Quack (1989) konnten, auf der Basis der SOEP-Daten von 1984-87, zwar nachweisen, daß Teilzeitarbeit und befristete Beschäftigung - in Abhängigkeit von der Dauer dieser Beschäftigungsverhältnisse, eigener Qualifikation und Einkommensposition des Ehepartners -, nicht generell mit

²³

Hielscher/Hildebrandt (1997) beschreiben die Konsequenzen des Arbeitszeitmodells für die VW-Beschäftigten in folgender Weise: „Insofern wirkt die Kombination von Arbeitszeitverkürzung und Flexibilisierung als massiver, aufgezwungener Individualisierungsschub, der die Trennung von Arbeit und kompensatorisch gestalteter Freizeit sowie den Rückzug ins Private eher noch zu fördern scheint“ (Hielscher/Hildebrandt 1997: 58).

„prekären“ Beschäftigungsverhältnissen gleichzusetzen sind. Gleichwohl bestehe aber die Tendenz, daß geringfügige Beschäftigung sich auch mit niedrigen Familieneinkommen verbindet und, in Abhängigkeit von der Dauer dieser Beschäftigungsverhältnisse, die Wahrscheinlichkeit zu einem Übergang auf „reguläre“ Voll- oder Teilzeitstellen abnimmt.

Nach dem bisher Gesagten liegt der Schluß nahe, daß, insbesondere bei Frauen, der Anteil unfreiwilliger bzw. „unterbeschäftigter“ Teilzeitbeschäftigter eher hoch und der Anteil der „Überbeschäftigten“ bei Vollzeitbeschäftigten eher gering ausfallen muß. Entsprechend den Resultaten der „IAB-Frauenbefragung 1995“ (Beckmann 1997) sind lediglich 15 % (West) bzw. 14 % (Ost) der vollzeiterwerbstätigen Frauen bereit, vorübergehend oder dauerhaft in Teilzeit zu wechseln. Dem stünden 27 % (West) und 55 % (Ost) der Teilzeitbeschäftigten gegenüber, deren gewünschte Arbeitszeit größer wäre als ihre derzeitige Arbeitszeit. „Unter der Bedingung, daß auch ‘unterbeschäftigte’ teilzeiterwerbstätige Frauen die Möglichkeit erhalten sollen, ihr Arbeitsvolumen wunschgemäß aufzustocken, wäre damit bereits das gesamte aus Arbeitszeitreduzierungen freiwerdende Stundenvolumen ‘aufgebraucht’. Für Neueinstellungen wäre folglich kein Spielraum“ (Beckmann 1997: 639).

An einer solchen Betrachtungsweise scheint zumindest der Aspekt diskutierbar, ob es sinnvoll und politisch gewollt sein kann, das Problem der Umverteilung von Arbeit nur auf Frauen bezogen zu betrachten und in dieser Eingrenzung auch lösen zu wollen²⁴, insbesondere wenn eine „unfreiwillige“ Arbeitszeitverkürzung seitens der Frauen mit einer „unfreiwilligen“ Arbeitszeitverlängerung seitens der Männer einhergeht.

Laut Bauer u.a. (1996) haben 44 % der erwerbstätigen Frauen mit Kindern in Westdeutschland und 22 % der entsprechenden Frauen in Ostdeutschland aufgrund der daraus resultierenden zeitlichen Betreuungsaufwendungen ihre Arbeitszeit verändert, die Quote der Männer lag mit 17 % in West- und 10 % in Ostdeutschland deutlich darunter. „Ändern ... Männer ihre Arbeitszeiten aufgrund der Kinderbetreuung, so bedeutet dies keine Arbeitszeitreduktion, sondern häufig eine Flexibilisierung in Lage und Dauer. Ändern Frauen dagegen ihre Arbeitszeiten, so bedeutet dies in der Regel eine

²⁴

Andere Erhebungen zu Arbeitszeitpräferenzen vermitteln ein günstigeres Bild: So gaben laut „Arbeitszeitberichterstattung '95“ (Schilling u.a. 1996) 20 % der vollzeitbeschäftigten Frauen in West- und 14 % in Ostdeutschland an, lieber in Teilzeit arbeiten zu wollen. Demgegenüber wollten 8 % der teilzeitbeschäftigten Frauen in West- und 49 % der teilzeitbeschäftigten Frauen in Ostdeutschland in Vollzeit arbeiten. Legt man nicht die Frage nach Voll- oder Teilzeitpräferenz zugrunde, sondern, ob die Befragten überhaupt mehr oder weniger Stunden arbeiten möchten, wollten 1993 rd. die Hälfte der west- und ostdeutschen Frauen in Vollzeit ihre wöchentliche Arbeitszeit um mindestens 2 Stunden reduzieren und 19 % der west- und 43 % der ostdeutschen weiblichen Teilzeitbeschäftigten ihre wöchentliche Arbeitszeit um mindestens 2 Stunden verlängern (Holst/Schupp 1994)

Arbeitszeitreduktion“ (Bauer u.a. 1996: 235). Die entgegengesetzte Richtung der Arbeitszeitveränderung zwischen Männern und Frauen kommt darin zum Ausdruck, daß diese Männer (in Ost- und Westdeutschland) gegenüber Frauen und gegenüber Männern, die ihre Arbeitszeit nicht verändert hatten, zum einen die höchste Differenz zwischen vertraglicher und tatsächlicher Arbeitszeit aufwiesen und zum anderen die längste (tatsächliche) Wochenarbeitszeit: 44,1 Stunden in West- bzw. 46,9 Stunden in Ostdeutschland. (vgl. Bauer u.a. 1996: Tabellen V-15 und V-26). Insoweit bestätigen die Daten das gewohnte Bild über die Situation der Umverteilung der Arbeit zwischen den Geschlechtern. Gleichzeitig wies aber gerade diese Gruppe der Männer die größte Differenz zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit auf: - 7,4 Stunden in West bzw. - 8,9 Stunden in Ostdeutschland.

Letztere Daten können als ein Hinweis dafür gewertet werden, daß an der Schnittstelle zwischen privaten Haushalten und Arbeitsmarkt eine Umverteilungspotential (innerhalb der Haushalte selbst und darüber hinaus) gegeben ist, insoweit die große Differenz zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit dahingehend interpretiert wird, daß die „familienbedingte“ Arbeitszeitverlängerung seitens der Männer nicht auf eine von den Akteuren so gewollte geschlechtsspezifische „Spezialisierung“ zurückgeführt werden kann.

Wenn diese Spezialisierung trotzdem familienökonomisch als „rational“ erscheint, obwohl sie den geäußerten Präferenzen widerspricht, wird damit auf Anreizstrukturen und/oder Zwänge verwiesen, die entsprechende familiäre Entscheidungen bezüglich Arbeitsangebot bzw. Zeitallokation begünstigen und bei entsprechenden Veränderungen auch ein eher den Präferenzen folgende Handlungsentscheidungen eintreten könnten: Zeitpräferenzen als Anpassung an gegebene Bedingungen bzw. als Resultat sozialen Lernens (siehe Kapitel 1).

In diesem Zusammenhang wird zumeist auf das nicht ausreichende Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen, auf die steuerliche Privilegierung des männlichen Alleinverdiener-Modells, die mit Kindern verknüpften Ansprüche an Sozialtransfers und die Berücksichtigung von Kinderbetreuungszeiten im Rentensystem verwiesen. Der Fünfte Familienbericht („Familien und Familienpolitik im geeinten Deutschland - Zukunft des Humanvermögens“) hat die ungenügende Berücksichtigung der besonderen Belastungen von Familien mit Kindern im Steuer- und Sozialversicherungssystem noch einmal hervorgehoben (Bundesministerium für Familie und Senioren 1994).

Darüber hinausgehend wäre zu fragen, welche Möglichkeiten sich direkt an der Schnittstelle von Arbeitsmarkt und privatem Haushalt beispielsweise in Gestalt von Zeitkontenmodellen bzw. Sabbaticals ergeben?

- Mittels der im Berufsleben (oder auch anderen Tätigkeitsformen) erworbenen Zeitguthaben ließen sich die Spielräume einer den Bedürfnissen/Erfordernissen der Haushaltsmitglieder entsprechenden Allokation des Zeitbudgets auf Erwerbs- und Hausarbeit vergrößern, die Vielfalt der Handlungsoptionen würde zunehmen.
- Die Höhe der den Haushalten zufließenden Einkommen bliebe konstant, während etwa das Erziehungsgeld (auch unter Einschluß des Kindergeldes) die durch Unterbrechung bedingten Einkommensausfälle zumeist nicht kompensiert²⁵ und auch die Rentenbeitragszahlung und somit die Rentenansprüche unverändert ließe²⁶.
- Während der Laufzeit von Sabbaticals können die freien Stellen in den Unternehmen mit Erwerbslosen besetzt werden.
- Um der mit einer Erwerbsunterbrechung verbundenen Gefahren der Dequalifizierung zu begegnen, sollte die Inanspruchnahme von Sabbaticals (wie auch des Erziehungsurlaubes) mit der Möglichkeit zur Inanspruchnahme von betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten verbunden sein.

Der Umstand, daß im Lebenszyklus einer Familie Ausgabennotwendigkeiten und Einkommenserzielungsmöglichkeiten oft auseinanderliegen, verweist auch auf die unzureichend gegebene Möglichkeit einer Verstetigung der Haushaltseinkünfte durch eine Kombination niedriger/unstetiger Einkommen mit Vermögenseinkünften. Hier ist festzuhalten, daß insbesondere Haushalte der unteren Einkommensgruppen mit Kindern über relativ wenig Geldvermögen besitzen und somit viel mehr gezwungen sind, sinkende Erwerbseinkünfte durch Ausgabeeinschränkungen oder eine Ausweitung des Arbeitsangebots auszugleichen (Thiele 1995). Die bisherige staatliche Förderung der Vermögensbildung hat Steuerpflichtige umso mehr begünstigt, je höher ihr Einkommen war und damit eine Ungleichheit der Vermögensverteilung eher befördert, wie es sich u.a. in dem hohen Konzentrationsgrad des Betriebs- und Geldvermögens niederschlägt (Lampert 1996). Die Erschließung des beschäftigungspolitischen Potentials der Vermögenspolitik setzt eine gleichmäßigere Verteilung der Chancen zur Vermögensbildung voraus und muß dort ansetzen, wo sich die entscheidende Quelle für Vermögen befindet, dem Gewinn (Rogowski/Schmid 1997).

²⁵

Für seit 1993 geborene Kinder wird bis zum vollendeten zweiten Lebensjahr ein monatliches Erziehungsgeld in Höhe von 600 DM gezahlt, wenn das Jahreseinkommen 100 TDM (verheiratete Paare) bzw. 75 TDM (Alleinstehende) nicht übersteigt.

²⁶

Nach der jetzigen Regelung bewirkt ein Erziehungsjahr (insgesamt bis zu 3 Jahre für ein nach 1991 geborenes Kind) eine Rentenerhöhung um mtl. 34,67 DM in West- und um 28,44 DM in Ostdeutschland (vgl. Lampert 1996).

6 Zusammenfassung

Für eine Politik der Arbeitsumverteilung mittels Arbeitszeitverkürzung spricht, daß zwischen faktischer und präferierter Arbeitszeit weiterhin eine deutliche Diskrepanz besteht und die Bundesrepublik hier keine Ausnahmeerscheinung darstellt. Gleichzeitig macht die aufgezeigte Widersprüchlichkeit im Verhältnis von Geld- und Zeitpräferenzen darauf aufmerksam, daß allein anhand der Arbeitszeit“wünsche“ nicht auf ein daraus unmittelbar aktivierbares Umverteilungspotential geschlossen werden kann.

Die anzutreffende Absage an Arbeitszeitverkürzungen als beschäftigungspolitisches Instrument kann nicht darüber hinwegtäuschen, daß generell vom „Normal“arbeitsverhältnissen bzw. -zeitmustern abweichende Beschäftigungsregime weiter zunehmen werden. Die Folge davon ist aber eine Tendenz der Arbeitsumverteilung, die nicht soziale Integration, sondern Desintegration fördert, und neue Segmentierungslinien innerhalb von Männern und Frauen und zwischen den Geschlechtern, innerhalb des Erwerbs- und Haushaltssektors, zwischen „Insidern“ und „Outsidern“ usw. hervorruft und letztlich die Gefahr in sich birgt, einen gesellschaftlichen Zustand hervorzubringen, wie ihn Gorz (1989) beschrieben hat:

„Die ungleichmäßige Arbeitsverteilung innerhalb der ökonomischen Sphäre und die ungleiche Verteilung der durch die technische Innovation freiwerdenden Zeit werden also zu einem Zustand führen, in dem sich die einen Zuwachs an freier Zeit von anderen kaufen können, wobei diesen anderen nichts anderes übrigbleibt, als sich in den Dienst ersterer zu stellen“ (Gorz 1989: 20f.).

Die hier vorliegende Arbeit wollte einige Entwicklungen aufzeigen, die diesem Trend entgegenstehen könnten: Es wurde versucht nachzuweisen, daß die Präferenz „Arbeitszeitverkürzung“ bei einer Mehrheit der Beschäftigten immer noch einen hohen Stellenwert einnimmt. Zweitens, daß die Gorz'sche „Vision“ der Arbeitsumverteilung noch nicht den Punkt erreicht hat, von dem sie aus unumkehrbar wäre. Drittens sollte deutlich werden, daß Diskrepanzen zwischen geäußerten (Zeit-)Präferenzen und tatsächlichem Handeln nicht die Annahme von einer „generellen Geldpräferenz“ bestätigen, sondern vielmehr auf konkrete, sozioökonomisch, geschlechtsspezifische und demographisch differenzierte Handlungs“zwänge“ verweisen, die wiederum politisch gestaltbar sind. Zeitkonten bzw. -guthaben oder auch die Erschließung des beschäftigungspolitischen Potentials der Vermögenspolitik (Schmid 1997) könnten Elemente sein, die es erlauben Zeit- und Geldinteressen in Einklang zu bringen und somit den Spielraum für eine solidarische Umverteilung der Arbeit vergrößern zu helfen.

Literaturverzeichnis

- Amirault, T. (1997): Characteristics of multiple jobholders, 1995, in: Monthly Labor Review, March, S. 9-15.
- Bauer, F., H. Groß & G. Schilling (1996): Arbeitszeit '95. Arbeitszeitstrukturen, Arbeitszeitwünsche und Zeitverwendung der abhängig Beschäftigten in West- und Ostdeutschland. Resultate einer aktuellen Repräsentativbefragung bei abhängig Beschäftigten in West- und Ostdeutschland, Köln: Institut zur Erforschung sozialer Chancen.
- Beckmann, P. (1997): Beschäftigungspotentiale der Ausweitung von Teilzeitarbeit - Ergebnisse einer empirischen Untersuchung, in: WSI-Mitteilungen, Nr. 9, S. 634-640.
- Bell, L. & R. Freeman (1995): Why do Americans and Germans Work Different Hours?, in: F. Buttler et. al (Eds.), Institutional Frameworks and Labor Market Performance, London/New York: Routledge, S. 101-131.
- Bothfeld, S. (1997): Teilzeitarbeit für alle? Eine Untersuchung von Teilzeitpräferenzen in Deutschland und Großbritannien unter beschäftigungspolitischen Gesichtspunkten, WZB Discussion Paper FS I 97-205, Berlin.
- Büchtemann, Ch.F. & S. Quack: (1989): „Bridges“ or „Traps“? Non-Standard Forms of Employment in the Federal Republic of Germany. The Case of Part-Time and Temporary Work, WZB Discussion paper FS I 89-6, Berlin.
- Bundesministerium für Familie und Senioren (Hg.) (1994): Fünfter Familienbericht: Familien und Familienpolitik im geeinten Deutschland - Zukunft des Humanvermögens, Bonn: Bonner Universitäts- Buchdruckerei.
- Dietrich, H. (1996): Empirische Befunde zur „Scheinselbständigkeit“. Zentrale Ergebnisse des IAB-Projektes „Freie Mitarbeiter und selbständige Einzelunternehmer mit persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit“, in: IAB werkstattbericht, Nr. 7/25.11.1996.
- Doudeyns, M. (forthcoming): Are benefits a disincentive to work part-time?, in: J. O'Reilly & C. Fagan (Eds.), Part-time Prospects. An international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim, London/New York: Routledge, S. 116-136.
- Engelbrech, G., H. Gruber & M. Jungkunst (1997): Erwerbsorientierung und Erwerbstätigkeit ost- und westdeutscher Frauen unter veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 30. Jg., Nr. 1, S. 150-169.
- Engfer, U., K. Hinrichs, C. Offe & H. Wiesenhal (1983): Arbeitszeitsituation und Arbeitszeitverkürzung in der Sicht der Beschäftigten. Ergebnisse einer Arbeitnehmerbefragung, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 16. Jg., Nr. 2, S. 91-105.
- Espenhorst, J. (1995): Arbeitsgesellschaft USA. Eine Einführung aus deutscher Sicht, Schwerte: Pangaea.
- European Commission (1995): Performance of the European Union Labour Market. Results of an *ad hoc* labour market survey covering employers and employees, in: European Economy. Reports and Studies, No 3.
- Eurostat (1996): Labour Force Survey, Results 1995, Luxembourg.
- Galler, H.P. & G. Wagner (1983): Arbeitszeitverkürzung und Arbeitsangebot, in: Wirtschaftsdienst, VII, S. 329-336.

- Gorz, A. (1989): Kritik der ökonomischen Vernunft. Sinnfragen am Ende der Arbeitsgesellschaft, Berlin: Rotbuch.
- Groß, H., C. Thoben & F. Bauer (1989): Arbeitszeit '89. Ergebnisse einer aktuellen Repräsentativbefragung zu den Arbeitszeitstrukturen und Arbeitszeitwünschen der abhängig Beschäftigten in der Bundesrepublik Deutschland, Köln: Institut zur Erforschung sozialer Chancen.
- Gustafsson, S. (1993): Getrennte Besteuerung und subventionierte Kinderbetreuung, in: G. Grözinger, R. Schubert & J. Backhaus (Hg.), Jenseits von Diskriminierung, Marburg: Metropolis, S. 237-260.
- Gustafsson, S. (1996): Tax Regimes and Labour Market Performance, in: G. Schmid, J. O'Reilly & K. Schömann (Eds.), International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation, Cheltenham/Brookfield: Edward Elgar, S. 811-839.
- Hamermesh, D.S. (1996): The Timing of Work Time: Evidence from the U.S. and Germany, in: Konjunkturpolitik, 42. Jg., S. 3-22.
- Hielscher, V. & E. Hildebrandt (1997): Weniger arbeiten, besser leben?, in: Politische Ökologie, Nr. 50, S. 56-59.
- Hinrichs, K. (1989): Zeit und Geld in privaten Haushalten. Gelegenheitsstruktur und Bedarf für Eigenarbeit als Determinanten sozialer Ungleichheit, Bielefeld: AJZ.
- Hinrichs, K. (1992): Zur Zukunft der Arbeitszeitflexibilisierung. Arbeitnehmerpräferenzen, betriebliche Interessen und Beschäftigungswirkungen, in: Soziale Welt, 43. Jg., Nr. 3, S. 313-330.
- Holst, E. & J. Schupp (1994): Ist Teilzeitarbeit der richtige Weg? Arbeitszeitpräferenzen in West- und Ostdeutschland, in: DIW-Wochenbericht, 61. Jg., Nr. 35.
- Holst, E. & J. Schupp (1995): Aspekte der Arbeitsmarktentwicklung in Ostdeutschland, in: DIW-Wochenbericht, 62 Jg., Nr. 23.
- Holst, E. & J. Schupp (1997): Situation und Erwartungen auf dem Arbeitsmarkt, in: Statistisches Bundesamt (Hg.), Datenreport 1997, München/Landsberg: Bonn Aktuell, S. 489-501.
- Kohler, H. & E. Spitznagel (1996): Überstunden in Deutschland - Eine empirische Analyse -, in: IAB werkstattbericht, Nr. 4/23.8.1996.
- König, H., F. Laisney, M. Lechner & W. Pohlmeier (1995): Tax Illusion and Labour Supply of Married Women: Evidence from German Data, in: Kyklos, 48. Jg., S. 347-368.
- Kroker, R. (1996): Arbeitszeiten, Betriebszeiten und Flexibilisierungspotential im EU-Ver-gleich, in: iw-trends, Nr. 3, S. 60-71.
- Lampert, H. (1996): Lehrbuch der Sozialpolitik, 4., überarb. Aufl., Berlin u.a.: Springer.
- Lederer, H.W. & A. Nickel (1997): Illegale Ausländerbeschäftigung in der Bundesrepublik Deutschland, Bonn: Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Matthies, H., U. Mückenberger, C. Offe, E. Peter & S. Raasch (1994): Arbeit 2000. Anforderungen an eine Neugestaltung der Arbeitswelt, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Meinhardt, V., J. Schupp, J. Schwarze & G. Wagner (1997): Einführung der Sozialversicherungspflicht für 610-Mark-Jobs und Abschaffung der Pauschalbesteuerung, in: DIW-Wochenbericht, 64. Jg., Nr. 45.

- Merz, J. (1990): Female Labor Supply: Labor Force Participation, Market Wage Rate and Working Hours of Married and Unmarried Women in the Federal Republic of Germany, in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 207/3, S. 240-270.
- OECD (1994): The OECD Jobs Study. Evidence and Explanations (Part II: The Adjustment Potential of the Labour Market), Paris.
- OECD (1997): Employment Outlook, July.
- Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ (Hg.) (1995): Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung, Opladen: Leske + Budrich.
- Promberger, M.; J. Rosdächer; H. Seifert & R. Trinczek (1996): Akzeptanzprobleme beschäftigungssichernder Arbeitszeitverkürzungen. Empirische Evidenz zweier Beschäftigtenbefragungen bei der Volkswagen AG und der Ruhrkohle AG, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 29. Jg., Nr. 2, S. 203-218.
- Rogowski, R. & G. Schmid (1997): Reflexive Deregulierung. Ein Ansatz zur Dynamisierung des Arbeitsmarktes, WZB Discussion Paper FS I 97-206, Berlin.
- Schilling, G., F. Bauer & H. Groß (1996): Arbeitszeiten, Arbeitszeitwünsche und Zeitverwendung in Deutschland. Ergebnisse einer aktuellen Beschäftigtenbefragung in West- und Ostdeutschland, in: WSI-Mitteilungen, Nr.7, S. 432-441.
- Schmid, G. (1992): Flexible Koordination: Instrumentarium erfolgreicher Beschäftigungspolitik aus internationaler Perspektive, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 25 Jg., Nr. 3, S. 232-251.
- Schmid, G. (1996): Beschäftigungswunder Niederlande? Ein Vergleich der Beschäftigungssysteme in den Niederlanden und in Deutschland, WZB Discussion paper FS I 96-206, Berlin.
- Schmid, G. (1997): Beschäftigungswunder Niederlande?, in: Leviathan, 25. Jg, H. 3, S. 302-337.
- Schultz, A. (1997): Privathaushalte und Haushalten in Ostdeutschland, WZB Discussion paper FS III 97-405, Berlin.
- Schulze Buschoff, K. (1994): Arbeitszeitpräferenzen. Basisdaten für eine bedürfnisgerechte Arbeitszeitgestaltung, WZB Discussion paper P 94-102, Berlin.
- Schupp, J. (1994): Teilzeitbeschäftigung im sozialen Wandel - Längsschnittdaten und handlungstheoretische Fundierung (Inauguraldissertation), Bochum.
- Schupp, J., J. Schwarze & G. Wagner (1997): Erwerbsstatistik unterschätzt Beschäftigung um 2 Millionen Personen, in: DIW-Wochenbericht, 64. Jg., Nr. 38.
- Schwarze, J. (1990): Nebenerwerbstätigkeit in der Bundesrepublik Deutschland, Frankfurt/ New York: Campus.
- Schwarze, J. (1991): Determinanten der Mehrfachbeschäftigung, in: Konjunkturpolitik, 37. Jg., S. 87-113.
- Schwarze, J. (1997): Nebenerwerbstätigkeit in Deutschland nimmt zu, in: DIW-Wochenbericht, 64. Jg., Nr. 22.
- Stinson, J.F. (1997): New data on multiple jobholding available from the CPS, in: Monthly Labor Review, March, S. 3-8.

- Thiele, S. (1995): Vermögen und Schulden privater Haushalte unterer Einkommensgruppen. Eine Datenanalyse der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe, Düsseldorf: Stiftung Der Private Haushalt.
- Wiesenthal, H. (1987): Strategie und Illusion. Rationalitätsgrenzen kollektiver Akteure am Beispiel der Arbeitszeitpolitik 1980 - 1985, Frankfurt/New York: Campus.