

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Alfonso Sousa-Poza und Fred Henneberger

Arbeitszeitpolitik: Eine Analyse der gewünschten
Arbeitszeit, der Überstunden und der
Stundenrestriktionen in der Schweiz

33. Jg./2000

2

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104 zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf. Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: ursula.wagner@iab.de).

Herausgeber

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

Begründer und frühere Mitherausgeber

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin, Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

Redaktion

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: ulrike.kress@iab.de; (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: gerd.peters@iab.de; (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: ursula.wagner@iab.de; Telefax (09 11) 1 79 59 99.

Rechte

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

Herstellung

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

Verlag

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: waltraud.metzger@kohlhammer.de, Postscheckkonto Stuttgart 163 30. Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309. ISSN 0340-3254

Bezugsbedingungen

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten: Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

Zitierweise:

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Internet: <http://www.iab.de>

Arbeitszeitpolitik: Eine Analyse der gewünschten Arbeitszeit, der Überstunden und der Stundenrestriktionen in der Schweiz

Alfonso Sousa-Poza und Fred Henneberger*

In der vorliegenden Studie werden die gewünschten Arbeitszeiten, die Überstunden und die Stundenrestriktionen der abhängig Erwerbstätigen in der Schweiz analysiert. Als Datenbasis verwenden wir einerseits die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) des Jahres 1998. Dabei wird folgendes deutlich: (i) Die meisten Schweizer Arbeitnehmer sind mit ihrer Arbeitszeit/Lohn-Kombination durchaus zufrieden, wenn man die gewünschte mit der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit vergleicht, (ii) Der größte Teil der Arbeitnehmer, die Stundenrestriktionen empfinden, möchte lieber kürzer arbeiten und entsprechend weniger verdienen (17 % der männlichen und 22 % der weiblichen Arbeitskräfte), (iii) Es besteht sowohl für Männer als auch für Frauen ein Mangel an Teilzeitstellen vor allem für hochqualifizierte Arbeitskräfte, (iv) Männer und Frauen leisten im Durchschnitt 3,15 bzw. 1,69 Überstunden pro Woche. Überstunden werden in den meisten Fällen durch Freizeit, weniger häufig gar nicht und in den selteneren Fällen durch Geldleistungen kompensiert, (v) Ein Vergleich zwischen der tatsächlichen und der gewünschten Arbeitszeit ergibt, dass ein bedeutender Anteil an Arbeitnehmern Stundenrestriktionen erleidet. Das äußert sich darin, dass diese es vorziehen würden, kürzer zu arbeiten. Andererseits zeigen wir anhand der Daten des International Social Survey Programme (ISSP) von 1997, dass (i) Schweizer Arbeitnehmer im internationalen Vergleich mit ihrer gegenwärtigen Arbeitszeit/Lohn-Kombination sehr zufrieden sind und (ii) die Schweiz jedoch über den höchsten Anteil an Arbeitnehmern verfügt, die kürzer arbeiten und damit weniger verdienen möchten. Aus den Ergebnissen unserer Analyse werden schließlich einige wirtschaftspolitische Empfehlungen abgeleitet.

Gliederung

- 1 Einleitung
 - 2 Der Schweizer Arbeitsmarkt: Ein kurzer Überblick
 - 3 Datenbasis
 - 4 Gewünschte versus vertragliche Arbeitszeit im Jahr 1998
 - 5 Gewünschte versus tatsächliche Arbeitszeit im Jahr 1998: Der Einfluss von Überstunden
 - 6 Ein internationaler Vergleich der Arbeitszeitwünsche von Arbeitnehmern
 - 7 Schlussfolgerungen
- Literaturverzeichnis
- Anhang

I Einleitung

Die Arbeitszeitdiskussion ist in den letzten Jahren in fast allen OECD-Staaten wieder verstärkt ins Bewusstsein der Öff-

fentlichkeit gerückt. Hierfür gibt es insbesondere zwei Gründe: Aus ökonomischer Perspektive wird vor allem die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit angeführt, die zahlreiche Regierungen ebenso wie Gewerkschaften dazu veranlasst hat, Arbeitszeitverkürzungen als Instrument zur Bekämpfung der Unterbeschäftigung anzusehen.¹ Aus stärker sozio-ökonomischer Sicht wird die Reduzierung der Arbeitszeit deshalb gefordert, weil die Bereitschaft in den Familien wächst, die Arbeitsbelastung gleichmäßiger auf Frauen und Männer zu verteilen, mithin angestrebt wird, Familien- und Erwerbsarbeit besser miteinander in Einklang zu bringen.

In den letzten hundert Jahren nahm die Arbeitszeit in den industrialisierten Ländern deutlich ab. Der Rückgang der Arbeitszeit hat sich allerdings in den letzten Jahrzehnten in nahezu allen OECD-Staaten erheblich verlangsamt. Ausnahmen hiervon stellen lediglich Deutschland, Japan und die Niederlande dar. In einigen Ländern scheint die Abnahme der Arbeitszeit inzwischen zu einem Stillstand gekommen zu sein, in einigen anderen Ländern hat die Arbeitszeit sogar wieder zugenommen. Als prominentestes Beispiel hierfür seien die USA genannt. Die in den OECD-Staaten am häufigsten vorzufindende vertragliche Arbeitszeit stellt zwar nach wie vor die 40-Stunden-Woche dar (vgl. OECD 1998a: 153). Die heutige Situation ist jedoch dadurch charakterisiert, dass die Arbeitszeiten verschiedener Personen(-gruppen) zum Teil erheblich differieren.

Die Frage nach der Dauer der Arbeitszeit hat auch in der Schweiz wieder verstärkt Einzug in die öffentliche Debatte gefunden. Der größte Dachverband auf Arbeitnehmerseite, der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB), hat erst kürzlich eine Volksinitiative lanciert, die landesweit eine jährliche Obergrenze von 1.872 Arbeitsstunden fordert, was einer 36-Stunden-Woche entsprechen würde (vgl. SGB 1999: insbesondere 27). Darüber hinaus wird in dieser Initiative angestrebt, die *de facto* Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit

* Dr. Alfonso Sousa-Poza ist Dozent für Volkswirtschaftslehre an der Universität St. Gallen und wissenschaftlicher Mitarbeiter am Forschungsinstitut für Arbeit und Arbeitsrecht (FAA-HSG).

Dr. Fred Henneberger ist Dozent für Volkswirtschaftslehre an der Universität St. Gallen, Dozent für Politik- und Verwaltungswissenschaft an der Universität Konstanz und Direktor der arbeitsmarktökonomischen Abteilung des FAA-HSG.

Wir bedanken uns bei vier anonymen Gutachtern sowie bei Stefan Graf für hilfreiche Kommentare.

¹ Die besten Beispiele hierfür sind Frankreich und Italien. In diesen Ländern wurde die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit per Gesetz von 39 auf 35 Stunden reduziert (vgl. auch OECD 1998a: 174). Ob mit dieser Strategie der kollektiven Arbeitszeitverkürzung allerdings neue Arbeitsplätze geschaffen werden können, ist mehr als umstritten (vgl. Freeman 1998: 29, OECD 1998a: 182; für Deutschland Henneberger 2000).

ohne wesentliche Lohninbußen umzusetzen.² Ob dieser Vorstoß beim Stimmvolk allerdings Aussicht auf Erfolg haben wird, lässt sich zum gegenwärtigen Zeitpunkt nur schwer prognostizieren.³ Die schweizerischen Arbeitgeberverbände jedenfalls lehnen Maßnahmen zur generellen Arbeitszeitverkürzung prinzipiell ab (vgl. zum Beispiel Schweizerischer Arbeitgeberverband (AGV) 1998, Clemmer 1997). Die Schweizerische Bundesbahn (SBB) hat aber kürzlich ihrerseits die 39-Stunden-Woche eingeführt, was für die rund 30.000 Arbeitnehmer eine Arbeitsverkürzung von zwei Stunden pro Woche bedeutet.⁴ Wie in der Initiative des SGB vorgesehen, basiert die Arbeitszeitreduktion auf der Festlegung einer Obergrenze für die jährliche Arbeitszeit. Die Schweizerische Post liefert ein weiteres Beispiel zur Einführung von Arbeitszeitreduktionen im Anschluss an die Beseitigung des Monopolcharakters dieses ehemals staatlichen Betriebes. Im Sommer 1998 wurde das sog. Solidaritätsmodell als Pilotprojekt in vier Kantonen in Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Wirtschaft und Arbeit (BWA) gestartet. Das Arbeitszeitmodell versucht, arbeitslose Personen in Arbeitsgruppen mit jeweils drei bereits Beschäftigten aufzunehmen. Drei Mitarbeiter, die in der selben Organisationseinheit der Post und am selben Arbeitsort tätig sind, teilen ihre Arbeit ein Jahr lang gemeinsam mit einer vierten, vom Arbeitsamt vermittelten Person. Damit arbeiten die Beschäftigten nur noch an drei von vier Wochen, was einem Freizeitgewinn von 25 % entspricht. Dieser deutlichen Arbeitszeitverkürzung steht aber keine entsprechende Reduzierung des Lohnes gegenüber.⁵ Auch die Swisscom hat kürzlich in einem Pilotprojekt in drei Kantonen die 4-Tage-Woche eingeführt, was einer 36-Stunden-Woche gleichkommt.⁶

Für die Renaissance der Arbeitszeitdiskussion in der Schweiz gibt es vor allem zwei Gründe (vgl. auch Henneberger/Graf/

Sousa-Poza 1999): Zum einen stiegen in den 90er Jahren die Arbeitslosenzahlen sehr schnell und auf den höchsten Stand seit den 30er Jahren an, womit vermehrt der Ruf nach einer Umverteilung der vorhandenen Arbeit durch Reduktion der Arbeitszeit je beschäftigter Person laut wurde. Zum anderen verfügt die Schweiz über eine der längsten wöchentlichen und jährlichen Arbeitszeiten aller industrialisierten Länder und weist zugleich eines der höchsten Pro-Kopf-Einkommen in der Welt auf. Dies legt den Schluss nahe, dass der Grenznutzen der Freizeit schweizerischer Arbeitnehmer relativ hoch ist. In der Schweiz stellt die 42-Stunden-Woche gegenwärtig noch die verbreitetste vertraglich vereinbarte Arbeitszeit dar, gefolgt von der 40-Stunden-Woche. Diese beiden vertraglich fixierten Arbeitszeiten gelten für über 70 % aller Arbeitnehmer. Die Schweiz weist damit gerade auch im Vergleich zu den Nachbarländern sehr lange Arbeitszeiten auf.⁷

Bislang überraschend wenig Beachtung gefunden haben in der öffentlichen Debatte die *Präferenzen* der von der Arbeitszeitpolitik direkt Betroffenen, nämlich der Arbeitnehmer selbst.⁸ Solange jedoch nicht bekannt ist, welche Arbeitnehmer(-gruppen) willens sind, ihr wöchentliches Arbeitspensum zu verändern, und solange nicht geklärt ist, welche Einflussfaktoren diese Arbeitszeitwünsche bedingen, solange ist auch eine konstruktive inhaltliche Auseinandersetzung mit den Vorschlägen zur Arbeitszeitpolitik nicht möglich. Da Arbeitnehmer einen Großteil des Schweizer Stimmvolkes stellen, ist eine Analyse der Arbeitszeitpräferenzen nicht nur geeignet, sondern geradezu erforderlich, die Erfolgsaussichten der SBG-Initiative zu beurteilen.⁹

Das Hauptziel unserer Untersuchung besteht darin, die Präferenzen von Schweizer Arbeitnehmern bezüglich der Dauer ihrer Arbeitszeit und damit auch der Höhe ihres Einkommens zu untersuchen.¹⁰ In Kapitel 2 geben wir zunächst einen kurzen Überblick über die Charakteristika des schweizerischen Arbeitsmarktes. In Kapitel 3 stellen wir dann die beiden Datensätze, auf denen unsere Analyse beruht, vor. Es handelt sich hierbei um die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) des Jahres 1998 und das International Social Survey Programme (ISSP) des Jahres 1997. In Kapitel 4 werden zuerst auf Basis der SAKE-Daten die gewünschten mit den vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten auf nationaler Ebene verglichen. In Kapitel 5 erweitern wir die Perspektive, indem wir Unterschiede zwischen den gewünschten und den tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten aufzeigen. Hierbei ist die tatsächliche Arbeitszeit definiert als die vertragliche Arbeitszeit unter Einschluss der durchschnittlichen, regelmäßig absolvierten Überstundenzahl. Darüber hinaus werden die Determinanten der erbrachten Überstunden sowie deren Kompensationsform eruiert. In Kapitel 6 schließt sich ein internationaler Vergleich der Arbeitszeitwünsche von Arbeitnehmern basierend auf dem ISSP-Datensatz an. Abgerundet wird die Studie, indem wir in Kapitel 7 einige wirtschaftspolitische Schlussfolgerungen wagen, die sich aufgrund der Ergebnisse unserer Analysen mehr oder weniger aufdrängen.

2 Der Schweizer Arbeitsmarkt: Ein kurzer Überblick

Die Schweiz hat in den 90er Jahren die tiefgreifendste wirtschaftliche Rezession seit den 30er Jahren erlebt. Die sichtbarste Auswirkung dieser konjunkturellen Abschwungphase zeigte sich in der hohen Arbeitslosigkeit, die im Jahr 1997 mit einer durchschnittlichen Arbeitslosenquote von 5,2 % ihren Höchststand erreichte. Die massive Zunahme der Arbeitslosigkeit von weniger als 1 % im Jahr 1990 auf über 5 % ist einer der Gründe, warum die Arbeitszeitpolitik in neuerer Zeit aufzunehmend wachsendes Interesse gestoßen ist.

² Gemäß dem Initiativtext soll die Arbeitszeitverkürzung für alle Arbeitnehmer, die weniger als das 1,5fache des Durchschnittslohnes verdienen, keine Einkommenseinbuße zur Folge haben (Vorschlag zur Änderung von Artikel 24, Absatz 2 der Schweizerischen Bundesverfassung (BV)). Aufgrund der Einkommensverteilung in der Schweiz würde damit der größte Teil der Arbeitnehmer von dieser Regelung profitieren.

³ Der SGB hatte jedoch Probleme, die für das Zustandekommen der Initiative benötigte Unterschriftenzahl auch tatsächlich zusammenzubringen (vgl. Neue Zürcher Zeitung vom 7. Januar 1999).

⁴ Vgl. auch Neue Zürcher Zeitung vom 22. April 1999. Diese besondere Situation ergibt sich aus dem mit der Umwandlung dieses ehemaligen staatlichen Unternehmens in eine Aktiengesellschaft offensichtlich gewordenen Personalüberhang. Interessant ist deshalb festgehalten zu werden, dass der Bund als Arbeitgeber keinesfalls die Absicht hat, die Arbeitszeit seiner Staatsangestellten in den Bundesbehörden generell zu verkürzen (vgl. Eidgenössisches Personalamt (EPA) 1999). Der Bund bietet allerdings individuelle Arbeitszeitreduktionen durchaus an (vgl. Hablützel/Rebecchi 1998).

⁵ Vgl. Graf/Henneberger/Schmid 2000: 45-46.

⁶ Vgl. St. Galler Tagblatt vom 31. Januar 2000.

⁷ In Italien dominiert zwar noch die 40-Stunden-Woche (sie umfasst 51 % der erwerbstätigen Bevölkerung). Dies wird sich jedoch in absehbarer Zeit ändern. In Deutschland herrscht bereits die 38-Stunden-Woche vor, von der 32 % der erwerbstätigen Bevölkerung profitieren. In Frankreich verfügen immerhin schon 55 % der erwerbstätigen Bevölkerung über eine 39-Stunden-Woche. Lediglich in Österreich arbeiten 55 % der erwerbstätigen Bevölkerung noch auf der Basis einer 40-Stunden-Woche (vgl. OECD 1998a: 157).

⁸ Auch für andere Länder liegen nur sehr wenige Studien vor, die die gewünschte Arbeitszeit der Arbeitnehmer einer genaueren Analyse unterziehen (vgl. zum Beispiel Kahn/Lang 1992 für die USA, Kahn/Lang 1996 für Kanada, Bell/Freeman 1995 für die USA und Deutschland, Bundesmann-Jansen et al. 2000, Bauer et al. 1994 und 1996, Klauder 1998 und Dathe 1998 für Deutschland, Sousa-Poza/Henneberger 2000 für verschiedene OECD-Staaten).

⁹ Zu beachten ist jedoch, dass die hier verwendete Datenbasis lediglich die Analyse einer Strategie der Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich zulässt. Wie weiter oben erläutert, sieht die SBG-Initiative aber gerade einen entsprechenden Lohnausgleich vor.

¹⁰ In dieser Studie analysieren wir nicht die Gründe für die Existenz von Arbeitsstundenrestriktionen. Dies wäre zwar wichtig, weil in der traditionellen Volkswirtschaftslehre in der Regel angenommen wird, dass solche Restriktionen gar nicht existieren. Der interessierte Leser sei an dieser Stelle auf Lang/Kahn (2000) verwiesen.

Tabelle 1: Ausgewählte Daten zum schweizerischen Arbeitsmarkt

	Männer	Frauen	Total
Erwerbsquote ^a	87,6	69,8	78,4
Vollzeitbeschäftigte ^b (in %)	90,4	54,8	76,0
Teilzeitbeschäftigte (in %)	9,6	45,2	24,0
Durchschnittliche vertragliche Arbeitszeit (Std./Woche) ^c	40,3	29,5	35,1
Median der vertraglichen Arbeitszeit (Std./Woche) ^c	42,0	34,0	41,0
Arbeitslosenquote ^d	3,5	4,4	3,9
Medianeinkommen (SFr. pro Jahr; brutto) ^e	70.200	54.000	66.000

^a 1998; in % aller Individuen im Alter zwischen 18 und 64 Jahren

^b Beschäftigungsgrad mindestens 90 % der betriebsüblichen Arbeitszeit (1995)

^c Basierend auf der SAKE von 1998 (eigene Berechnungen); ausschließlich abhängig Erwerbstätige

^d 1998

^e 1997

Quellen: SAKE von 1998 (eigene Berechnungen), BFS 1999a, OECD 1998b

In Tabelle 1 werden einige Daten zum schweizerischen Arbeitsmarkt zusammengefasst. Der schweizerische Arbeitsmarkt weist im Vergleich zu anderen Industriestaaten einige wesentliche Besonderheiten auf:

- Die Erwerbsquote ist sehr hoch. Im Jahr 1994 zum Beispiel waren rund 80 % aller Personen im Alter von 18 bis 64 Jahren erwerbstätig. In der Europäischen Union (EU) liegt der Vergleichswert nur bei etwa 60 % (vgl. OECD 1996).
- Die Erwerbsquote der Frauen ist gleichfalls außerordentlich hoch. Sie lag im Jahr 1995 bei 67 %. Die entsprechende Quote für die EU-Länder liegt im Durchschnitt aller Länder unter 50 % (vgl. OECD 1998b).
- In der Schweiz gilt nicht nur die längste wöchentliche Arbeitszeit in Europa, sondern unter Einbezug der Feier- und Urlaubstage auch die längste jährliche Arbeitszeit (vgl. IW 1999: 153).
- Die Schweiz ist eines der Länder mit einem sehr hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten. In Europa wird die Teilzeitquote nur noch von den Niederlanden übertroffen (vgl. Schaufelberger 1997).

¹¹ Eine Analyse der Arbeitsstundenrestriktionen der zum Zeitpunkt der Befragung nicht beschäftigten Personen würde ebenfalls eine nähere Betrachtung verdienen. Dies wäre besonders für die Gruppe der Frauen interessant, da nicht selten vermutet wird, dass besonders häufig gut qualifizierte Frauen dem Arbeitsmarkt fern bleiben, weil in der Wirtschaft zu wenige Teilzeitstellen angeboten werden.

¹² In den ersten fünf Wellen der SAKE (d.h. bis einschließlich 1995) wurden alle Arbeitnehmer zu ihrer gewünschten Arbeitszeit befragt. Deshalb enthalten die früheren Erhebungen genauere Daten zur gewünschten Arbeitszeit. Da das Ziel dieser Studie jedoch darin besteht, eine möglichst aktuelle Analyse der gewünschten Arbeitszeit durchzuführen, verwenden wir trotz dieser Einschränkungen die neuesten SAKE-Daten von 1998. Es darf darauf hingewiesen werden, dass sich unsere Ergebnisse und Schlussfolgerungen bei Verwendung der SAKE-Daten von 1995 nicht wesentlich ändern (vgl. Ramirez 1998, Sousa-Poza/Ziegler 2000).

¹³ Mit der SAKE liegt damit ein Datensatz vor, der in Bezug auf unsere Fragestellung besser geeignet ist als die in den meisten ausländischen Studien verwendeten Datensätze, die den genauen Umfang der gewünschten Arbeitszeit gerade nicht erfassen (vgl. zum Beispiel Altonji/Paxson 1988, Ilmakunnas/Pudney 1990, Kahn/Lang 1992, Stewart/Swaffield 1997). Zu den wenigen Ausnahmen zählen Kahn/Lang (1995) für Kanada, Bundesmann-Jansen et al. (2000), Bauer et al. (1996, 1994) für Deutschland, Euwals/van Soest (1999) für die Niederlande.

- In der Schweiz finden nur sehr selten Arbeitskämpfe statt, weshalb im internationalen Vergleich kaum Arbeitstage durch Streiks oder Aussperrungen verloren gehen (vgl. IW 1999: 154).
- Die Schweiz weist von den 29 führenden Industrieländern das dritthöchste verfügbare Bruttosozialprodukt pro Kopf auf (vgl. OECD 1998b).

3 Datenbasis

Um die Arbeitszeitpräferenzen von schweizerischen Arbeitnehmern zu analysieren, verwenden wir zunächst die Daten aus der SAKE. Die SAKE ist eine landesweit durchgeführte repräsentative Befragung des Bundesamtes für Statistik (BFS). Sie findet jährlich statt. In telefonischen Interviews, die rund 20 Minuten dauern, werden Individuen (Schweizer und Ausländer) zu arbeitsmarktrelevanten Themen befragt. Die erste SAKE wurde 1991 lanciert. Die Stichprobe umfasst jeweils rund 16.000 Personen (vgl. Bundesamt für Statistik 1996). Einer der Vorteile dieser Erhebung ist, dass sie sehr präzise Informationen zu den gewünschten Arbeitszeiten liefert. Der genaue Wortlaut der entsprechenden Frage, die an alle derzeit *beschäftigten* Individuen¹¹ gerichtet wird, ist: „Wie viele Stunden in der Woche würden Sie in Ihrer Haupttätigkeit gerne arbeiten bei entsprechender Lohnanpassung?“ Es taucht jedoch das Problem auf, dass diese Frage nicht allen Arbeitskräften gestellt wird. Folgende Beschäftigtengruppen werden in diesem Kontext nicht erfasst: (i) Arbeitnehmer, die gegenwärtig einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen und *keine* Teilzeitbeschäftigung anstreben, (ii) Bestimmte Teilzeitbeschäftigte, die gerne *Vollzeit* arbeiten möchten. Im ersten Fall wird angenommen, dass diese Personen mit ihrer Arbeitszeit zufrieden sind. Im zweiten Fall wird davon ausgegangen, dass diese Teilzeitbeschäftigten ein Vollzeitpensum von 42 Stunden pro Woche präferieren.¹² Unsere Analyse beschränkt sich auf *abhängig* Erwerbstätige. Der Stichprobenumfang beläuft sich damit auf 7.822 Individuen (4.095 Männer und 3.727 Frauen).

In Kapitel 6 führen wir sodann einen internationalen Vergleich der Arbeitszeitwünsche von Arbeitnehmern durch, wobei wir die ISSP-Daten des Jahres 1997 verwenden. Die erste dieser Erhebungen stammt aus dem Jahr 1985. Die Daten werden in den einzelnen Ländern jährlich von unabhängigen Institutionen ermittelt. Die Themenschwerpunkte variieren von Jahr zu Jahr, wobei die Themenabfolge etwa alle fünf Jahre rolliert. Das offizielle Datenarchiv des ISSP ist das Zentralarchiv der Universität zu Köln. Das Thema der Erhebung von 1997 ist „Work Orientations“. Darin enthalten sind u.a. Fragen zu Arbeitseinstellungen, zur Arbeitsorganisation, zur Arbeitszufriedenheit, zur kollektiven Interessenvertretung und zu Nebenerwerbstätigkeiten. Die genaue Frage zur gewünschten Arbeitszeit lautet: „Think of the number of hours you work and the money you earn in your main Job, including regular overtime. If you only had one of these three choices, which of the following would you prefer? (i) Work longer hours and earn more money; (ii) Work the same number of hours and earn the same money; (iii) Work fewer hours and earn less money.“ Aufgrund dieser Formulierung lassen die ISSP-Daten im Unterschied zu den SAKE-Daten keine Aussagen über den Umfang der gewünschten Arbeitszeitvariation zu.¹³ Wir analysieren eine Stichprobe von Voll- und Teilzeitbeschäftigten in den folgenden 14 Industrieländern: Deutschland, Dänemark, Frankreich, Großbritannien, Italien, Japan, die Niederlande, Neuseeland, Norwegen, Portugal, Spanien, Schweden, die Schweiz und die USA.

Tabelle 2: Anteil der Arbeitnehmer, die ihre vertragliche Arbeitszeit in welchem Ausmaß ändern möchten

	mehr als 10 Std. kürzer pro Woche	6-10 Std. kürzer pro Woche	1-5 Std. kürzer pro Woche	keine Stundenrestriktionen	1-5 Std. länger pro Woche	6-10 Std. länger pro Woche	mehr als 10 Std. länger pro Woche	Anzahl Befragte
Männer	3,9%	9,0%	3,6%	81,4%	0,7%	0,6%	0,7%	4.095
Frauen	5,0%	9,3%	7,8%	64,3%	6,0%	3,6%	3,9%	3.727
Total	4,4%	9,2%	5,6%	73,3%	3,2%	2,1%	2,2%	7.822

Quelle: SAKE von 1998 (eigene Berechnungen)

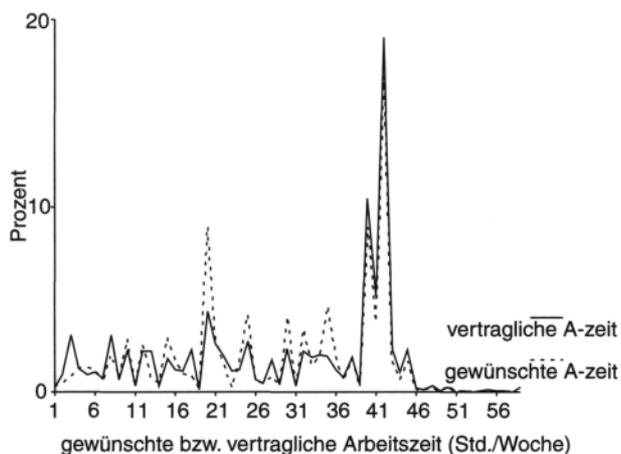
Daten zur gewünschten Arbeitszeit weisen ganz prinzipiell einige problematische Eigenschaften auf. Ihr Hauptproblem besteht darin, dass sie auf hypothetischen Fragen beruhen. Wie bei vielen Erhebungen, die auf subjektive Bewertungen angewiesen sind, kann damit ihre Reliabilität und Validität in Frage gestellt werden. Dennoch stützen zahlreiche empirische Studien die Aussagekraft dieser Daten. So zeigt sich zum Beispiel, dass die gewünschte Arbeitszeit u.a. mit der Arbeitsplatzmobilität und dem Arbeitsangebot korreliert (vgl. exemplarisch Ham 1982, Altonji/Paxson 1986, Euwals 1999).

4 Gewünschte versus vertragliche Arbeitszeit im Jahr 1998

Tabelle 2 zeigt sowohl den Anteil abhängig Erwerbstätiger, die ihre vertragliche Arbeitszeit ändern möchten als auch das Ausmaß der gewünschten Veränderung. Bemerkenswert ist, dass die Mehrheit der Arbeitnehmer nicht mit Arbeitsstundenrestriktionen konfrontiert ist (81,4 % der Männer und 64,3 % der Frauen). Von denjenigen Arbeitskräften, die von Stundenrestriktionen betroffen sind, möchten die meisten jedoch lieber kürzer arbeiten und damit entsprechend weniger verdienen.

In den Abbildungen 1 bis 3 ist der Zusammenhang zwischen der gewünschten und der vertraglichen Arbeitszeit dargestellt. Die Abbildungen 1 und 2 reflektieren die Verteilung der gewünschten und der vertraglichen Arbeitszeit für Frauen respektive für Männer. Hierbei wird ersichtlich, dass Frauen

Abbildung 1: Verteilung der gewünschten und vertraglichen Arbeitszeit für Frauen



stärker von Stundenrestriktionen betroffen sind als Männer. Eine Übernachfrage nach Arbeitsplätzen taucht bei Frauen insbesondere im Bereich zwischen 20 und 38 vertraglich fixierten Arbeitsstunden auf¹⁴. In Abbildung 2 erkennt man, dass die gewünschte Arbeitszeit der Männer ziemlich genau mit ihrer vertraglichen Arbeitszeit übereinstimmt. Erwähnenswert ist dennoch die Differenz zwischen der gewünschten und der vertraglichen Arbeitszeit bei einer wöchentlichen Arbeitszeit im Bereich zwischen 30 und 38 Stunden. Hier lässt sich ein Mangel an Teilzeitstellen konzedieren.

Die Tatsache, dass sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen ein offensichtlicher Mangel an Teilzeitstellen besteht, spricht für die häufig vorgeschlagene Einführung von flexibler Teilzeitarbeit mit einem Arbeitspensum, das zwischen

Abbildung 2: Verteilung der gewünschten und vertraglichen Arbeitszeit für Männer

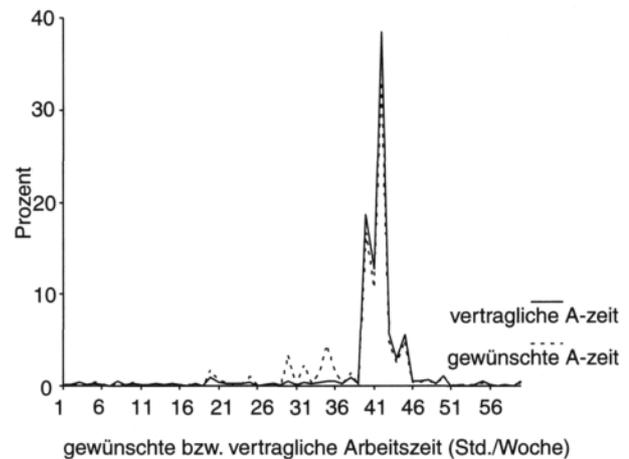
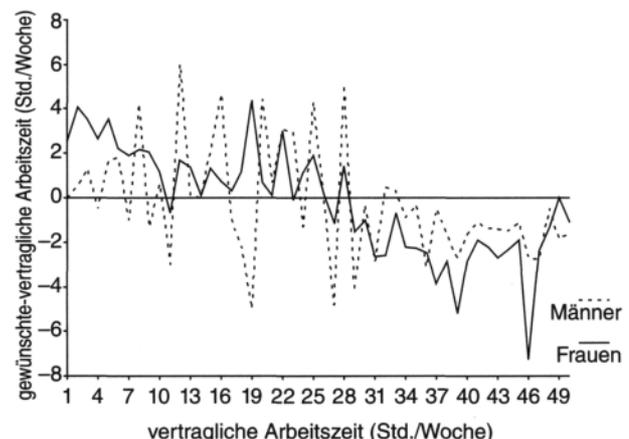


Abbildung 3: Differenz zwischen gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit



¹⁴ Interessant ist, dass Frauen zwar mit ihrer Arbeitszeit/Lohn-Kombination insgesamt weniger zufrieden sind als Männer, sie in verschiedenen Ländern aber trotzdem über eine höhere allgemeine Arbeitszufriedenheit verfügen als Männer. Dieses Phänomen ist auch in der Schweiz zu beobachten (vgl. Sousa-Poza/Sousa-Poza 2000).

Tabelle 3: Determinanten der Arbeitsstundenrestriktionen - geschätzte Koeffizienten und Marginaleffekte der „Ordered-Probit“-Regression

	Männer		Frauen	
	Koeffizientenwert	ME ^b	Koeffizientenwert	ME ^b
Konstante	3.135**		1.541**	
<i>Demografische Variablen</i>				
Verheiratet ^a	0.042	0.008	0.023	0.002
Kinder ^a	0.067	0.013	0.268**	0.023
Hohes Bildungsniveau ^a	-0.232**	-0.047	-0.153**	-0.013
Niedriges Bildungsniveau ^a	0.262**	0.052	0.107*	0.009
Lebensalter × 10 ⁻¹	-0.680**	-0.136	-0.027	-0.002
Lebensalter ² × 10 ⁻³	0.769**	0.200	0.156	0.122
<i>Arbeitszeitformen</i>				
Wochenendarbeit ^a	0.081	0.016	0.013	0.001
Nacharbeit ^a	0.014	0.028	0.081	0.007
Gleitzeitarbeit ^a	-0.076	-0.015	-0.090	-0.008
Flexible Arbeitszeit ^a	0.034	0.007	0.286**	0.024
Schichtarbeit ^a	-0.038	-0.008	-0.097	-0.008
<i>Arbeitsspezifische Charakteristika</i>				
Betriebszugehörigkeitsdauer	0.009	0.002	-0.021**	-0.002
Betriebszugehörigkeitsdauer ² × 10 ⁻³	-0.068	-0.123	0.255**	0.212
Vorgesetztenfunktion ^a	-0.049	-0.010	-0.189**	-0.016
Betriebsgröße (< 100 Beschäftigte) ^a	-0.013	-0.003	-0.064	-0.005
Anzahl Beobachtungen	4037		3670	
Log Likelihood	-2784		-4428	
Pseudo-R ²	0.026 ^c		0.034 ^c	

Anmerkungen: Die abhängige Variable kann sieben Werte annehmen, die der Kategorisierung „mehr als 10 Stunden *kürzer* arbeiten pro Woche“ bis „mehr als 10 Stunden *länger* arbeiten pro Woche“ entsprechen (vgl. Tabelle 2). Überdies beinhalten die Regressionen zwölf Dummy-Variablen für die verschiedenen Branchen, die hier der Übersichtlichkeit wegen nicht aufgeführt werden. Als Referenzbranche wurde der Banken- und Versicherungssektor gewählt.

^a Dummy-Variablen

^b ME = Marginaleffekt (abhängige Variable = '3')

^c Pseudo-R² nach McFadden (1973)

*/** signifikant auf dem 5 %- bzw. 1 %-Niveau

70 % und 90 % einer Vollzeitstelle variiert. Obwohl deren Zahl in den letzten Jahren sukzessive zugenommen hat, ist somit nach wie vor ein Defizit an Teilzeitstellen zu verzeichnen.¹⁵

Abbildung 3 widerspiegelt die Differenz zwischen der gewünschten und der vertraglichen Arbeitszeit. Wir stellen fest, dass bei Frauen der Wunsch, mehr als die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zu absolvieren, besonders im Bereich unterhalb der „26-Stunden-Woche“ vorherrscht. Hingegen ist der Wunsch, kürzer zu arbeiten, bei Frauen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit zwischen 36 und 46 Stunden besonders offensichtlich. Bei den Männern schwankt die Differenz zwischen der gewünschten und der vertraglichen Arbeitszeit mehr oder weniger stark ausgeprägt um die Null-Linie. Lediglich bei Männern mit einem wöchentlichen Arbeitspensum von mehr als 38 Stunden ist der Wunsch, einige wenige Stunden kürzer zu arbeiten, deutlicher sichtbar.

Um die Determinanten der Arbeitsstundenrestriktionen in einer multivariaten Analyse zu eruieren, führen wir nachfolgend entsprechende Regressionen getrennt für Männer und Frauen durch. Tabelle 3 enthält die Resultate des verwendeten „Ordered-Probit“-Modells. Dem Modell liegt eine abhängige Variable zugrunde, die sieben mögliche Ausprägungen aufweist. Diese entsprechen der in Tabelle 2 gewählten Kategorisierung. Die abhängige Variable nimmt somit für alle Arbeitnehmer, die mehr als 10 Stunden pro Woche kürzer arbeiten wollen, den Wert '0' an. Analog wird der abhängigen Variablen für alle Arbeitnehmer der Wert '6' zugeordnet, die pro Woche mehr als 10 Stunden länger tätig sein möchten. Die zu erklärende Variable reflektiert also das Ausmaß und die Richtung der Arbeitsstundenrestriktionen der Arbeitnehmer. Als Regressoren werden einerseits sechs demografische Variablen, zudem fünf Variablen, die verschiedene Arbeitszeitformen beinhalten, sowie drei weitere Variablen, die arbeits-spezifische Charakteristika abbilden, verwendet. Andererseits werden zwölf Dummy-Variablen für die verschiedenen Branchen in die Regressionen aufgenommen, um für sektor-spezifische Besonderheiten zu kontrollieren.

Zusätzlich zu den geschätzten Koeffizienten werden auch die Marginaleffekte ausgewiesen, die auf der Basis des Wertes der abhängigen Variablen von '3' berechnet werden.¹⁶ Die Marginaleffekte zeigen somit den Einfluss, den eine erklärende Variable auf die Wahrscheinlichkeit hat, dass keine Stundenrestriktionen vorliegen. Bei den Männern ist festzustellen,

¹⁵ Im Jahr 1999 wurden immerhin etwa 41.000 Teilzeitstellen neu eingerichtet, von denen rund 60 % mit Frauen besetzt wurden. Die Tatsache, dass etwa 40 % der neuen Teilzeitstellen von Männern eingenommen wurden, ist deshalb bemerkenswert, weil noch im Jahr 1998 gerade 20 % dieser neu geschaffenen Stellen Männern zugute kamen (vgl. Bundesamt für Statistik 1999b: 40 und 1998: 38).

¹⁶ Die Marginaleffekte (berechnet in Referenz zu den Stichprobenmittelwerten) sind wie folgt definiert: $\frac{\delta E[y|x]}{\delta x} = \phi(\beta'x)\alpha\beta$, wobei ϕ die standardnormalverteilte Wahrscheinlichkeitsdichtefunktion ist.

dass im allgemeinen Männer mittleren Alters und mit einem hohen Bildungsniveau¹⁷ am ehesten den Wunsch äußern, kürzer zu arbeiten als vertraglich vorgesehen. Der Zusammenhang zwischen der abhängigen Variable und dem Alter lässt sich mittels einer parabolischen Funktion beschreiben, deren Minimum bei etwa 44 Jahren liegt. Bis zu diesem Alter nimmt die Wahrscheinlichkeit zu, dass ein Individuum weniger als das vertraglich vereinbarte Pensum arbeiten möchte, danach geht die Wahrscheinlichkeit wieder zurück.¹⁸ Bei Männern im Alter von 44 Jahren ist also ceteris paribus der Wunsch, die Arbeitszeit zu verringern, am größten. Männer mit niedrigem Bildungsniveau möchten hingegen lieber länger arbeiten. Hierbei zeigen die Marginaleffekte, dass diese Beschäftigtengruppe mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit von Stundenrestriktionen betroffen ist als diejenige mit einem mittleren Bildungsniveau (Referenzgruppe). Bei den Frauen überwiegt der Wunsch, kürzer zu arbeiten, eher bei folgenden Gruppen: Frauen mit einem hohen Bildungsniveau, Frauen mit einer längeren Betriebszugehörigkeitsdauer¹⁹ und Frauen, die eine Vorgesetztenfunktion innehaben.²⁰ Längere als die vertraglich festgelegten Arbeitszeiten dagegen präferieren eher Frauen mit Kindern, Frauen mit einem niedrigen Bildungsniveau und Frauen, die vollkommen flexible Arbeitszeiten haben.²¹ Die Marginaleffekte zeigen, dass diese Frauen eine geringere Wahrscheinlichkeit haben, von Stundenrestriktionen betroffen zu sein. Damit unterliegen Frauen mit flexiblen Arbeitszeiten weit weniger Stundenrestriktionen als Frauen, deren Arbeitszeit mehr oder weniger fest vorgegeben ist. Überdies stellen wir fest, dass das Bildungsniveau bei

Frauen den gleichen Einfluss ausübt wie bei den Männern. Die Koeffizienten der Bildungsvariablen signalisieren, dass für hochqualifizierte Personen ein Mangel an Teilzeitstellen existiert, wobei dieser bei den Männern ausgeprägter ist. Abschließend muss jedoch betont werden, dass der Erklärungsgehalt der hier verwendeten Modelle gering ist. Dies ist jedoch ein Standardergebnis dieser Art von Modellen.

Zusammenfassend können wir festhalten: (i) Die überwiegende Mehrheit sowohl der Männer als auch der Frauen ist mit ihrer vertraglichen Arbeitszeit zufrieden, (ii) Es scheint aber einen Mangel an Teilzeitstellen im Bereich zwischen 30 bis 38 Stunden pro Woche zu geben. Für Frauen existiert zudem ein Defizit an Teilzeitstellen, die etwa die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten umfassen, (iii) Vor allem besser qualifizierte Personen würden ihre Arbeitszeit gerne reduzieren.²² (iv) Frauen mit einer sehr geringen vertraglichen Arbeitszeit (von weniger als 10 Stunden pro Woche) möchten lieber länger arbeiten.

5 Gewünschte versus tatsächliche Arbeitszeit im Jahr 1998: Der Einfluss von Überstunden

In Kapitel 4 haben wir den Zusammenhang zwischen der gewünschten und der vertraglichen Arbeitszeit analysiert. Unsere täglichen Erfahrungen lehren uns aber, dass die tatsächliche Arbeitszeit von der vertraglich vereinbarten abweichen kann. Dies liegt u.a. daran, dass die meisten Arbeitnehmer in nicht unerheblichem Ausmaß Überstunden leisten (vgl. Tabelle 4).²³

Tabelle 4: Überstunden pro Woche im Jahr 1998

	Anzahl Beobachtungen ^a	Mittelwert	Standardabweichung	Total (Std./Woche)
Männer	3.782	3,15	4,60	4.365.994
Frauen	3.416	1,69	3,27	1.802.365
Total	7.198	2,47	4,10	6.168.359

^a Gesamte Stichprobe, d.h. einschließlich aller Beschäftigten, die keine Überstunden leisten

Man erkennt, dass Männer durchschnittlich mehr Überstunden auf sich vereinigen als Frauen (3,15 bzw. 1,69 Stunden pro Woche).²⁴ Hochgerechnet auf die gesamte erwerbstätige Bevölkerung erbringen Männer rund 4,4 Millionen Überstunden pro Woche, Frauen deren 1,8 Millionen. Damit errechnet sich eine Mehrarbeit im Umfang von mehr als 300 Millionen Stunden pro Jahr. Es überrascht somit nicht, dass auch Überstunden in Arbeitszeitdiskussionen immer wieder eine zentrale Rolle einnehmen.

Mehrarbeit kann nun ganz unterschiedlich entschädigt werden. Wir unterscheiden zwischen „transitorischen“ Überstunden, die durch zusätzliche Freizeit kompensiert werden, und „definitiven“ Überstunden, die ihrerseits entweder ausbezahlt werden oder aber gar nicht abgegolten werden. Insgesamt erhalten 59,8 % der Männer und 57,9 % der Frauen, welche regelmäßig Mehrarbeit verrichten, eine Kompensation in Form von zusätzlicher Freizeit. Nur 10,6 % der Männer und 16,8 % der Frauen werden für ihre Überstunden monetär entschädigt. Dagegen bleiben 29,6 % der Männer und 25,3 % der Frauen ohne jegliche Kompensation. Interessant ist, dass es geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Form des Ausgleichs gibt: Bei Männern werden Überstunden häufiger nicht kompensiert oder mittels zusätzlicher Freizeit ausgeglichen, derweil bei Frauen der Anteil derjenigen höher ist, die ihre Überstunden finanziell entschädigt bekommen.²⁵

¹⁷ Folgende Bildungsabschlüsse werden als „hohes Bildungsniveau“ definiert: Universitäten, Technische Hochschulen (Fachhochschulen, Technikum) und Mittelschulen (Maturitätsschulen, Diplommittelschulen). Folgende Bildungsabschlüsse werden als „niedriges Bildungsniveau“ klassifiziert: Noch in obligatorischer Schulausbildung, kein Berufsbildungsabschluss (d.h. nur Ableistung der obligatorischen Schulpflicht), Anlehre und Absolvierung des Haushaltslehrlingsjahres. Die Referenzkategorie („mittleres Bildungsniveau“) bildet dabei die Berufslehre und vergleichbare Qualifikationen (wie Abschluss einer Vollzeitberufsschule oder höheren Berufsausbildung).

¹⁸ Die Marginaleffekte zeigen andererseits, dass die Wahrscheinlichkeit, nicht von Arbeitsstundenrestriktionen betroffen zu sein, ihr Minimum bei 34 Altersjahren erreicht, d.h. bei Männern dieser Altersgruppe ist die Wahrscheinlichkeit für das Auftreten von Stundenrestriktionen am größten.

¹⁹ Die zugrundeliegende Frage für die Variable der Betriebszugehörigkeitsdauer lautet: „Seit wann arbeiten Sie in diesem Betrieb oder Amt?“

²⁰ Der Wortlaut für die Variable des Innehabens einer Vorgesetztenfunktion ist: „Sind Sie in Ihrer Haupttätigkeit mit einer Vorgesetztenfunktion angestellt?“ Diese Frage wurde von 20 % der Frauen bejaht.

²¹ Die Frage zur Variable „flexible Arbeitszeiten“ ist folgendermaßen formuliert: „Wie sind in Ihrer Haupttätigkeit die Arbeitszeiten geregelt?“ Die Befragten können zwischen drei Antworten auswählen: (i) „Fixe Arbeitszeiten“; (ii) „Gleitende Arbeitszeit mit Blockzeiten“; (iii) „Total flexible Arbeitszeit“. Flexible Arbeitszeit bedeutet in diesem Kontext, dass der Beschäftigte seinen Arbeitstag selbständig planen und einteilen kann. Gleitende Arbeitszeit beinhaltet, dass der Beschäftigte zu bestimmten Kernzeiten an seinem Arbeitsplatz präsent sein muss. Fixe Arbeitszeiten sind die am häufigsten vorkommende Form. Sie erlauben dem Arbeitnehmer nicht, die Lage und Dauer der täglichen Arbeitszeit selbst zu bestimmen.

²² In einer Studie über Arbeitszeitpräferenzen von Frauen in Deutschland wird ebenfalls gezeigt, dass es einen Mangel an Teilzeitstellen für hochqualifizierte Individuen gibt (vgl. Beckmann/Kempf 1996).

²³ Der Wortlaut der entsprechenden Frage hierzu ist: „Wenn wir die letzten zwölf Monate nehmen, wie viele Stunden pro Woche haben Sie im Durchschnitt mehr gearbeitet als die in Ihrem Arbeitsvertrag vereinbarten Stunden?“ Diese Variable misst also die durchschnittliche wöchentliche Mehrarbeit (und nicht etwa die tatsächliche Mehrarbeit in einer ganz bestimmten Woche).

²⁴ Insgesamt leisten 56 % aller abhängig Erwerbstätigen regelmäßig Überstunden (65 % der Männer und 47 % der Frauen). Diese Resultate zeigen, dass wir gegenwärtig realiter weit entfernt sind von der in der SGB-Initiative enthaltenen Forderung, die jährliche Zahl an Überstunden auf 100 pro Beschäftigten zu begrenzen. Gemäß einer erst kürzlich durchgeführten repräsentativen Beschäftigtenbefragung absolvieren auch in Deutschland 56 % aller Arbeitnehmer regelmäßig Mehrarbeit (vgl. Groß/Münz 1999).

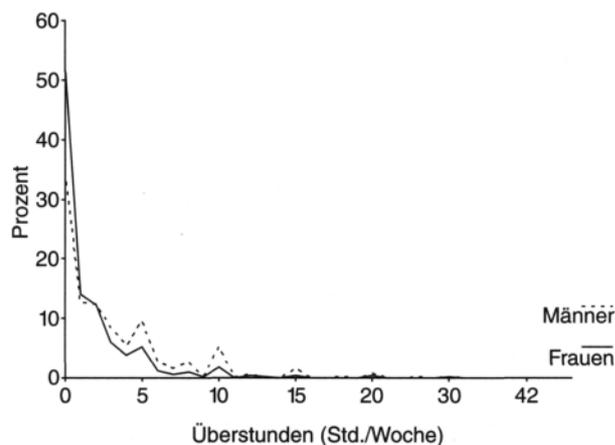
²⁵ Weiter unten wird gezeigt, dass unbezahlte Überstundentätigkeit vor allem von Angestellten (im Unterschied zu Arbeitern) erwartet wird. Da in diesem Beschäftigtenstatus Frauen unterrepräsentiert sind, mag dies eine Erklärung dafür sein, dass Frauen seltener als Männer unbezahlte Mehrarbeit aufweisen, häufiger hingegen ihre Mehrarbeit entgolten bekommen.

Tabelle 5: Formen der Überstundenkompensation im Jahr 1998

	Anzahl Beob. ^a	in %			Stunden pro Woche		
		Keine Kompensation	Geldleistung	Freizeit	Keine Kompensation	Geldleistung	Freizeit
Männer	2.454	29,6	10,6	59,8	6,50	5,70	3,82
Frauen	1.610	25,3	16,8	57,9	4,44	3,96	3,06
Total	4.064	27,9	13,1	59,0	5,76	4,81	3,52

^a Basierend auf der Stichprobe der abhängig Erwerbstätigen, die regelmäßig Überstunden leisten und die Form der Kompensation angegeben haben.

Abbildung 4: Verteilung der Überstunden von Männern und Frauen



Aus Tabelle 5 lässt sich außerdem ablesen, dass Männer und Frauen, die keine Entschädigung erhalten, durchschnittlich mehr Überstunden leisten als diejenigen, die in den Genuss einer Kompensation kommen. Ein weiteres interessantes Faktum ist, dass Frauen, obwohl ihre Überstunden häufiger als bei Männern ausbezahlt werden, absolut gesehen weniger Mehrarbeit leisten (3,96 bzw. 5,70 Stunden pro Woche). Abbildung 4 zeigt die Verteilung der Überstunden nach dem Geschlecht. Hierbei stellen wir fest, dass es anteilmäßig mehr Frauen als Männer gibt, die nur wenige Stunden Mehrarbeit pro Woche absolvieren. Bei den Männern hingegen ist der Anteil derer, die sehr viele Überstunden verrichten, größer.

Da sich Mehrarbeit vermutlich nicht stochastisch gleichmäßig auf die verschiedenen Beschäftigten(-gruppen) verteilt, sollen des Weiteren die Einflussgrößen der Überstundenarbeit bestimmt werden. Tabelle 6 enthält die Marginaleffekte der hierzu durchgeführten Probit- und Tobit-Regressionen. Im *Probit-Modell* nimmt die dichotome abhängige Variable den Wert '0' an für diejenigen Personen, die nicht regelmäßig Überstunden leisten, und den Wert '1' für diejenigen Personen, die regelmäßig Mehrarbeit verrichten. Damit lassen sich die *Determinanten* der Überstundentätigkeit identifizieren.

²⁶ Parallel zur obigen Analyse (vgl. Tabelle 3) enthalten die Regressionen zwölf Dummy-Variablen für die verschiedenen Branchen. Obwohl die geschätzten Koeffizienten dieser Variablen nicht präsentiert werden, ist zumindest eine Beobachtung erwähnenswert: Arbeitnehmer im Banken- und Versicherungssektor weisen eine relativ hohe Wahrscheinlichkeit auf, Überstundenarbeit verrichten zu müssen, wobei in dieser Branche gleichzeitig der Anteil derjenigen besonders hoch ist, die gerne kürzer arbeiten möchten als es ihre vertragliche Arbeitszeit erfordert. Eine mögliche Erklärung hierfür ist, dass die Arbeitgeber mittels hoher Lohnofferten, welche wiederum mit langen Arbeitszeiten und insbesondere auch mit dem „Zwang“ zur Mehrarbeit verbunden sind, versuchen, die besonders produktiven Arbeitskräfte zu attrahieren (vgl. Sousa-Poza/Ziegler 2000).

Im Falle des Tobit-Modells widerspiegelt die abhängige Variable die Anzahl Überstunden, die ein Befragter durchschnittlich pro Woche aufweist. Bei Personen, die keine Mehrarbeit absolvieren, liegt der Wert demgemäß bei '0'. Diese Regressionen zeigen auf, wie die *Anzahl* Überstunden von den erklärenden Variablen beeinflusst wird. In beiden Modellen verwenden wir dieselben Einflussvariablen wie im vorangegangenen Kapitel.²⁶

Sieht man sich zunächst die Ergebnisse der Probit-Regressionen an, so bleibt festzuhalten, dass Männer mit einem hohen Bildungsniveau, gleitender oder flexibler Arbeitszeit sowie Männer, die eine Vorgesetztenfunktion ausüben, eher über Überstunden verfügen. Männer mit einem niedrigen Bildungsniveau weisen dagegen eine geringere Wahrscheinlichkeit der Überstundentätigkeit auf. Die Alters-Überstunden-Funktion zeigt einen parabolischen Verlauf, dessen Maximum bei 31 Jahren liegt. Das bedeutet, dass vor allem jüngere Beschäftigte mit einer höheren Wahrscheinlichkeit von Überstundenarbeit betroffen sind. Bei den Frauen sind die Determinanten der Mehrarbeit sehr ähnlich denen der Männer, mit jedoch zwei wichtigen Ausnahmen: Der Verheiratenstatus und das Vorhandensein von Kindern reduzieren die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen Überstunden verrichten. Dieses Resultat widerspiegelt somit die vielzitierte Beobachtung, dass in erster Linie Frauen für die Haushaltsarbeit und Kinderbetreuung zuständig sind (vgl. für die Schweiz Sousa-Poza et al. 2001).

Die Resultate des Tobit-Modells zeigen, dass Männer mit einem hohen Bildungsniveau rund 52 Minuten mehr Überstunden pro Woche absolvieren als solche mit einem mittleren Bildungsniveau. Männer mit einem niedrigen Bildungsniveau weisen hingegen etwa 1,5 Stunden weniger Mehrarbeit als die Referenzgruppe auf. Männer mit flexiblen Arbeitszeiten leisten ungefähr eine Stunde und 20 Minuten mehr Überstunden als solche mit fixen Arbeitszeiten. Wie zu erwarten war, hat auch das Innehaben einer Vorgesetztenfunktion einen maßgeblichen Einfluss auf die Mehrarbeit: Führungskräfte absolvieren fast zwei Überstunden mehr pro Woche als andere Beschäftigte. Für die Frauen ergeben sich ähnliche Resultate, mit wiederum zwei wesentlichen Ausnahmen: Sind Frauen verheiratet oder haben sie Kinder, so reduzieren diese individuellen Merkmale die Anzahl geleisteter Überstunden signifikant.

Um zudem die Determinanten der unterschiedlichen Kompensationsformen für Überstundenarbeit zu ermitteln, schätzen wir ein multinomiales Logit-Modell, jeweils getrennt für Männer und Frauen. Hierbei kann die zu erklärende Variable in Abhängigkeit von der Form der Kompensation drei mögliche Ausprägungen annehmen. Tabelle 7 enthält die wichtigsten Ergebnisse dieser Regressionen. In Tabelle A im Anhang werden außerdem die Marginaleffekte präsentiert.

Tabelle 6: Determinanten der Überstundenarbeit – geschätzte Marginaleffekte der Probit- und Tobit-Regressionen

	Probit		Tobit	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
<i>Demografische Variablen</i>				
Verheiratet ^a	0.009	-0.059**	0.088	-0.247**
Kinder ^a	-0.011	-0.116**	-0.014	-0.605**
Hohes Bildungsniveau ^a	0.056**	0.025**	0.874**	0.208*
Niedriges Bildungsniveau ^a	-0.225**	-0.149**	-1.547**	-0.676**
Lebensalter × 10 ⁻¹	0.144**	0.193**	0.120**	0.112**
Lebensalter ² × 10 ⁻³	-0.227**	-0.283**	-1.160**	-1.152**
<i>Arbeitszeitformen</i>				
Wochenendarbeit ^a	-0.009	0.027	0.429*	0.183
Nachtarbeit ^a	-0.014	-0.023	0.309	0.005
Gleitzeitarbeit ^a	0.179**	0.168**	0.964**	0.520**
Flexible Arbeitszeit ^a	0.086**	0.009	1.325**	0.222
Schichtarbeit ^a	0.060	0.026	0.225	-0.138
<i>Arbeitsplatzspezifische Charakteristika</i>				
Betriebszugehörigkeitsdauer	0.001	0.003	0.002	-0.001
Betriebszugehörigkeitsdauer ² × 10 ⁻³	0.044	-0.008	0.249	0.363
Vorgesetztenfunktion ^a	0.220**	0.225**	1.852**	1.061**
Betriebsgröße (< 100 Beschäftigte) ^a	0.021	0.003	0.044	-0.059
Sigma				
Anzahl Beobachtungen	3775	3412	3775	3412
Log Likelihood	-2150	-2102	-8312	-5738
Pseudo-R ²	0.122 ^b	0.109 ^b	0.211 ^c	0.171 ^c

Anmerkungen: Die abhängige Variable im Probit-Modell nimmt einen Wert von '0' an, wenn die Person nicht regelmäßig Überstunden leistet, andernfalls einen Wert von '1'. Im Tobit-Modell hat die abhängige Variable einen Wert von '0', wenn die Person keine regelmäßig anfallenden Überstunden aufzuweisen hat, ansonsten gibt sie die durchschnittliche Anzahl geleisteter Überstunden pro Woche an. Die Regressionen enthalten zudem eine Konstante und zwölf Dummy-Variablen für die verschiedenen Branchen.

^a Dummy-Variablen

^b Pseudo-R² nach McFadden (1973)

^c Pseudo-R² nach McKelvey/Zavoina (1975)

*** signifikant auf dem 5 %- bzw. 1 %-Niveau

Tabelle 7: Determinanten der Form der Kompensation für Überstundenarbeit

	Keine Kompensation	Freizeit	Geldleistung
Männer	– Hohes Bildungsniveau – Wochenendarbeit – Keine Gleitzeitarbeit – Flexible Arbeitszeit – Keine Schichtarbeit – Vorgesetztenfunktion	– Kein hohes Bildungsniveau – Keine Wochenendarbeit – Keine Nachtarbeit – Gleitzeitarbeit – Keine flexible Arbeitszeit – Schichtarbeit – Keine Vorgesetztenfunktion	– Niedriges Bildungsniveau – Nicht mittleren Alters ^a – Wochenendarbeit – Nachtarbeit – Flexible Arbeitszeit – Keine Vorgesetztenfunktion
Frauen	– Hohes Bildungsniveau – Ältere Beschäftigte – Nachtarbeit – Keine Gleitzeitarbeit – Keine Schichtarbeit – Vorgesetztenfunktion	– Kein hohes Bildungsniveau – Jüngere Beschäftigte ^b – Ledig – Keine Kinder – Keine Nachtarbeit – Gleitzeitarbeit – Schichtarbeit – Lange Betriebszugehörigkeitsdauer – Vorgesetztenfunktion	– Niedriges Bildungsniveau – Ältere Beschäftigte – Verheiratet – Kinder – Nachtarbeit – Keine Gleitzeitarbeit – Flexible Arbeitszeit – Keine lange Betriebszugehörigkeitsdauer ^c – Keine Vorgesetztenfunktion

Anmerkung: Die einzelnen Schätzergebnisse der multinomialen Logit-Regressionen sind in Tabelle A im Anhang enthalten.

^a Ist eine parabolische Funktion mit einem Minimum bei 42 Altersjahren

^b Ist eine parabolische Funktion mit einem Maximum bei 26 Altersjahren

^c Ist eine parabolische Funktion mit einem Minimum bei 43 Altersjahren

Wie aus Tabelle 7 ersichtlich ist, gibt es eine Reihe von Faktoren, welche die Form der Überstundenkompensation beeinflussen. Die Resultate lassen es hingegen schwierig erscheinen, stilisierte Fakten zu ermitteln. Dies mag daran liegen, dass es eine *hohe Heterogenität* bezüglich der Form der Entschädigung innerhalb der einzelnen Beschäftigtengruppen gibt. Insgesamt fällt jedoch auf, dass Personen mit einer Vorgesetztenfunktion und hohem Bildungsniveau (Angestellte) häufiger keine Entschädigung für ihre Mehrarbeit erzielen.²⁷ Junge, ledige Frauen ohne Kinder erhalten eher zusätzliche Freizeit als Ausgleich für geleistete Mehrarbeit, währenddessen ältere, verheiratete Frauen, die nur über ein niedriges Bildungsniveau verfügen und Kinder haben, ihre Überstunden mit höherer Wahrscheinlichkeit finanziell entschädigt bekommen. Die Kompensation in Form von Geldleistungen ist zudem wahrscheinlicher für Frauen, die keine Vorgesetztenfunktion ausüben, keine lange Betriebszugehörigkeitsdauer nachweisen können, die aber über flexible Arbeitszeiten verfügen und in der Nacht arbeiten. Es ist zu vermuten, dass diese Frauen eher am unteren Ende der Einkommensskala anzusiedeln sind.²⁸ Die Wahrscheinlichkeit, eine Entschädigung in Form von Freizeit zu erhalten, sinkt für Personen mit einem hohen Ausbildungsniveau. Frauen mit einer Vorgesetztenfunktion werden jedoch eher mit Freizeit entschädigt als ihre männlichen Kollegen.

Überstunden werden vor allem an Beschäftigte mit niedrigem Bildungsniveau ausbezahlt, welche keine Vorgesetztenfunktion innehaben. Wir stellen darüber hinaus fest, dass verschiedene Arbeitszeitformen die Kompensationsform unterschiedlich beeinflussen, wobei Differenzen zwischen den Geschlechtern zu erkennen sind: Männer, die nicht am Wochenende arbeiten und Männer wie Frauen, die keine Nachtarbeit verrichten, welche aber gleitende Arbeitszeiten oder Schichtarbeit aufweisen, erzielen mit höherer Wahrscheinlichkeit eine Kompensation in Form von Freizeit. Bei Männern und Frauen mit flexiblen Arbeitszeiten ist die Wahrscheinlichkeit am größten, dass die Mehrarbeit ausbezahlt wird. Die Überstunden von Männern mit flexiblen Arbeitszeiten werden allerdings eher nicht entschädigt und der dazugehörige Marginaleffekt ist weit größer als im Falle einer finanziellen Kompensation (vgl. Tabelle A im Anhang). Dieses Resultat könnte damit zu begründen sein, dass flexible Arbeitszeiten einerseits oft verbunden sind mit der Möglichkeit des Arbeitnehmers, seinen Arbeitstag hinsichtlich der Lage und Dauer der Arbeitszeit selbst einzuteilen (was vor allem für Angestellte gelten dürfte²⁹), während andererseits Unternehmen flexible Arbeitszeiten für ihre Beschäftigten im Arbeiterstatus als Rahmenregelung auch anordnen können. Bei Arbeitskräften, die am Wochenende tätig sind, kann ähnlich argumentiert werden: Zum einen können dies Angestellte sein, die eher nicht für ihre Überstunden entschädigt werden. Zum anderen kann es sich um Arbeiter handeln, die prinzipiell verpflichtet sind, am Wochenende Dienst zu tun, wobei diese dann eher einen Ausgleich für ihre Mehrarbeit erhalten. Ähnliches dürfte für die Kompensation in der Nacht arbeitender Frauen gelten.

Der Vergleich zwischen der gewünschten und der vertraglichen Arbeitszeit hat gezeigt, dass die meisten Arbeitnehmer

Abbildung 5: Verteilung der gewünschten und tatsächlichen Arbeitszeit für Frauen

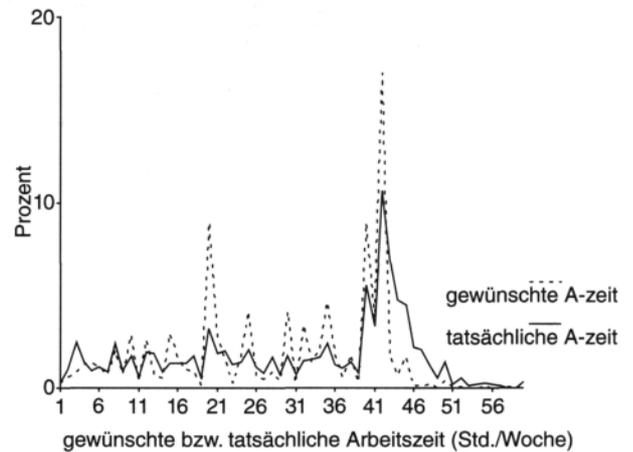
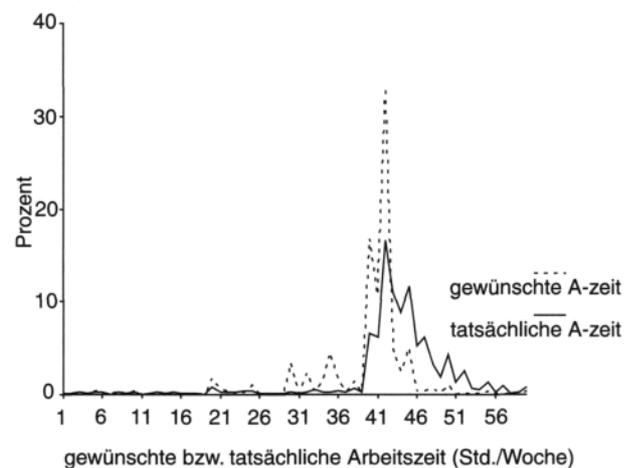


Abbildung 6: Verteilung der gewünschten und tatsächlichen Arbeitszeit für Männer



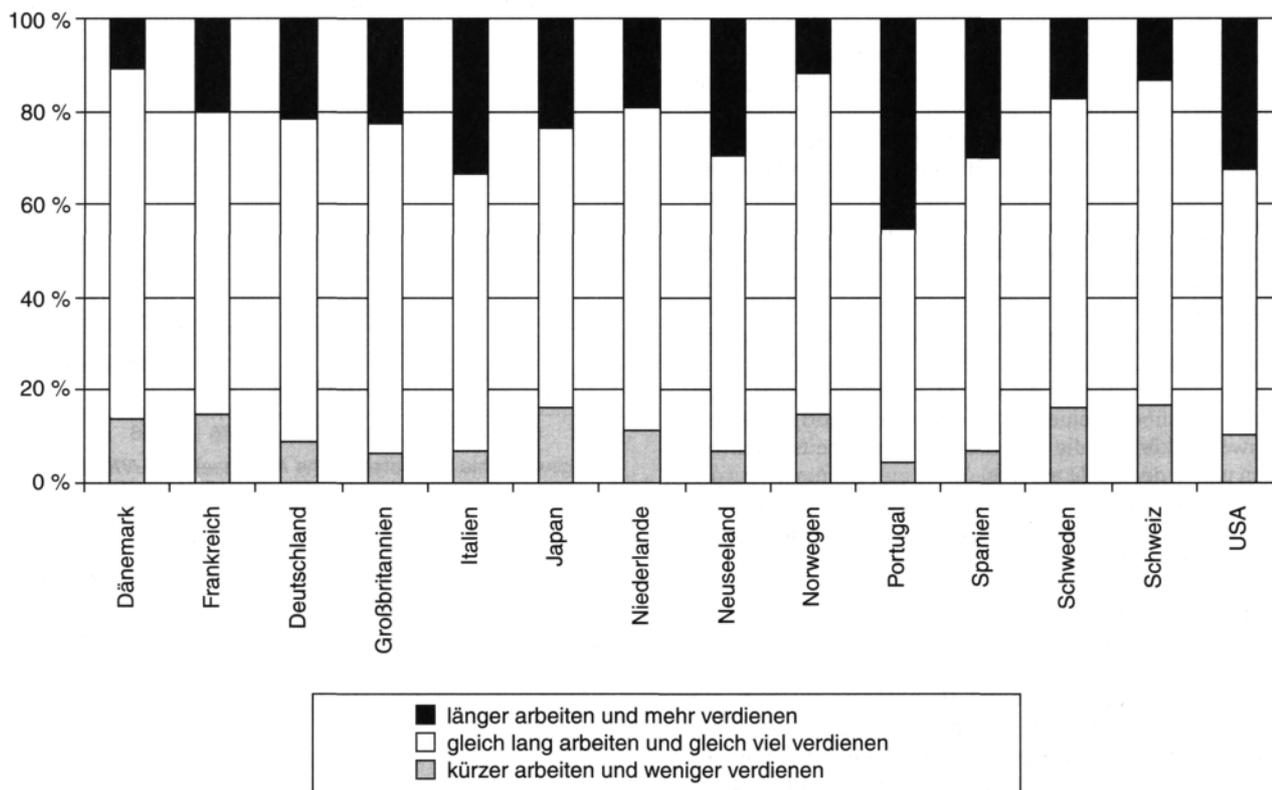
mit ihrer vertraglichen Arbeitszeit zufrieden sind (vgl. Kapitel 4). Es überrascht daher nicht, dass die Anzahl der Beschäftigten, die sich mit Arbeitsstundenrestriktionen konfrontiert sehen, deutlich zunimmt, wenn wir einen Vergleich zwischen der gewünschten und der tatsächlichen Arbeitszeit vornehmen. Hierbei ist die tatsächliche Arbeitszeit definiert als die Summe aus der vertraglichen Arbeitszeit und den Überstunden. In den Abbildungen 5 und 6 wird die gewünschte Arbeitszeit mit der tatsächlichen verglichen. Sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen verläuft die Kurve der tatsächlichen Arbeitszeit jedoch flacher als die Kurve der vertraglichen Arbeitszeit, die in den Abbildungen 2 und 3 enthalten ist (vgl. Kapitel 4), wobei sich die Kurve der tatsächlichen Arbeitszeit stärker zum oberen (rechten) Ende hin erstreckt. Damit hat sich die Verteilung hin zu insgesamt längeren tatsächlichen Arbeitszeiten verschoben. Die Abbildungen 5 und 6 zeigen also, dass die tatsächlichen Arbeitszeiten im Allgemeinen über den gewünschten liegen. Präziser formuliert: Der vorherrschende Wunsch, etwa 40 bis 42 Stunden pro Woche zu arbeiten, ist nicht erfüllt, da viele Beschäftigte tatsächlich mehr als 42 Stunden pro Woche ableisten (müssen). Aus dieser Perspektive könnten Arbeitsstundenrestriktionen tatsächlich dadurch verringert werden, dass die durchschnittliche Anzahl Überstunden vollzeitbeschäftigt

²⁷ Ein ähnliches Resultat ermittelten Bell/Hart (1999) für Großbritannien.

²⁸ Wie in Kapitel 4 gezeigt wurde, handelt es dabei um Frauen, die gerne länger arbeiten und damit mehr verdienen möchten als dies ihre gegenwärtige tatsächliche Arbeitszeit reflektiert.

²⁹ Aus zwei kürzlich erschienenen Studien für Deutschland geht hervor, dass die Einführung von sog. Arbeitszeitkonten nicht nur zu einer Reduktion der bezahlten Überstunden geführt hat, sondern sich auch das Verhältnis von bezahlten zu transitorischen Überstunden inzwischen zugunsten letzterer umgekehrt hat (vgl. Groß/Münz 1999, Bauer et al. 2000).

Abbildung 7: Arbeitsstundenrestriktionen in verschiedenen Ländern



Quelle: Basierend auf Sousa-Poza/Henneberger (2000)

ter Personen begrenzt wird. Dies ist eine der Forderungen der schweizerischen Gewerkschaften (vgl. SGB 1999: 27).³⁰

Zusammenfassend können wir festhalten: (i) Es werden jedes Jahr in der schweizerischen Wirtschaft eine beträchtliche Zahl an Überstunden absolviert, deren gebräuchlichste Form der Kompensation zusätzliche Freizeit darstellt. (ii) Ein erheblicher Teil der Mehrarbeit wird nicht entschädigt und nur ein relativ kleiner Teil wird finanziell abgegolten. (iii) Frauen erhalten eher als Männer eine Kompensation in Form von Geldleistungen. (iv) Beschäftigte im Angestelltenstatus müssen eher bereit sein, Überstunden auch ohne Entschädigung zu erbringen, während Beschäftigte im Arbeiterstatus ihre Überstunden mit höherer Wahrscheinlichkeit ausbezahlt bekommen. (v) Beim Vergleich zwischen der gewünschten und der tatsächlichen Arbeitszeit fällt auf, dass im oberen Bereich der Arbeitszeitskala (ab 40 Stunden pro Woche) eine große Diskrepanz besteht. U.a. erhöht die Existenz von Überstunden die Anzahl der Arbeitnehmer, die Arbeitsstundenrestriktionen insofern empfinden, als sie es vorziehen würden, keine Mehrarbeit zu leisten.

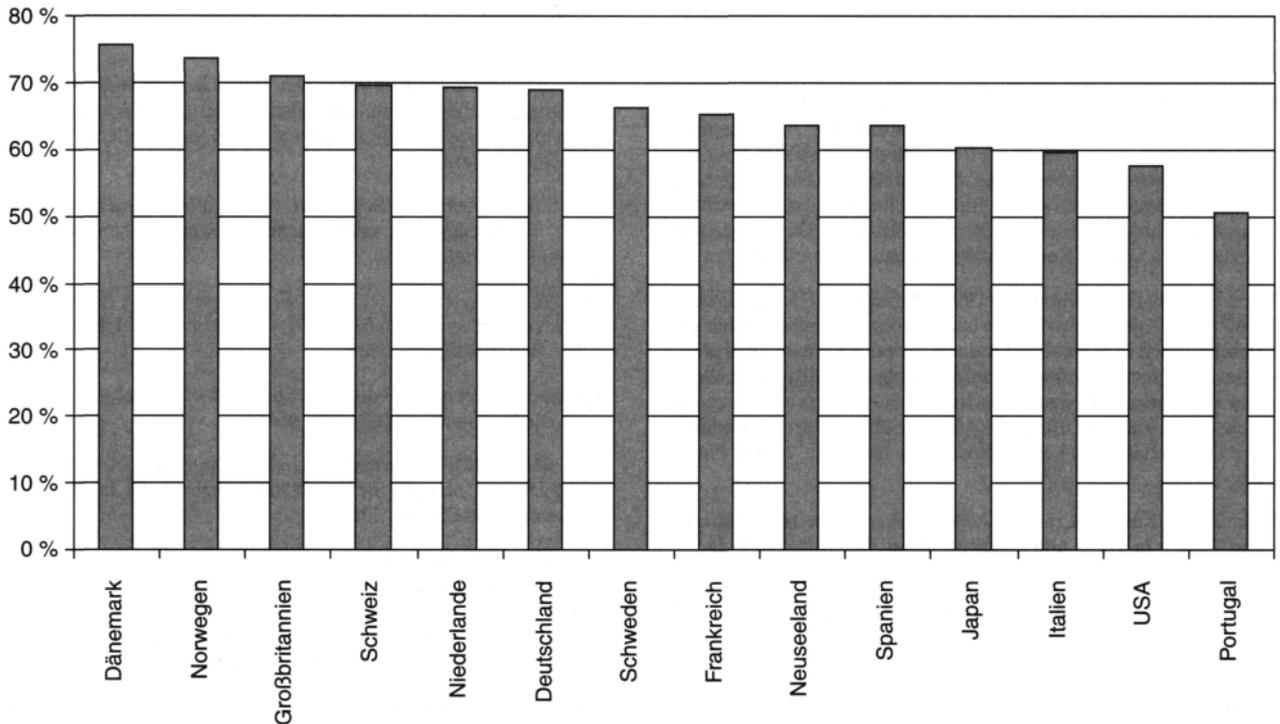
³⁰ An dieser Stelle ist jedoch ein Satz der Vorsicht bei der Interpretation der erzielten Ergebnisse angebracht. Aus den zur Verfügung stehenden Daten geht nicht hervor, ob sich die von den Befragten angegebene gewünschte Arbeitszeit auf die vertragliche oder die tatsächliche Arbeitszeit bezieht. Obwohl die Formulierung der zugrundeliegenden Frage nahe legt, dass die Antwortenden ihre gewünschte mit der tatsächlichen Arbeitszeit vergleichen, ist nicht ganz auszuschließen, dass sie zu leistende Überstunden nicht mit in Betracht ziehen.

³¹ Die hier erzielten Ergebnisse decken sich zudem mit denjenigen einer Erhebung, die im Oktober 1998 vom GfS-Forschungsinstitut durchgeführt wurde. Von 641 befragten Schweizer Arbeitnehmern sind 65 % mit ihrer Arbeitszeit zufrieden und nur 23 % wünschen sich kürzere Arbeitszeiten (vgl. GfS 1998).

6 Ein internationaler Vergleich der Arbeitszeitwünsche von Arbeitnehmern

Wie in Kapitel 2 gezeigt wurde, weist die Schweiz eine der längsten wöchentlichen und jährlichen Arbeitszeiten weltweit auf (vgl. OECD 1998a). Es ist deshalb interessant, zu untersuchen, wie sich die Arbeitsstundenrestriktionen Schweizer Arbeitnehmer von denjenigen in anderen Ländern unterscheiden. Aus diesem Grund analysieren wir im Folgenden Daten des ISSP von 1997 für 14 Industriestaaten. In Abbildung 7 ist jeweils der Anteil der Arbeitnehmer dargestellt, die kürzer arbeiten und entsprechend weniger verdienen, gleich lang arbeiten und gleich viel verdienen bzw. länger arbeiten und entsprechend mehr verdienen wollen. Bemerkenswert ist zunächst, dass das Ausmaß an Stundenrestriktionen in allen Ländern relativ gering ist. Zudem überwiegt in den meisten Ländern der Anteil der Beschäftigten, die lieber länger arbeiten möchten, gegenüber dem Anteil derjenigen, die kürzere Arbeitszeiten präferieren. Nur in drei Ländern ist dies nicht der Fall: in Dänemark, Norwegen und der Schweiz. Von diesen Ländern besitzt die Schweiz den größten Anteil an Arbeitnehmern, die ihre Arbeitszeit reduzieren möchten. Dies könnte damit zu begründen sein, dass einerseits das Lohnniveau vergleichsweise hoch und andererseits die Arbeitszeiten in der Schweiz vergleichsweise lang sind, was einen relativ höheren Grenznutzen an Freizeit impliziert. Abbildung 8 enthält eine Rangliste der betrachteten Länder geordnet gemäß ihrem Anteil an Beschäftigten, die keinerlei Arbeitsstundenrestriktionen unterliegen. Die Schweiz belegt hierbei den vierten Rang. Etwa 70 % aller Schweizer Arbeitnehmer geben an, mit ihrer gegenwärtigen Arbeitszeit/Lohn-Kombination zufrieden zu sein, trotz der im internationalen Vergleich ausgedehnten Arbeitszeiten in der Schweiz. Dieses Ergebnis bestätigt unsere anhand der Analyse der SAKE-Daten für den nationalen Kontext getroffenen Aussagen (vgl. Kapitel 4).³¹

Abbildung 8: Rangliste der Länder gemäß dem Anteil zufriedener Arbeitnehmer



Quelle: Basierend auf Sousa-Poza/Henneberger (2000)

7 Schlussfolgerungen

Die Arbeitszeitdiskussion in der Schweiz krankt – wie in anderen Ländern auch – daran, dass eine Analyse der Bedürfnisse der hiervon in erster Linie Betroffenen, nämlich der Arbeitnehmer, weitestgehend unterlassen wird. Das Ziel dieser Studie besteht deshalb darin, einige zentrale empirische Resultate zu den Arbeitszeitwünschen schweizerischer Arbeitnehmer aufzuzeigen. Mit Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) von 1998 und des International Social Survey Programme (ISSP) von 1997 zeigen wir u.a. Folgendes:

- Die meisten Schweizer Arbeitnehmer sind mit ihrer Arbeitszeit zufrieden (81 % und 64 % aller abhängig erwerbstätigen Männer und Frauen). Der größte Teil der Arbeitnehmer, die Arbeitsstundenrestriktionen erleiden, würde gerne kürzer arbeiten und entsprechend weniger verdienen (17 % der Männer und 22 % der Frauen).
- Es scheint einen Mangel an Teilzeitstellen für Männer und für Frauen zu geben. Dieses Defizit manifestiert sich am ausgeprägtesten bei den Frauen, die eine Arbeitszeit von etwa 20 Stunden pro Woche präferieren. Ein zusätzlicher Bedarf an Teilzeitstellen wird ebenso von hochqualifizierten Arbeitskräften beider Geschlechter geäußert.
- Frauen mit sehr kurzen vertraglichen Arbeitszeiten (weniger als 10 Stunden pro Woche) würden gerne länger arbeiten und entsprechend mehr verdienen.
- Männer und Frauen mit einem hohen Bildungsniveau möchten eher kürzer arbeiten, während für Beschäftigte mit einem niedrigen Bildungsniveau das Gegenteil gilt. Frauen mit flexiblen Arbeitszeiten sind mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit von Stundenrestriktionen betroffen als Frauen mit fixen Arbeitszeiten.
- Männer und Frauen leisten durchschnittlich 3,15 bzw. 1,69

Überstunden pro Woche. Mehrarbeit wird in den meisten Fällen durch Freizeit, weniger häufig gar nicht und in den selteneren Fällen durch Geldleistungen kompensiert. Frauen werden eher finanziell entschädigt als Männer.

- Männer und Frauen mit einer Vorgesetztenfunktion und einem hohen Bildungsniveau verrichten überdurchschnittlich viele, überwiegend nicht bezahlte Überstunden.
- Ein Vergleich zwischen der gewünschten und der tatsächlichen Arbeitszeit (d.h. inklusive der Überstunden) macht deutlich, dass ein signifikanter Anteil an Arbeitnehmern von Stundenrestriktionen insofern betroffen ist, als sie lieber kürzer arbeiten würden.
- Arbeitnehmer in der Schweiz sind im internationalen Vergleich mit ihrer gegenwärtigen Arbeitszeit/Lohn-Kombination überdurchschnittlich zufrieden. Gleichzeitig weist die Schweiz aber den höchsten Anteil an Arbeitnehmern auf, die ihre Arbeitszeit reduzieren möchten.

Die zentralen Ergebnisse unserer Recherchen legen die folgenden wirtschaftspolitischen Empfehlungen nahe:

- Da die große Mehrheit der Arbeitnehmer eine 40- bis 42-Stunden-Woche präferiert, muss die Sinnhaftigkeit einer *generellen* Arbeitszeitreduktion in Frage gestellt werden.
- Ein Abbau von Arbeitsstundenrestriktionen lässt sich vielmehr durch die *Schaffung* von *Teilzeitstellen* gerade auch im hochqualifizierten Bereich und den *Abbau* von *Überstunden* erreichen.
- Die beobachtbare hohe Heterogenität der Beschäftigten bezüglich ihrer Arbeitszeitpräferenzen erfordert zudem *individuelle Vereinbarungen zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung*, die das Kriterium der Freiwilligkeit erfüllen. Denn nur durch innovative Flexibilisierung, die *allen* Beteiligten zugute kommt, lassen sich Arbeitsstundenrestriktionen reduzieren und damit die Arbeitszufriedenheit erhöhen.

Literaturverzeichnis

- Altonji, J.G./Paxson, C.H. (1986): Job Characteristics and Hours of Work. In: Ehrenberger, R. (ed.), *Research in Labor Economics*, Vol. 8. Greenwich: Westview Press, 1-55.
- Bauer, E./Groß, H./Schilling, G. (1994): Arbeitszeit '93. Arbeitszeiten, Arbeitszeitwünsche, Zeitbewirtschaftung und Arbeitszeitgestaltungschancen von abhängig Beschäftigten. Resultate einer aktuellen Repräsentativbefragung bei abhängig Beschäftigten in Westdeutschland durch das Institut zur Erforschung sozialer Chancen. Köln, im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Minden: Bruns.
- Bauer, E./Groß, H./Schilling, G. (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 durch das Institut zur Erforschung sozialer Chancen. Köln, im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Neuss: Neusser.
- Beckmann, P./Kempf, B. (1996): Arbeitszeit und Arbeitszeitwünsche von Frauen in West- und Ostdeutschland. In: *MittAB* 29. Jg., 3, 388-408.
- Bell, D./Hart, R.A. (1999): Unpaid Work. In: *Economica* 66, 271-290.
- Bell, L./Freeman, R. (1995): Why do Americans and Germans Work Different Hours? In: Buttler, E./Franz, W./Schettkat, R./Soskice, D. (eds.), *Institutional Frameworks and Labor Market Performance: Comparative Views on the US. and German Economies*. New York: Routledge, 101-131.
- Bundesamt für Statistik (BFS) (1996): Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE): Konzepte, methodische Grundlagen, praktische Ausführung. Bern.
- Bundesamt für Statistik (BFS) (1998): Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE): Kommentierte Ergebnisse und Tabellen. Bern.
- Bundesamt für Statistik (BFS) (1999a): Statistisches Jahrbuch der Schweiz 2000. Bern.
- Bundesamt für Statistik (BFS) (1999b): Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE): Kommentierte Ergebnisse und Tabellen. Bern.
- Bundesmann-Jansen, J./Groß, H./Muntz, E. (2000): Arbeitszeit '99. Arbeitszeitstrukturen, Arbeitszeitwünsche und Zeitverwendung der abhängig Beschäftigten in West- und Ostdeutschland. Resultate einer aktuellen Repräsentativbefragung bei abhängig Beschäftigten in West- und Ostdeutschland durch das Institut zur Erforschung sozialer Chancen. Köln, im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Neuss: Neusser.
- Clemmer, P. (1997): Arbeitszeitreduktion – vermag sie Arbeitsplätze zu schaffen. In: Arbeitgeberverband der Schweizer Maschinenindustrie (ASM), Jahresbericht 1997. Zürich.
- Dathe, D. (1998): Wechselwirkungen zwischen Arbeitszeitpolitik und Arbeitsangebotsverhalten – Eine Untersuchung zur Bedeutung von Arbeitszeitpräferenzen für eine Politik der Arbeitsumverteilung. WZB, Discussion Paper FS I 98-201. Berlin.
- Eidgenössisches Personalamt (EPA) (1999): Verbesserte Sozialpartnerschaft beim Bund. Pressemitteilung vom 21.6.1999. Bern.
- Euwals, R. (1999): Hours Constraints Within and Between Jobs. Paper Presented at the 11th Annual Conference of the European Association of Labour Economists (EALE) in Regensburg.
- Euwals, R./van Soest, A. (1999): Desired and Actual Labour Supply of Unmarried Men and Women in the Netherlands. In: *Labour Economics* 6, 95-118.
- Freeman, R.B. (1998): Wages, Employment and Unemployment: An Overview Can the EU Pass the Jobs Test? In: European Commission: EC/DG V – OECD/DEELSA Seminar: Wages and Employment. Luxembourg, 21-31.
- GfS-Forschungsinstitut (1998): Der Wunsch nach individuell gestaltbaren Arbeitszeiten. Spezialstudie des GfS-Forschungsinstituts im Rahmen des „Sorgenbarometer“ für das „Bulletin“ der Credit-Suisse. Bern.
- Graf, S./Henneberger, F./Schmid, H. (2000): Flexibilisierung der Arbeit. Erfahrungen aus erfolgreichen schweizerischen Unternehmen. Bern: Haupt.
- Groß, H./Munz, E. (1999): Erste Ergebnisse einer 1999 durchgeführten repräsentativen Beschäftigtenbefragung zu Arbeitszeitformen und -wünschen. Köln.
- Hablützel, P./Rebecchi, R. (1998): Staat und Verwaltung im Wandel. In: *Die Volkswirtschaft* 71(12), 40-44.
- Harn, J.C. (1982): Estimation of a Labor Supply Model with Censoring Due to Unemployment and Underemployment. In: *Review of Economic Studies* 49, 335-354.
- Henneberger, F. (2000): Arbeitszeitpolitik als Beschäftigungspolitik? – Zur Diskussion der Beschäftigungseffekte von Wochenarbeitszeitverkürzungen in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst. Diskussionspapiere des Forschungsinstituts für Arbeit und Arbeitsrecht an der Universität St. Gallen Nr. 64. St. Gallen.
- Henneberger, E./Graf, S./Sousa-Poza, A. (1999): Arbeitszeitverkürzung, Arbeitszeitflexibilisierung und Arbeitszeitwünsche von Arbeitnehmern. In: *VSAM-Revue* 80, 18-22.
- Ilmakunnas, S./Pudney, S. (1990): A Model of Female Labour Supply in the Presence of Hours Restrictions. In: *Journal of Public Economics* 41, 183-210.
- Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) (Hrsg.) (1999): Zahlen zur wirtschaftlichen Entwicklung der Bundesrepublik Deutschland. Ausgabe 1999. Köln.
- Kahn, S./Lang, K. (1992): Constraints on the Choice of Work Hours: Agency vs. Specific-Capital. In: *Journal of Human Resources* 27, 661-678.
- Kahn, S./Lang, K. (1996): Hours Constraints and the Wage/Hour Locus. In: *Canadian Journal of Economics* 29, 71-75.
- Klauder, W. (1998): Arbeitszeitpolitik im Lichte gesamtwirtschaftlicher Zusammenhänge und des Strukturwandels der Arbeitswelt. In: *Sozialer Fortschritt* 47, 48-49.
- Lang, K./Kahn, S. (2000): Hours Constraints: Theory, Evidence and Policy Implications. In: Houseman, S./Wong, G. (eds.), *Changes in Working Time in Canada and the United States*. Kalamazoo (MI) (forthcoming).
- McFadden, D. (1973): Conditional Logit Analysis of Qualitative Choice Behavior. In: Zarembka, P. (ed.), *Frontiers in Econometrics*. New York, 105-142.
- McKelvey, R./Zavoina, W. (1975): A Statistical Model for the Analysis of Ordinal Level Dependent Variables. In: *Journal of Mathematical Sociology* 4, 103-120.
- OECD (1996): *Politiques du marché du travail en Suisse*. Paris: OECD.
- OECD (1998a): *Employment Outlook*. Paris: OECD.
- OECD (1998b): *Main Economic Indicators*. Paris: OECD.
- Ramirez, J.V. (1998): Unemployment Rate and Working-Hour Constraints: Empirical Evidence from the Swiss Labour Force. In: *International Journal of Manpower* 19, 449-460.
- Schäufelberger, C. (1997): Wegkommen vom 'Standardmodell 8 Stunden, 5 Tage'. In: *Schweizer Arbeitgeber* 92, 240-244.

Schweizerischer Arbeitgeberverband (AGV) (1998): Kontraproduktive 36-Wochenstunden-Initiative, <http://www.arbeitgeber.ch/arbeitsmarkt/980327.htm>.

Schweizerischer Gewerkschaftsbund (SGB) (Hrsg.) (1999): Kurz und knapp: Die drei Ziele der Initiative für eine kürzere Arbeitszeit. SGB-Dokument Nr. 62. Bern.

Sousa-Poza, A./Henneberger, F. (2000): A Cross-National Analysis of Hours Constraints. Universität St. Gallen: mimeo.

Sousa-Poza, A./Schmid, H./Widmer, R. (2001): The Allocation and Value of Time Assigned to Housework and Child-Care: An Ana-

lysis for Switzerland. In: Journal of Population Economics (forthcoming).

Sousa-Poza, A./Sousa-Poza, A.A. (2000): Taking Another Look at the Gender/Job-Satisfaction Paradox. In: *Kyklos* 53, 135-152.

Sousa-Poza, A./Ziegler, A. (2000): Asymmetrie Information on Workers' Productivity as a Cause for Inefficient Long Working Hours. Universität St. Gallen: mimeo.

Stewart, M.B./Swaffield, J.K. (1997): Constraints on the Desired Hours of Work of British Men. In: *Economic Journal* 107, 520-535.

Anhang

Tabelle A: Form der Kompensation von Überstundenarbeit – geschätzte Marginaleffekte der multinomialen Logit-Regressionen

	Männer			Frauen		
	Keine Kompensation	Freizeit	Geldleistung	Keine Kompensation	Freizeit	Geldleistung
<i>Demografische Variablen</i>						
Verheiratet ^a	0.030	-0.031	0.001	0.018	-0.121**	0.103**
Kinder ^a	0.016	-0.026	0.010	0.031	-0.150**	0.119**
Hohes Bildungsniveau ^a	0.123**	-0.128**	0.005	0.169**	-0.074*	-0.095**
Niedriges Bildungsniveau ^a	-0.100*	0.059	0.042*	-0.294	-0.013	0.043*
Lebensalter × 10 ⁻¹	0.006	0.005	-0.111**	-0.009	0.141*	-0.005
Lebensalter ² × 10 ⁻³	0.011	-0.140	0.130**	0.152*	-0.272**	0.120*
<i>Arbeitszeitformen</i>						
Wochenendarbeit ^a	0.085**	-0.151**	0.066**	0.018	-0.021	0.003
Nachtarbeit ^a	0.042	-0.101**	0.059**	0.080*	-0.176**	0.096**
Gleitzeitarbeit ^a	-0.052*	0.064**	-0.012	-0.105**	0.225**	-0.120**
Flexible Arbeitszeit ^a	0.100**	-0.147**	0.046**	-0.011	-0.043	0.054**
Schichtarbeit ^a	-0.156**	0.141**	0.015	-0.288**	0.285**	0.003
<i>Arbeitspezifische Charakteristika</i>						
Betriebszugehörigkeitsdauer	-0.243	0.004	-0.002	-0.001	0.008**	-0.007**
Betriebszugehörigkeitsdauer ² × 10 ⁻³	0.028	-0.047	0.020	0.026	-0.107	0.081*
Vorgesetztenfunktion ^a	0.086**	-0.040*	-0.046**	0.044**	0.068**	-0.112**
Betriebsgröße (< 100 Beschäftigte) ^a	-0.003	0.011	-0.007	0.031	-0.045	0.015
Anzahl Beobachtungen		3132			2394	
Log Likelihood		-2505			-1936	
Pseudo-R ²		0.125 ^b			0.199 ^b	

Anmerkungen: Die zu erklärende Variable kann abhängig von der Form der Kompensation drei mögliche Ausprägungen annehmen. Die Regressionen enthalten zudem eine Konstante und zwölf Dummy-Variablen für die verschiedenen Branchen. Die Stichprobe umfasst alle Arbeitnehmer, die Angaben zur Kompensation ihrer Mehrarbeit gemacht haben. Die Berechnungen beziehen damit auch die Arbeitnehmer ein, die zwar nicht regelmäßig Überstunden leisten, aber dennoch die Form der Entschädigung ihrer Mehrarbeit angeben haben. Dies betrifft rund 26 % der zugrundeliegenden Stichprobe.

^a Dummy-Variablen

^b Pseudo-R² nach McFadden (1973)

*/** signifikant auf dem 5 %- bzw. 1 %-Niveau