

## Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern liegen näher beieinander als tatsächliche Arbeitszeiten

Elke Holst  
eholst@diw.de

*In Deutschland liegen die von abhängig Beschäftigten gewünschten Wochenarbeitszeiten im Durchschnitt zwischen knapp 30 Stunden (Frauen) und 40 Stunden (Männer). Sehr lange Wochenarbeitszeiten sind weder für eine Mehrheit von Frauen noch für Männer attraktiv; diesen Befund findet man auch in ganz Europa. Männer sind im Durchschnitt insgesamt knapp elf Wochenstunden länger erwerbstätig als Frauen. Dieser geschlechtsspezifische Abstand würde sich auf neun Stunden reduzieren, ließen sich die gewünschten Arbeitszeiten tatsächlich realisieren. Noch geringer wäre dieser Unterschied bei einer Realisierung der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit; er betrüge dann acht Stunden.*

*Die hier präsentierten Arbeitszeitanalysen, die für Deutschland auf den Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) beruhen, werden in den Zusammenhang mit nachhaltigen Gesellschaftsentwürfen zu einer besseren Work-Life-Balance gestellt. Vorgeschlagen wird in diesen Ansätzen häufig eine flexible Gestaltung der Wochenarbeitszeit in verschiedenen Lebensphasen, wobei insgesamt eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von etwa 30 Stunden im Erwerbslebensverlauf angestrebt wird. Ein solcher sowohl auf den materiellen als auch den immateriellen Wohlstand bedachte Weg erfordert allerdings noch erhebliche, auch gesellschaftliche Veränderungen insbesondere für Männer.*

### Längere Arbeitszeiten – kürzere Arbeitszeiten?

Im Zuge steigender Flexibilitätsanforderungen im Berufsleben scheint es immer schwieriger, individuelle Arbeitszeitwünsche und betriebliche Arbeitszeitanforderungen in Einklang zu bringen. Eine ausgewogene *Work-Life-Balance* und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind viel diskutierte Themen – zunehmend auch im Zusammenhang mit der Sicherung der Leistungskraft einer Volkswirtschaft.<sup>1</sup> Vor diesem Hintergrund wird in Deutschland im Zusammenhang mit Gesellschaftsentwürfen zu nachhaltigen Lebens- und Arbeitsformen häufig eine reduzierte Normalarbeitszeit diskutiert.<sup>2</sup> Diese umfasst etwa 30 Wochenstunden,

<sup>1</sup> Vgl. zum Beispiel Prognos: *Work-Life-Balance. Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität*. Basel 2005.

<sup>2</sup> Vgl. z. B. Hartard, S., Schaffer, A., Stahmer, C. (Hrsg.): *Die Halbtagsgesellschaft. Konkrete Utopie für eine zukunftsfähige Gesellschaft*. Baden-Baden 2006; Rinderspacher, J.P.: *Zeitwohlstand in der Dreizeitgesellschaft*. In: Seifert, H. (Hrsg.): *Flexible Zeiten in der Arbeitswelt*. Frankfurt/Main 2005, 398–449; Schaffer, A., Stahmer, C.: *Die Halbtagsgesellschaft – ein Konzept für nachhaltigere Produktions- und Konsummuster*. In: *GAIA*, Jg. 14, Nr. 3, 2005, 229–239; Scherhorn, G.: *Zum Widerstand gegen Arbeitszeitverkürzung*. Ebenda, 240–242. Zu Arbeitszeitwünschen vgl. auch Holst, E.: *Gewünschte Arbeitszeiten*. In: Hartard, S., Schaffer, A., Stahmer, C. (Hrsg.): *Die Halbtagsgesellschaft*, a. a. O., 63–76.

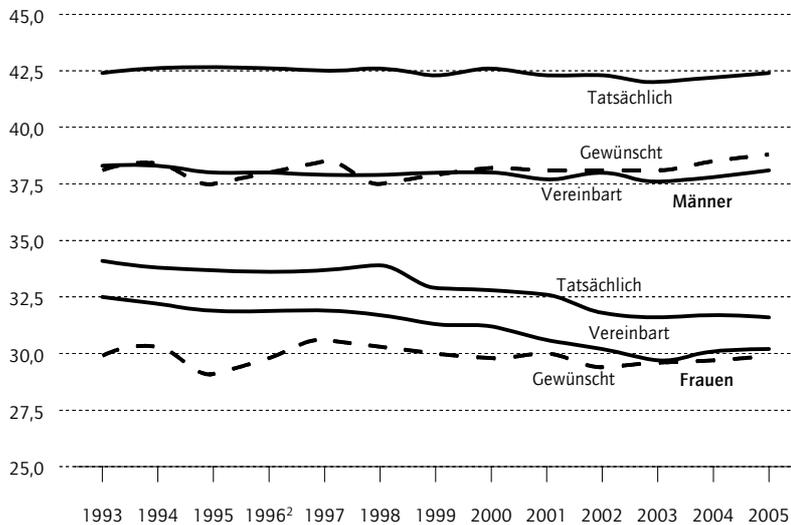
### Inhalt

Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern liegen näher beieinander als tatsächliche Arbeitszeiten  
Seite 209

Abbildung 1

### Vereinbarte, tatsächliche und gewünschte Wochenarbeitszeit von abhängig beschäftigten<sup>1</sup> Männern und Frauen in Deutschland

In Stunden



<sup>1</sup> Angestellte, Arbeiter, Beamte, ohne Auszubildende.  
<sup>2</sup> Geschätzt.

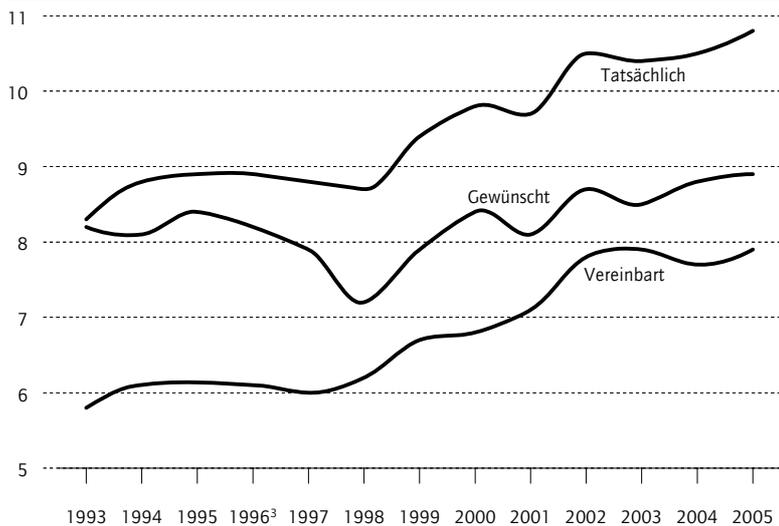
Quellen: SOEP; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2007

Abbildung 2

### Gender Gap<sup>1</sup> bei vereinbarter, tatsächlicher und gewünschter Wochenarbeitszeit abhängig Beschäftigter<sup>2</sup> in Deutschland

In Stunden



<sup>1</sup> Differenz in der jeweiligen Arbeitszeitgröße zwischen Männern und Frauen.  
<sup>2</sup> Angestellte, Arbeiter, Beamte, ohne Auszubildende.  
<sup>3</sup> Geschätzt.

Quellen: SOEP; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2007

die flexibel im Verlauf des gesamten Erwerbslebens aufgeteilt werden kann. Dies ermöglicht, Zeiterfordernisse in unterschiedlichen Lebensphasen (z. B. Ausbildung, Karriereaufbau, Familienarbeit, Vorbereitung auf den Ruhestand) zu berücksichtigen. Ziel ist es, sowohl den individuellen als auch den gesellschaftlichen Wohlstand zu steigern. Wohlstand wird hier ausdrücklich nicht auf den finanziellen (materiellen) Wohlstand begrenzt, sondern es werden soziale, gesundheitliche und andere Aspekte (wie zum Beispiel den Zeitwohlstand oder die Chancengleichheit der Geschlechter) mit einbezogen. Zugleich wird darauf hingewiesen, dass ein solches Modell eine stärkere Erwerbsbeteiligung insbesondere von Frauen und eine hohe Produktivität der Arbeitskräfte – und damit auch hohe Bildungsinvestitionen – zur Erhaltung des materiellen Wohlstands voraussetzt.

Häufig wird argumentiert, dass lange Erwerbszeiten unverzichtbar zur Erhaltung der Wettbewerbsposition Deutschlands sind. In der Tat ist die Erwerbsarbeit Grundlage für die Schaffung von Gütern, Dienstleistungen und Wohlstand. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass durch lange Arbeitszeiten auch gesamtwirtschaftliche Kosten und Belastungen entstehen können (zum Beispiel durch gesundheitliche, soziale oder Umweltprobleme).<sup>3</sup> Auch fallen Opportunitätskosten der Erwerbstätigkeit an, denn es können weniger Leistungen unentgeltlich erbracht werden; dazu gehört auch die Familienarbeit.<sup>4</sup> Aus gesamtwirtschaftlicher Sicht ist derzeit offen, welche Erwerbsarbeitszeiten optimal sind.

### Anstieg unbezahlter Mehrarbeit

Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zeigen, dass der seit Anfang der 90er Jahre zu beobachtende Rückgang des Arbeitsvolumens in Deutschland mit einem Anstieg der Erwerbsbeteiligung von Frauen einhergeht.<sup>5</sup>

<sup>3</sup> Vgl. zur Externalisierung hieraus entstehender Kosten auch Scherhorn, G.: Halbtagsgesellschaft für Nachhaltigkeit. In: Hartard, S., Schaffer, A., Stahmer, C. (Hrsg.): Die Halbtagsgesellschaft, a. a. O., 19–33.

<sup>4</sup> Die hohe Bedeutung informell geleisteter Arbeitszeit wurde erst kürzlich wieder in einer Studie zur Abschätzung des Bruttoinlandsprodukts unter Berücksichtigung der von Frauen und Männern geleisteten entlohnten und nicht entlohnten Tätigkeiten aufgezeigt. Vgl. Schaffer, A., Stahmer, C.: Erweitertes Gender-BIP – Eine geschlechtsspezifische Analyse des traditionellen Bruttoinlandsproduktes und der Haushaltsproduktion in Deutschland. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Band (Vol.) 226/3, 2006, 308–328.

<sup>5</sup> Im Jahr 2005 waren 38,7 Mill. Menschen in Deutschland erwerbstätig, davon übten 34,3 Mill. eine abhängige Beschäftigung aus. Vgl. Statistisches Bundesamt: Erwerbstätigkeit. Erwerbstätige Deutschland. [www.destatis.de/themen/d/thm\\_erwerbs.php](http://www.destatis.de/themen/d/thm_erwerbs.php) (02.02.2006). Seit Anfang der 90er Jahre fielen viele sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigungen weg, bzw. wurden in Teilzeitstellen oder geringfügige Beschäftigungen umgewandelt. Vgl. Bach, H.-U., Gaggermeier, C., Klinger, S.: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Woher kommt die Talfahrt. IAB Kurzbericht, Nr. 26. Der Rückgang des Arbeitszeitvolumens fiel in diesem Zeitraum bei den Frauen geringer als bei den Männern aus. Vgl. Wanger, S.: Frauen am Arbeitsmarkt. Beschäftigungsgewinne sind nur die halbe Wahrheit. IAB Kurzbericht, Nr. 22, 2005.

Diese Betrachtung bezieht allerdings nur die bezahlte Erwerbsarbeit (einschließlich Überstunden) ein. Eine umfassende Betrachtung der Wochenarbeitszeit und ihrer Entwicklung kann auf Basis der seit 1984 vom DIW Berlin in Zusammenarbeit mit Infratest Sozialforschung durchgeführten Wiederholungsbefragung bei privaten Haushalten „Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP)“<sup>6</sup> durchgeführt werden. Erhoben wird die vereinbarte, gewünschte und tatsächliche Wochenarbeitszeit von weiblichen und männlichen Beschäftigten<sup>7</sup> und zwar über folgende Fragestellung:

*Vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit:* Wie viele Wochenstunden beträgt Ihre vereinbarte Arbeitszeit?

*Tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit:* Und wie viel beträgt im Durchschnitt Ihre tatsächliche Arbeitszeit pro Woche einschließlich eventueller Überstunden?

*Gewünschte Arbeitszeit pro Woche:* Wenn Sie den Umfang Ihrer Arbeitszeit selbst wählen könnten und dabei berücksichtigen, dass sich Ihr Verdienst entsprechend der Arbeitszeit ändern würde: Wie viele Stunden in der Woche würden Sie dann am liebsten arbeiten?

Auf Basis der SOEP-Daten konnte bereits gezeigt werden, dass unter Berücksichtigung der – in den amtlichen Statistiken nicht erfassten – unbezahlten Mehrarbeit von Beschäftigten längst eine Arbeitszeitverlängerung stattgefunden hat.<sup>8</sup>

### Entwicklung durchschnittlicher Wochenarbeitszeiten und Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern

Im Zeitraum von 1993 bis 2005 sind die durchschnittlichen Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünsche von Männern recht stabil geblieben (Abbildung 1). Ihre durchschnittliche tatsächliche Arbeitszeit pro Woche lag 2005 mit 42,4 Stunden auf demselben Niveau wie 1993, die durchschnittliche vereinbarte Arbeitszeit veränderte sich mit 38,1 Wochenstunden (1993: 38,3 Stunden) im Jahresvergleich ebenfalls kaum. Die Arbeitszeitwünsche haben sich im gleichen Zeitraum von 38,1 auf 38,8 Stunden im Jahr

<sup>6</sup> Vgl. SOEP Group: The German Socio-Economic Panel (GSOEP) after more than 15 years – Overview. In: Holst, E., Lillard, D. R., DiPrete, T. A. (Hrsg.): Proceedings of the 2000 Fourth International Conference of German Socio-Economic Panel Study Users (GSOEP2000). Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, Jg. 70, Nr. 1, DIW Berlin 2002, 7–14.

<sup>7</sup> Vgl. auch Holst, E.: Gewünschte Arbeitszeiten, a. a. O.

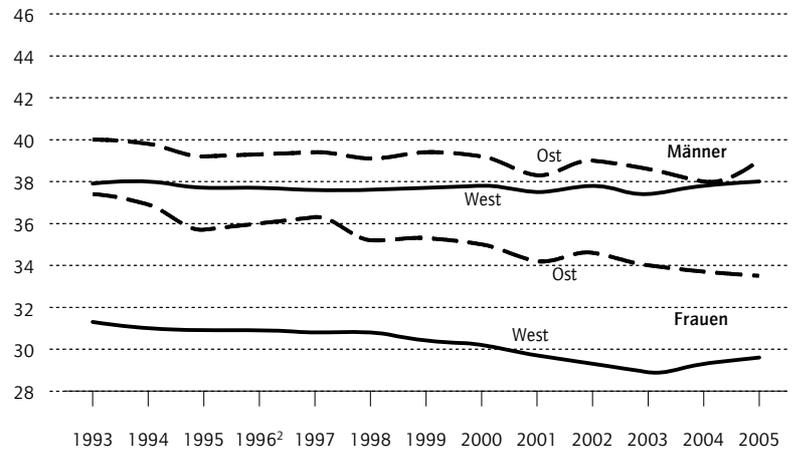
<sup>8</sup> Anger, S.: Zur Vergütung von Überstunden in Deutschland: Unbezahlte Mehrarbeit auf dem Vormarsch. Wochenbericht des DIW Berlin, Nr. 15–16/2006.

Abbildung 3

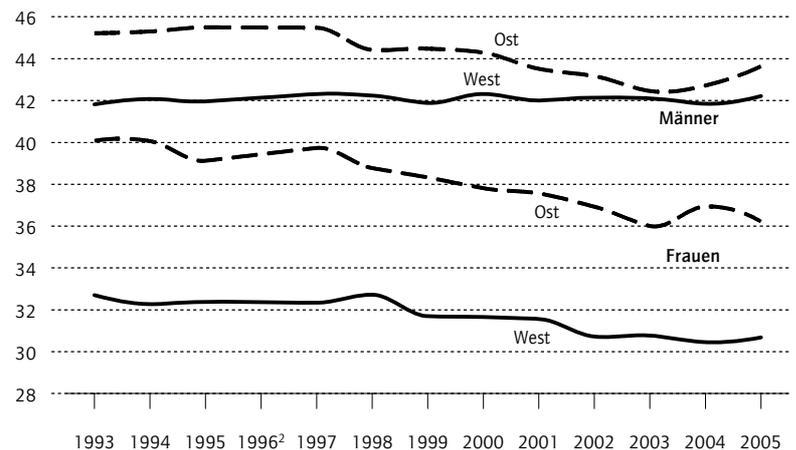
### Wochenarbeitszeit von abhängig Beschäftigten<sup>1</sup> Männern und Frauen in West- und Ostdeutschland

In Stunden

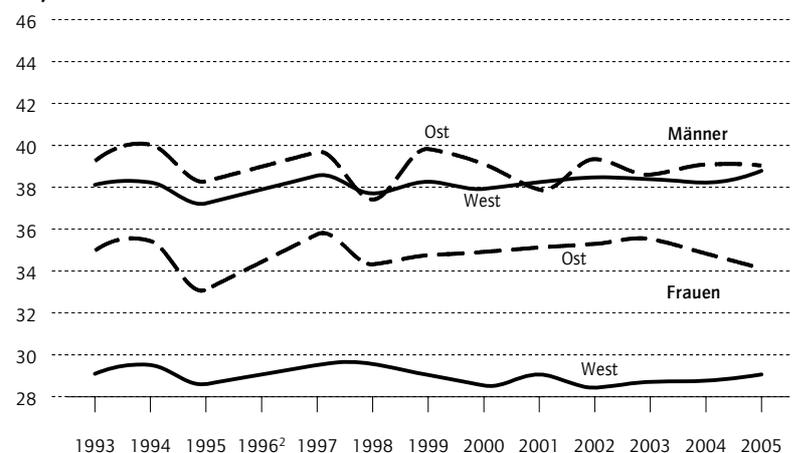
#### 3a) Vereinbarte Wochenarbeitszeit



#### 3b) Tatsächliche Wochenarbeitszeit



#### 3c) Gewünschte Wochenarbeitszeit



<sup>1</sup> Angestellte, Arbeiter, Beamte, ohne Auszubildende.  
<sup>2</sup> Geschätzt.

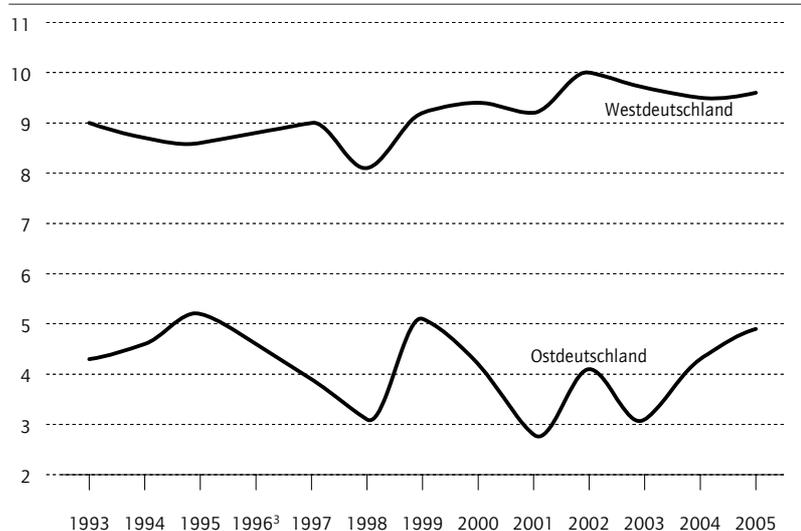
Quellen: SOEP; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2007

Abbildung 4

### Gender Gap<sup>1</sup> bei der gewünschten Wochenarbeitszeit abhängig Beschäftigter<sup>2</sup> in West- und Ostdeutschland

In Stunden



<sup>1</sup> Differenz in der jeweiligen Arbeitszeitgröße zwischen Männern und Frauen.

<sup>2</sup> Angestellte, Arbeiter, Beamte, ohne Auszubildende.

<sup>3</sup> Geschätzt.

Quellen: SOEP; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2007

2005 etwas erhöht, wobei in der zweiten Hälfte der 90er Jahre leichte Schwankungen nach oben und unten zu verzeichnen waren.

Frauen liegen in ihren durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeiten nicht nur deutlich unter der der Männer, ihre tatsächliche Wochenarbeitszeit hat sich zudem seit 1993 auch um 2,5 Stunden auf 31,6 Stunden pro Woche im Jahr 2005 reduziert. Die von ihnen im Durchschnitt gewünschte Wochenarbeitszeit schwankte im Zeitverlauf leicht, verharrte aber in der Tendenz auf demselben Niveau von etwa 30 Stunden.

### Gender Gap bei den durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten in Deutschland

Zieht man von der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit der Männer jene der Frauen ab, erhält man den sogenannten *Gender Gap* bei der jeweils betrachteten Arbeitszeitgröße. Dieser hat sich im Zeitverlauf vergrößert (Abbildung 2). Am größten ist der *Gender Gap* bei der tatsächlich ausgeübten Arbeitszeit mit 10,8 Stunden im Jahr 2005 (+2,5 Stunden gegenüber 1993), am geringsten bei der vereinbarten Arbeitszeit (7,9 Stunden in 2005, +2,1 Stunden gegenüber 1993). Bei der gewünschten Arbeitszeit erreicht der *Gender Gap* im Jahr 2005 ein Niveau von 8,9 Stunden und ist damit nur leicht höher als 1993 (+0,7 Stunden).

Würde die Arbeitszeit tatsächlich in dem Umfang ausgeübt wie vertraglich vereinbart, unterschieden sich die durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten von Männern und Frauen also am geringsten. Dieses Ergebnis unterstreicht die eingeschränkte Aussagekraft der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit in der Diskussion um eine nachhaltige *Work-Life-Balance* und die in diesem Zusammenhang erforderliche Einbeziehung der realen Arbeitsverhältnisse vor Ort (bezahlte Arbeitszeit und unbezahlte Mehrarbeit).

### Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland

Der Rückgang bei der vereinbarten Wochenarbeitszeit war im Beobachtungszeitraum am stärksten bei den Frauen in Ostdeutschland (Abbildung 3a). Auch die durchschnittliche tatsächliche Wochenarbeitszeit sank in dieser Gruppe am deutlichsten (Abbildung 3b). Einen leichten Anstieg der tatsächlich geleisteten Wochenstunden verzeichneten dagegen Männer in Westdeutschland. Bei den Arbeitszeitwünschen fallen die etwas stärkeren Schwankungen (insbesondere bei den Männern in Ostdeutschland) im Zeitverlauf auf; wenngleich auch bei ihnen – wie in allen anderen betrachteten Gruppen – das Niveau in der Tendenz etwa gleich bleibt (Abbildung 3c). Im Jahr 2005 lagen die durchschnittlichen Wochenarbeitszeitwünsche der Männer in beiden Teilen Deutschlands bei 39 Stunden. Für Frauen sind hingegen weiterhin große Unterschiede festzustellen: Während in Ostdeutschland im Jahr 2005 im Durchschnitt gut 34 Wochenarbeitsstunden gewünscht wurden (1993: 35 Stunden), sind es in Westdeutschland (wie bereits im Jahr 1993) 29 Stunden. Bei den gewünschten Wochenarbeitszeiten fällt der *Gender Gap* daher in Ostdeutschland erheblich geringer aus als in Westdeutschland (Abbildung 4).

### Lange Arbeitszeiten kaum gewünscht

Durchschnittliche Wochenarbeitszeiten geben noch keine Auskunft darüber, wie viele Stunden von den einzelnen Beschäftigten ausgeübt oder gewünscht werden.

Im Jahr 2005 wünschten sich Beschäftigte am häufigsten „Standard“-Wochenarbeitszeiten wie 20, 30, 35 oder 40 Wochenstunden. Insgesamt möchten sowohl Frauen als auch Männer am liebsten nicht mehr als maximal 40 Stunden pro Woche erwerbstätig sein (Abbildung 5). Männer wünschen mit 41 % am häufigsten die 40-Stunden-Woche (tatsächlich tätig 22 %, Frauen jeweils 17 %). Wunsch und Wirklichkeit klaffen bei längeren Arbeitszeiten deutlich stärker auseinander als bei reduzierten: 52 % der Männer sind 41 und mehr Wochenstunden tätig,

nur 16 % der erwerbstätigen Männer wünschen dies auch. Bei den Frauen liegen die Vergleichswerte bei 16 % bzw. 4%. Unter 35 Stunden möchte über die Hälfte der Frauen (54 %, 12 % der Männer) arbeiten, dies sind etwas mehr als auch tatsächlich in diesem Bereich erwerbstätig sind (45 %; 8 % der Männer). Genau 30 Stunden pro Woche arbeiten nur 5 % der Frauen (1 % der Männer), aber 16 % (5 % der Männer) wünschen sich dies. Knapp ein Fünftel der Frauen präferieren eine Wochenarbeitszeit, die zwischen 20 und 29 Stunden liegt (2 % der Männer). Wochenarbeitszeiten von weniger als 20 Stunden werden von den Frauen seltener gewünscht (14 %) als tatsächlich ausgeübt (19 %). Bei den Männern ist es umgekehrt; hier wünschen sich mehr Beschäftigte (7 %) einen solchen Erwerbsumfang als tatsächlich in diesem Bereich anzutreffen sind (3 %).

### Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünsche in Europa

Eine internationale Studie aus dem Jahr 1998 führte für die EU-15 und Norwegen bereits zu ähnlichen Ergebnissen hinsichtlich der gewünschten Erwerbszeiten.<sup>9</sup> Lange Arbeitszeiten über 40 Stunden wurden nur von wenigen Beschäftigten gewünscht. Auch hier kristallisierten sich bei den Erwerbswünschen „Standard“-Arbeitszeiten von 20, 30, 35 und 40 Stunden heraus, wobei sich allerdings die Arbeitszeitwünsche von Männern in Europa insgesamt etwas gleichmäßiger als in Deutschland verteilten (auf 30, 35 und 40 Wochenstunden).

Im EU-Ländervergleich wurde eine erhebliche Spanne bei den durchschnittlichen tatsächlichen Wochenarbeitszeiten deutlich. Diese war bei den gewünschten Wochenarbeitszeiten wesentlich geringer.<sup>10</sup> Auch die von Frauen und Männern gewünschten Wochenarbeitszeiten lagen deutlich näher beieinander als ihre tatsächlichen Erwerbszeiten (Tabelle 1). Im Ländervergleich hätte eine Realisierung der gewünschten Arbeitszeiten in Deutschland den *Gender Gap* am stärksten verkürzt.

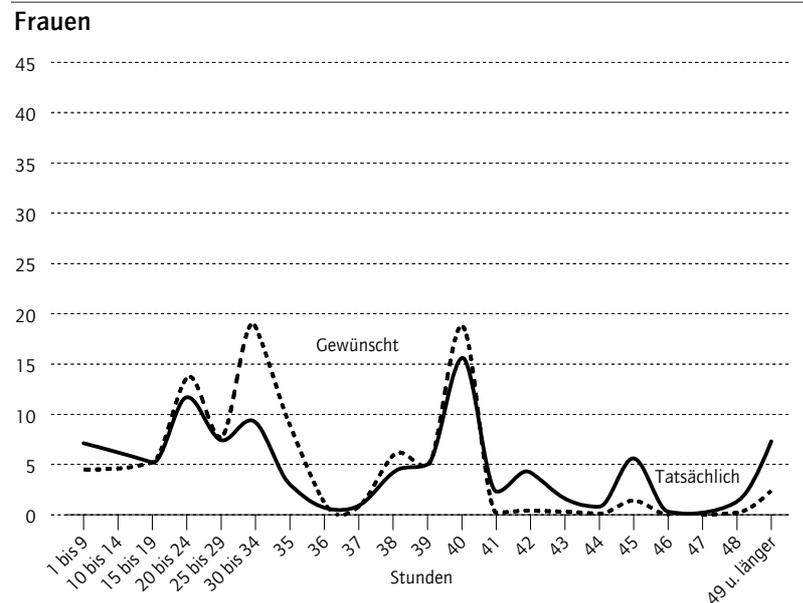
### Erwerbsorientierung von Frauen im europäischen Vergleich

Reduzierte Arbeitszeiten erfordern – als Voraussetzung für die Finanzierung und den Erhalt des gesellschaftlichen Wohlstands – einen erheblichen Anstieg der Erwerbsbeteiligung insbesondere von Frauen sowie eine hohe Produktivität der Beschäftigten insgesamt. Kürzere und flexible wöchentliche Arbeitszeiten ermöglichen wiederum vielen Frauen – insbesondere Müttern – erst die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit. In den EU-Ländern geht eine hohe

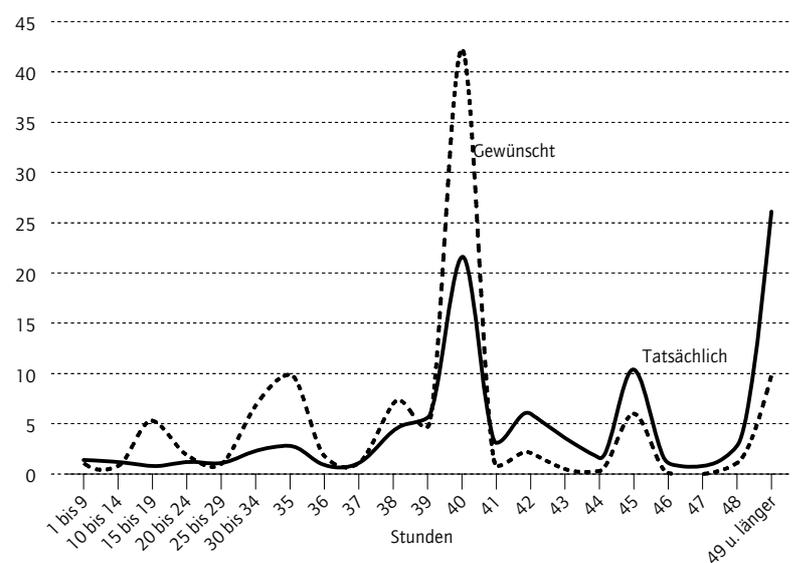
Abbildung 5

### Tatsächliche und gewünschte Wochenarbeitszeit abhängig Beschäftigter<sup>1</sup> in Deutschland im Jahr 2005

Anteile in %



**Männer**



<sup>1</sup> Angestellte, Arbeiter, Beamte, ohne Auszubildende.

Quellen: SOEP; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2007

<sup>9</sup> Vgl. Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen: Beschäftigung und Arbeitszeit in Europa. Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, Luxemburg 2001; Bielski, H., Bosch, G., Wagner, A.: Wie die Europäer arbeiten wollen. Erwerbs- und Arbeitszeitwünsche in 16 Ländern. Frankfurt/Main 2002; Bielski, H., Wagner, A.: Employment Options of Men and Women in Europe. In: Giele, J.Z., Holst, E. (Hrsg.): Changing Life Patterns in Western Industrial Societies. Advances in Life Course Research, Vol. 8, Amsterdam 2004, 137–162. Für eine umfangreiche sozialwissenschaftliche Studie zu Zeitstrukturen in europäischen Gesellschaften vgl. auch Garhammer, M.: Wo Europäer ihre Zeit nutzen. Zeitstrukturen und Zeitkulturen im Zeichen der Globalisierung. Berlin 1999.

<sup>10</sup> Die durchschnittlichen gewünschten Wochenarbeitszeiten reichten von 25,9 Stunden in den Niederlanden bis zu 36,6 Stunden in Griechenland; die durchschnittlichen tatsächlichen Wochenarbeitszeiten lagen zwischen 33,7 Stunden (Niederlande) und 41,1 Stunden (Österreich). Frauen waren im Durchschnitt am längsten in Finnland erwerbstätig (37,2 Stunden tatsächliche Wochenarbeitszeit) und

Tabelle 1

### Differenz zwischen tatsächlicher und gewünschter wöchentlicher Arbeitszeit von männlichen und weiblichen abhängig Beschäftigten (*Gender Gap*) in ausgewählten Ländern Europas 1998

In Stunden pro Woche

	Tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit	Gewünschte wöchentliche Arbeitszeit	Veränderung durch Realisierung der gewünschten Arbeitszeit
Deutschland	9,9	5,7	-4,2
Spanien	6,2	2,7	-3,5
Niederlande	13,4	10,1	-3,3
Norwegen	8,8	5,6	-3,2
Großbritannien	12,0	9,1	-2,9
Frankreich	6,3	3,8	-2,5
Schweden	6,2	4,0	-2,2
Österreich	9,5	7,5	-2,0
Griechenland	6,7	4,9	-1,8
Portugal	6,4	4,8	-1,6
Finnland	4,2	2,9	-1,3
Belgien	6,9	5,7	-1,2
Irland	7,9	6,8	-1,1
Dänemark	5,0	5,2	0,2
Luxemburg	6,8	7,7	0,9
Italien	5,3	6,3	1,0
<b>Insgesamt</b>	<b>8,5</b>	<b>6,4</b>	<b>-2,1</b>

Quellen: Employment Options Survey 1998; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2007

Frauenerwerbstätigkeit tendenziell mit einem hohen Angebot von Teilzeitarbeit für Frauen einher (Tabelle 2). Frauenerwerbstätigenquoten von über 70 % werden zum Beispiel in den skandinavischen Ländern Dänemark, Norwegen und Schweden erreicht,

die ebenfalls überdurchschnittliche Teilzeitquoten aufweisen. Die eher konservativen südeuropäischen Länder Italien, Griechenland und Spanien liegen bei den Erwerbstätigenquoten von Frauen im EU-Vergleich am unteren Ende der Skala und weisen auch einen sehr geringen Anteil Teilzeitbeschäftigter auf. Deutschland liegt beim Teilzeitangebot für Frauen über dem EU-Durchschnitt.

Letztendlich wird die von Frauen gewünschte und ausgeübte Erwerbszeit in erheblichem Umfang vom Vorhandensein von Kindern beeinflusst.<sup>11</sup> Im Vergleich zu anderen Ländern Europas sind in Deutschland die Unterschiede in den Erwerbstätigenquoten zwischen Frauen mit und Frauen ohne Kindern mit am größten. Für Männer spielen diese Faktoren dagegen keine derartige Rolle. Väter sind sogar zumeist in höherem Umfang erwerbstätig als Männer ohne Kinder.<sup>12</sup> Dies hängt nicht zuletzt mit den *gender*-spezifischen Rollenerwartungen zusammen. Männer, die nicht Vollzeit arbeiten, werden häufig als Exoten und Aussteiger betrachtet.<sup>13</sup> Auf der anderen Seite haben Untersuchungen für Länder wie Norwegen, wo Männer zu 90 % den für sie reservierten Erziehungsmonat nutzen, gezeigt, dass die geringere Gewichtung von Beruf zugunsten der Familie von den Männern als befriedigend erlebt wird.<sup>14</sup> Die Anreize des in diesem Jahr in Deutschland neu eingeführten Elterngeldes gehen in dieselbe Richtung und sollen auch die Möglichkeiten von Vätern stärken, Erziehungsaufgaben wahrzunehmen und sich langfristig familiär zu engagieren.<sup>15</sup>

Tabelle 2

### Erwerbsquoten<sup>1</sup> in der EU-15 und Norwegen 2005

In %

	Frauen		Männer	
	Insgesamt	In Teilzeit	Insgesamt	In Teilzeit
Dänemark	71,9	23,3	79,8	9,4
Norwegen	71,7	31,5	77,8	10,2
Schweden	70,4	26,6	74,4	7,5
Finnland	66,5	12,1	70,3	6,0
Niederlande	66,4	49,8	79,9	17,4
Großbritannien	65,9	27,6	77,6	7,1
Österreich	62,0	24,2	75,4	4,2
Portugal	61,7	8,2	73,4	2,8
Deutschland	59,6	25,8	71,2	4,9
Irland	58,3	14,3	76,9	3,9
Frankreich	57,6	17,6	68,8	3,7
Belgien	53,8	21,7	68,3	4,9
Luxemburg	53,7	20,5	73,3	1,8
Spanien	51,2	12,3	74,2	3,2
Griechenland	46,1	4,2	74,2	1,6
Italien	45,3	11,6	69,9	3,0
EU-15	57,4	20,5	72,9	5,1
<i>Nachrichtlich:</i> EU-25	56,3	17,9	71,3	4,7

<sup>1</sup> Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren.

Quellen: Eurostat; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2007

am kürzesten in den Niederlanden (25,9 Stunden). Bielski, H., Wagner, A., a. a. O., 150.

<sup>11</sup> In der EU-25 lag die Erwerbstätigenquote von Müttern im Alter zwischen 20 und 49 Jahren (mit Kindern unter 12 Jahren) im Jahr 2003 bei 60 %, bei den gleichaltrigen Frauen ohne Kinder betrug sie 75 %. Die Teilzeitbeschäftigung nimmt bei den Frauen generell mit der Zahl der Kinder zu. Je nach den nationalen Rahmenbedingungen ist Teilzeiterwerbstätigkeit bereits mit dem ersten Kind besonders stark ausgeprägt (Niederlande, Deutschland, Österreich, Luxemburg sowie das Vereinigte Königreich) oder eher ab dem zweiten Kind (Frankreich). Vgl. Aliaga, C.: Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Unterschiede zwischen Frauen und Männern. In: Statistik kurzgefasst, Heft 4, Eurostat, 2005. Besonders zeitintensiv ist die Betreuung von kleinen Kindern. Fast alle Frauen in Deutschland sind vor der Geburt ihres ersten Kindes vollzeiterwerbstätig und geben danach entweder ihre Erwerbsarbeit auf oder arbeiten nur noch in Teilzeit. Vgl. Trzcinski, E., Holst, E.: Geburt eines Kindes erhöht die Lebenszufriedenheit der Mütter nur kurzfristig. Wochenbericht des DIW Berlin, Nr. 4/2005.

<sup>12</sup> In der EU-25 lag die Erwerbstätigenquote von Vätern im Alter zwischen 20 und 49 Jahren (mit Kindern unter 12 Jahren) im Jahr 2003 bei 91 % und damit um fünf Prozentpunkte höher als bei den kinderlosen Männern. Vgl. Aliaga, C., a. a. O.

<sup>13</sup> Vgl. Puchert, R., Gärtner, M., Höyng, S. (Hrsg.): Work Changes Gender. Men and Equality in the Transition of Labour Forms. Leverkusen-Opaden 2005.

<sup>14</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Work Changes Gender – Studie zu den veränderten Arbeitsbedingungen von Männern. [www.bmfsfj.de/Kategorien/aktuelles,did=63090.html](http://www.bmfsfj.de/Kategorien/aktuelles,did=63090.html) (05.03.05).

<sup>15</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Elterngeld und Elternzeit. Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz. Berlin 2006. Vgl. auch Spieß, C. K., Wrohlich, K.: Elterngeld: Kürzere Erwerbspausen von Müttern erwartet. Wochenbericht des DIW Berlin, Nr. 48/2006.

## Fazit

Hohe Arbeitszeiten werden häufiger ausgeübt als gewünscht, reduzierte Arbeitszeiten werden häufiger gewünscht als tatsächlich ausgeübt. Dieses Ergebnis trifft sowohl für Frauen als auch für Männer zu – wenn auch in unterschiedlichem Umfang. Dabei bestehen zwischen Frauen und Männern, in Ost- und Westdeutschland wie auch im europäischen Vergleich nach wie vor Unterschiede im Umfang der Arbeitszeitwünsche. Einen hohen Einfluss auf die Arbeitszeitpräferenzen haben überall das Vorhandensein sowie das Alter von Kindern. Je nach vorhandenen Rahmenbedingungen und kulturellen Einstellungen zur Erwerbstätigkeit von Müttern kann dieser Einfluss aber variieren.<sup>16</sup>

Bemerkenswert ist, dass die von Frauen und Männern gewünschten Wochenarbeitszeiten generell weit weniger stark auseinander klaffen als deren tatsächliche Arbeitszeiten. Dies ist nicht nur in Deutschland der Fall, sondern auch in anderen Ländern Europas. Auf Basis der SOEP-Daten konnte für Deutschland gezeigt werden, dass sich die Arbeitszeiten von Frauen und Männern am stärksten annähern würden, wenn die vereinbarten Arbeitszeiten auch tatsächlich realisiert würden.

Auf die Bedeutung einer ausgewogenen *Work-Life-Balance* für die wirtschaftliche Entwicklung

und gesellschaftliche Stabilität wurde bereits in anderen Studien hingewiesen.<sup>17</sup> Nachhaltige Gesellschaftsentwürfe, die sowohl Frauen als auch Männern eine erfolgreiche Berufskarriere unter Berücksichtigung von privaten, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Erfordernissen ermöglichen, plädieren daher häufig für eine Arbeitszeit von etwa 30 Wochenstunden, die flexibel im Verlauf des gesamten Erwerbslebens aufgeteilt werden kann. Gegenwärtig sind die Arbeitszeitrealitäten noch recht weit von diesen Vorstellungen entfernt, wenn auch die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten und vor allem die vereinbarten Arbeitszeiten diesen Entwürfen schon näher kommen. Im Zuge der demographischen Entwicklung gewinnt die langfristige Sicherung hochqualifizierter Arbeitskräfte für die Betriebe noch an Bedeutung. Es ist zu erwarten, dass jene im Wettbewerb um hochqualifizierte Arbeitskräfte besonders erfolgreich sein werden, die sich in ihrer Arbeitsorganisation rechtzeitig auf die Arbeitszeitwünsche und -notwendigkeiten von Frauen *und* Männern einstellen.

<sup>16</sup> Vgl. Halman, L., Luijckx, R., van Zundert, M.: Atlas of European Values. European Values Studies, 8, Tilburg University, Leiden 2005; Hofäcker, D., Lück, D.: Zustimmung zu traditionellem Alleinverdienermodell auf dem Rückzug. Einstellungen von Frauen zur geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung im internationalen Vergleich. In: ISI Informationsdienst Soziale Indikatoren, Nr. 32, 2004, 12–15.

<sup>17</sup> Z.B. Prognos, a. a. O.

**JEL Classification:**  
J22, J08, J16

**Keywords:**  
Working time,  
Gender,  
Work-life balance,  
SOEP

## Aus den Veröffentlichungen des DIW Berlin

Boriss Siliverstovs

### **Money Demand in Estonia**

This study develops a parsimonious stable coefficient money demand model for Estonia for the period from 1995 till 2006. Using the Johansen Full Information Maximum Likelihood framework the two cointegrating vectors are found among the system variables including the real money balances, the gross domestic product, the long- and short-term interest rates, and the rate of inflation. The first cointegrating vector is identified as the money demand function whereas the second is the interest rate parity. Our study contributes to better understanding of the factors shaping the demand for money in the new Member States of the European Union that committed themselves to adopt the Euro currency in the near future.

#### **Discussion Paper No. 675**

March 2007

Niklas Potrafke

### **Social Security in Germany: A Prey of Political Opportunism?**

This paper examines how politicians influenced social security policy in Germany. Using yearly data from the German Pension Insurance from 1957 to 2005, revenues as well as expenditures are analysed in linear regression models respectively. In accordance with opportunistic political behaviour, revenues from contributions decreased in pre-election years. Most important, pension expenditures increased in election years. Interestingly, the CDU/FDP governments provided higher subsidies to the social security system than the grand coalition and the SPD/GR government. Overall, there is no evidence for the prospect, that left coalitions caused higher intergenerational redistribution than right governments.

#### **Discussion Paper No. 677**

March 2007

Hendrik Schmitz, Viktor Steiner

### **Benefit-Entitlement Effects and the Duration of Unemployment: An Ex-ante Evaluation of Recent Labour Market Reforms in Germany**

We analyse benefit-entitlement effects and the likely impact of the recent reform of the unemployment compensation system on the duration of unemployment in Germany on the basis of a flexible discrete-time hazard rate model estimated on pre-reform data from the German Socioeconomic Panel (SOEP). We find (i) relatively strong benefit-entitlement effects for the unemployed who are eligible to means-tested unemployment assistance after the exhaustion of unemployment benefit, but not for those without such entitlement; (ii) non-monotonic benefit-entitlement effects on hazard rates with pronounce spikes around the month of benefit-exhaustion, and (iii) relatively small marginal effects of the amount of unemployment compensation on the duration of unemployment. Our simulation results show that the recent labour market reform is unlikely to have a major impact on the average duration of unemployment in the population as a whole, but will significantly reduce the level of long-term unemployment among older workers.

#### **Discussion Paper No. 678**

March 2007

Dierk Herzer, Mechthild Schrooten

### **Outward FDI and Domestic Investment**

This paper examines the impact of outward foreign direct investment (OFDI) on domestic investment by applying co-integration techniques to macroeconomic time series data for the United States and Germany. We show that the two countries differ: In the case of the US, OFDI has positive long-run effects on domestic investment while in the case of Germany the reverse effect is reported.

#### **Discussion Paper No. 679**

March 2007

Alexander Muravyev

### **Dual Class Stock in Russia: What Explains the Price Differential between Common and Preferred Shares?**

This paper aims to explain the large premium paid on common (voting) shares relative to preferred (non-voting) shares in the Russian stock market. Empirical analysis focuses on two main explanations relating the premium either to the voting right attached to common shares or to differences in liquidity between the two classes of stock. Two avenues through which the right to vote may give rise to the premium are distinguished. First, the presence of private benefits of control and the possibility of control contests may make the votes held by small investors pivotal, and therefore valuable. Second, non-voting shareholders may be expropriated as a class by voting shareholders. Regression analysis of RTS stock exchange data from 1997-2005 provides support for the control contest model of the premium as well as for the liquidity argument. The study finds no evidence that the premium is related to expropriation of preferred shareholders as a class.

#### **Discussion Paper No. 680**

March 2007

Alexander Muravyev

### **Firm Size, Wages and Unobserved Skills: Evidence from Dual Job Holdings in the UK**

The paper examines the labour quality explanation of the employer size-wage gap: larger firms pay higher wages because they employ more skilled workers. Most previous studies control for unobserved skills of workers using longitudinal data and the fixed effects estimator thus relying on a questionable assumption of time-invariant unobserved individual heterogeneity. This paper relaxes this assumption by using a sample of workers who simultaneously hold two jobs; hence, identification is achieved by differencing across two jobs held at the same time rather than in different periods. A caveat of this approach is possible heterogeneity of the two jobs; this issue is discussed in details in the paper. Based on data from the UK Quarterly Labour Force Survey, this study finds little support for the labour quality explanation: controlling for unobserved skills in the sample of moonlighters does not reduce the estimate of the wage gap.

#### **Discussion Paper No. 681**

March 2007

Johannes Geyer, Viktor Steiner

### **Short-Run and Long-Term Effects of Childbirth on Mothers' Employment and Working Hours across Institutional regimes: An Empirical Analysis Based on the European Community Household Panel**

The employment behavior of mothers is strongly influenced by labor market regulations and certain institutional arrangements, which both vary greatly across European countries. Using the European Community Household Panel (ECHP) 1994–2001 for Denmark, Germany, Italy and the United Kingdom, which represent four distinct 'institutional regimes', we estimate the short-run and long-term effects of childbirth on married women's employment and working hours. Estimation results show that these effects vary across the four countries in accordance with prevailing institutional regulations.

#### **Discussion Paper No. 682**

March 2007

Stefan Bach, Giacomo Corneo and Viktor Steiner

### **From Bottom to Top: The Entire Distribution of Market Income in Germany, 1992–2001**

We analyze the distribution and concentration of market incomes in Germany in the period 1992 to 2001 on the basis of an integrated data set of individual tax returns and the German Socio-Economic Panel. The unique feature of this integrated data set is that it encompasses the whole spectrum of the population, from the very poor to the very rich. We find a modest increase in overall inequality of market incomes as measured by the Gini coefficient. However, we also document a substantial drop of median income and a remarkable income growth at the top 0.1 % of the income distribution. The increase of income inequality was stronger in East Germany than in West Germany. In both regions, the income concentration process strongly benefited the economic elite, which we define as the richest 0.001 % persons in the population. While the elite mainly obtains its income from business and capital, the income share that it receives in form of wage income is increasing.

#### **Discussion Paper No. 683**

March 2007

Die Volltextversionen der Diskussionspapiere liegen als PDF-Dateien vor und können von den entsprechenden Webseiten des DIW Berlin heruntergeladen werden (<http://www.diw.de/deutsch/produkte/publikationen/index.html>).

The full text versions of the Discussion Papers are available in PDF format and can be downloaded from the DIW Berlin website (<http://www.diw.de/english/produkte/publikationen/index.html>).

# Fünf Fragen an Georg Meran über die Qualitätskontrolle am DIW Berlin

26. März 2007

**Frage:** Herr Meran, wie stellt das DIW Berlin sicher, dass die Qualität seiner veröffentlichten Forschungsergebnisse immer auf dem höchsten Niveau ist?

**Meran:** Alle Produkte des Hauses durchlaufen eine strenge Qualitätskontrolle. Wir veröffentlichen nichts, was nicht vorher auf seine wissenschaftliche Qualität überprüft wurde.

**Frage:** Wie sieht so eine Qualitätskontrolle aus?

**Meran:** Nehmen wir als Beispiel unsere Publikation „Wochenbericht des DIW Berlin“. Hier wird das Manuskript zunächst von dem jeweiligen Abteilungsleiter geprüft, das ist die erste Kontrolle. Dann fließt der Beitrag in den internen Redaktionsprozess ein. Für jeden Bericht gibt es einen Lektor, der die wissenschaftliche Qualität prüft und gegebenenfalls Anregungen für Ergänzungen oder Korrekturen gibt. Die Lektoren sind alles Wissenschaftler des DIW Berlin, die mit der Thematik des jeweiligen Berichtes vertraut sind. Sie prüfen, ob die Methoden, Modelle und Datensätze auf dem neuesten wissenschaftlichen Stand sind. Daneben wird der Bericht von einem Redakteur sprachlich überarbeitet. In einer Redaktionskonferenz werden alle inhaltlichen Anregungen und sprachlichen Korrekturen in das Manuskript eingearbeitet. Schließlich muss der Bericht auch vom Herausbergeremium „abgesegnet“ werden.

**Frage:** Ist dieser Prozess bei allen Publikationen des DIW Berlin gleich?

**Meran:** Nein, der Kontrollprozess variiert im Einzelnen. Aber für jede Publikation gibt es einen Lektoratsprozess, der den hohen wissenschaftlichen Anspruch unseres Hauses garantiert. Das gilt im Übrigen auch für die Politikberatung. Gutachten für die Bundesregierung, die EU oder andere Auftraggeber werden ebenfalls lektoriert.

**Frage:** Überprüfen Sie auch die Qualität der Aussagen Ihrer Wissenschaftler in der öffentlichen Diskussion?

**Meran:** Sicher. Hier haben wir eine klare Regelung, dass die Wissenschaftler des DIW Berlin sich nur zu den Themen gegenüber der Presse oder bei Veranstaltungen äußern können, zu denen Sie auch geforscht haben. Da wir alle Forschungsergebnisse publizieren, wissen wir, dass diese Äußerungen dann bereits die Qualitätskontrolle der Publikationen durchlaufen haben.

**Frage:** Seit wann gibt es diese Qualitätssicherung beim DIW Berlin?

**Meran:** Bei den Wochenberichten gibt es sie seit Beginn dieser Reihe, also seit 1928. Der Prozess wurde freilich immer stärker verfeinert. Bei den anderen Publikationen gab es im Prinzip auch immer eine Qualitätskontrolle, indem das Manuskript einem Kollegen gegeben wurde, der es geprüft hat. Diese Kontrolle war aber nicht institutionalisiert. Wir haben dann aber 2003 alle Publikations- und damit Qualitätssicherungsprozesse optimiert und dokumentiert. Seitdem wissen wir genau, dass alle Forschungsergebnisse in höchster Qualität an die Öffentlichkeit gehen.

Prof. Dr. Georg Meran ist Vizepräsident des DIW Berlin und Lehrstuhlinhaber für Volkswirtschaftslehre an der Technischen Universität Berlin

## Berlin Lunchtime Meeting am 28. März 2007

### Tax Benefits and Employment – an Anglo-German Comparison

Arbeitslose in Großbritannien und Deutschland bekommen zwar eine ähnliche finanzielle Unterstützung, aber in Großbritannien werden ihnen mehr finanzielle Anreize geboten, eine Arbeit aufzunehmen (in-work support), was sich in der Arbeitslosenquote positiv bemerkbar macht. Beim Berlin Lunchtime Meeting stellte Prof. Dr. Viktor Steiner, Leiter der Abteilung Staat am DIW Berlin und Professor für Volkswirtschaftslehre an der Freien Universität Berlin in seinem Vortrag zum Thema „Tax Benefits and Employment – an Anglo-German Comparison“ dar, welche Möglichkeiten es in Deutschland für ein Steuerbonussystem nach britischem Vorbild gibt.

Die Studie des DIW Berlin, die gemeinsam mit dem Institute for Fiscal Studies (IFS), London, erstellt wurde, zeigt wie sich das britische Modell auf den deutschen Arbeitsmarkt und das Sozialsystem auswirken würde. In Großbritannien profitieren vor allem Geringverdienende und alleinerziehende Mütter von dem Steuerbonus. Abgesehen davon, dass das britische Modell in der Umsetzung in Deutschland nicht zu finanzieren wäre, hätte es nach Steiner auch nur mäßige Auswirkungen auf die Arbeitslosenzahlen und das Einkommen von Geringverdienern. Gerade bei alleinerziehenden Müttern wäre der Unterschied im Einkommen zu denjenigen, die einer schlecht bezahlten Arbeit nachgehen, und denen, die gar nicht arbeiten, zu gering.

Simon Broadbent vom National Institute of Economic and Social Research kommentierte die Ergebnisse der Studie aus britischer Sicht. Obwohl die britische Labour-Regierung beim Abbau der Arbeitslosenquote stolze Erfolge nachzuweisen hat, sei die Anzahl der Menschen mit sehr geringem Einkommen weiter gestiegen und die Lücke zwischen arm und reich weiter gewachsen. Zudem kritisierte Broadbent, dass das britische Modell sehr teuer und zu kompliziert sei.

In der von Dr. Regina Vogel, Deputy Director der Deutsch-Britischen Stiftung, moderierten Diskussion nahmen besonders die Mitglieder des Kuratoriums der Deutsch-Britischen Stiftung rege teil. John Atkinson vermisste bei der Studie die nicht berücksichtigte Zahl der Arbeitsstunden, da gerade diese in Großbritannien sehr hoch sei. John Edmonds bezeichnete das britische System als Schlamassel, vor allem weil damit die sozialen Probleme in Großbritannien nicht gelöst werden. In Deutschland dagegen müsse die Politik sich erst entscheiden, ob sie wolle, dass Mütter arbeiten oder nicht, stellte Professor Dr. Anita Brigitte Pfaff fest.

Insgesamt sahen die britischen Gäste ihr eigenes Modell eher kritisch, allerdings waren sie sich einig, dass es besser sei, Arbeit zu subventionieren als Arbeitslosigkeit zu finanzieren.

Das Berlin Lunchtime Meeting ist eine gemeinsame Veranstaltung von DIW Berlin, IZA und CEPR, mit freundlicher Unterstützung der Deutsch-Britischen Stiftung.

## Joint debate am 29. März 2007

### Renewables will never solve the world's energy problems. How will we secure the future supply of energy?

„Sind die Erneuerbaren Energien die Zukunft der Energieversorgung?“ Die große Mehrheit der anwesenden Gäste stimmte der Frage von Moderator Edward McBride, *The Economist*, zu. Nur einige wenige waren skeptisch.

The Economist, das DIW Berlin und die Alfred-Herrhausen-Gesellschaft hatten zum Thema „*Renewables will never solve the world's energy problems. How will we secure the future supply of energy?*“ hochkarätige Referenten aus dem Energiebereich zu einer Joint Debate eingeladen.

Prof. Dr. Claudia Kemfert, Leiterin der Abteilung „Energie, Verkehr, Umwelt“ am DIW Berlin und Professorin für Umweltökonomie an der Humboldt-Universität zu Berlin, vertrat die Meinung, dass die Erneuerbaren Energien die entscheidende Rolle bei der zukünftigen Energieversorgung spielen werden, es sei nur eine Frage der Zeit. Aufgabe ist es, die Energieversorgung sicher, sauber und effizient zu gestalten. Dafür muss Deutschland und die EU sich bei den Energieimporten unabhängiger machen und mehr in Forschung und Entwicklung von sauberen Energien investieren, wie zum Beispiel CO<sub>2</sub>-freie Kohlekraftwerke. Kemfert mahnt neben den ökologischen Folgen des Klimawandels auch die ökonomischen an: Neben den Kosten für direkte Schäden und Anpassungsmaßnahmen fallen erhöhte Energiekosten an, wenn durch extreme Klimaereignisse die Energieversorgung beeinträchtigt wird.

Für Prof. Dr. Klaus Gretschmann, Generaldirektor im Sekretariat des Ministerrats in Brüssel, ist die Debatte über Energiefragen weniger eine nationale, denn eine globale – vor allem innerhalb der EU müsste man bezüglich der Energieversorgung für Konsens sorgen. Die europäische Energiepolitik sieht bis 2020 eine Verringerung der CO<sub>2</sub>-Emissionen um 20 %, eine Steigerung des Anteils der Erneuerbaren Energien um 20 % und einen 10%igen Anteil an Biokraftstoff vor. Wie die Lasten auf die einzelnen Mitgliedstaaten verteilt werden, muss innerhalb der EU noch geklärt werden. Im Bereich der Forschung und Entwicklung nicht-nuklearer Brennstoffe werde auf europäischer Ebene schon viel getan. Für Gretschmann steht zukünftig die Energieeffizienz stärker im Vordergrund.

Deutschlands ehemaliger Bundesumweltminister Jürgen Trittin ist sich sicher: Erneuerbare Energien sind die Lösung für die globalen Energieprobleme. Sie sind der einzige Weg, die zukünftige Energieversorgung zu sichern. Atomenergie hat dagegen für Trittin keine Zukunft. Die 437 Atomkraftwerke, die zurzeit weltweit in Betrieb sind, sind nicht in der Lage, zukünftig genügend Energie zu liefern. Schon heute hat die Atomkraft weltweit nur einen Anteil von knapp 1 %. China setzt derzeit bei seiner Energieversorgung zu 80 % auf Kohle und möchte den Anteil Erneuerbarer Energien auf 50 % erhöhen. Wichtigste Energieträger sind weltweit Kohle, Gas und Öl, nicht Atomkraft. In Deutschland hat unter anderem die Ökosteuern dazu beigetragen, die Entwicklung Erneuerbarer Energien zu fördern. Trittin fordert verbindliche klima- und energiepolitische Ziele, die den Energie-Aktionsplan der EU noch übertreffen.

Jürgen Hogrefe, Leiter des Unternehmensbereichs „Wirtschaft, Politik und Gesellschaft“ bei der Energie Baden-Württemberg AG (EnBW), ist von der Zukunftsfähigkeit der Erneuerbaren Energien überzeugt, da es in ferner Zukunft weder Gas, noch Öl, noch Kohle geben wird. Die größte Herausforderung wird zukünftig sein, den Klimawandel in den Griff zu bekommen. Er ist für einen Energiemix aus Erneuerbaren Energien und Atomenergie, da beide keine CO<sub>2</sub>-Emissionen verursachen. Energieversorgung sei eine Kostenfrage, und mit Rücksicht auf die Verbraucher sei die Atomenergie nicht wegzudenken.

In der anschließenden Diskussion verteidigten Trittin und Hogrefe ihre konträren Standpunkte zur Atomkraft. Jürgen Trittin gibt der Atomenergie keine Überlebenschancen mit dem Verweis auf das erhöhte Sicherheitsrisiko, während Hogrefe betonte, dass der Klimawandel schlimmer sei als der verantwortungsvolle Umgang mit Atomenergie.

Dem Vorwurf, Erneuerbare Energien seien zu teuer, setzt Frau Kemfert entgegen, dass die ökonomische Belastung durch den Klimawandel und durch die erhöhten Öl- und Gaspreise noch teurer sei. Außerdem würden von allen Erneuerbaren Energien bereits jetzt beachtliche gesamtwirtschaftliche Impulse ausgehen.

Gretschmann betonte abschließend, dass der Energiemarkt vor allem ein politischer Markt sei. Es sei Aufgabe der EU, eine Balance zwischen Wettbewerb im Energiesektor und gleichzeitiger Versorgungssicherheit zu schaffen.

Einig war sich das Panel, dass die Energieversorgung effizienter, sicherer und unabhängiger werden muss. Der Wettbewerb muss erhöht werden, ob mit oder ohne Atomenergie, wird sich zukünftig entscheiden.

Bevor Edward McBride die über 100 Gäste zum anschließenden Empfang einlud, befragte er das Publikum erneut zur eingangs gestellten Frage. Zwar befürwortete immer noch die Mehrheit der Anwesenden die Erneuerbaren Energien als Energiequelle der Zukunft, aber es meldeten sich mehr Skeptiker als zu Beginn der Veranstaltung.



Die Mitglieder der Podiumsrunde der Joint Debate (v. l. n. r.): Jürgen Hogrefe (EnBW), Prof. Dr. Klaus Gretschmann (EU), Edward McBride (The Economist), Prof. Dr. Claudia Kemfert (DIW Berlin), MdB Jürgen Trittin (Bundesumweltminister a. D.).

# Pressemitteilung des DIW Berlin vom 29.03.2007

## Economic Assessment of the Euro Area: Forecasts and Policy Analysis Spring 2007

The EUROFRAME – European Forecasting Network comprises ten of the most respected economic forecasting and research institutes in Europe, including DIW Berlin. On behalf of the European Commission, it produces bi-annual reports on the Euro Area covering economic forecasts, regular policy monitoring and special policy topics.

Today sees the launch of the network's report for Spring 2007. Among the findings contained in the report are the following:

- GDP growth in the Euro Area was 2.8 percent in 2006. This was higher than had been anticipated for much of 2006 and is well above the growth rates of recent years.
- For 2007, the network expects GDP growth in the Euro Area of 2.5 percent. For 2008, we expect the growth rate to be 2.2 percent. The reasons for the marginal slowdown between 2006 and 2007/08 include the following:
  - The growth rate in the US is expected to fall from 3.3 percent in 2006 to 2.4 percent in 2007 and to 2.3 percent in 2008;
  - An appreciation of the euro relative to the dollar is expected, in response to diverging interest rate paths and the large and on-going current account deficit in the US;
  - The ECB is expected to raise its key interest rate again in 2007, although only one further increase is expected;
  - Restrictive budget policies are expected to remain in place in many Euro Area countries as governments continue to deal with fiscal deficits.

Inflation in the Euro Area is expected to fall to 1.8 percent in 2007, partly in response to lower energy prices and despite the increase in VAT in Germany. In 2008, inflation is forecast to rise slightly to 2 percent.

The improvement in the economic environment in the Euro Area has been reflected in the labour market and this is expected to continue. The rate of unemployment is expected to fall to 7.2 percent in 2007 and to 6.8 percent in 2008. The improving labour market is expected to contribute to an increase in consumption, with growth rates of 2.1 percent and 2.3 percent expected in 2007 and 2008 respectively.

### Details

The report contains an analysis of possible adjustment in the US to its current account deficit and the likely consequences for the Euro Area. The analysis shows that an adjustment that is domestic to the US (such as a house price fall) has a much smaller impact than an internationally-based adjustment, such as a dollar depreciation.

Furthermore the report contains a detailed analysis of the relationship between growth, employment and unemployment. Among the core themes discussed are the following:

Over the past decade, the trend increase in unemployment has been arrested in the Euro Area. Labour market performance has improved significantly for older workers and for women (due to more part-time jobs), but not for younger people and the low skilled.

This picture masks large differences across countries. Fast growing economies were able to reduce unemployment rates rapidly during the last decade, in particular Ireland, Spain, Scandinavia and the United Kingdom. Unemployment in Germany and France, on the other hand, remained stubbornly high.

In the context of immigration, simulations using NiGEM for the UK suggest that a gradual rise in the labour force of  $\frac{3}{4}$  percent over 2–3 years leads to a temporary increase in unemployment of  $\frac{1}{4}$  percentage point for a few years, with unemployment gradually disappearing as/if wages adjust. It is an open question whether low-skill wages will react given minimum wage regulations.

Increasing the employment-intensity of growth cannot be considered as a useful long-run strategy since it is the flip-side of poor productivity growth. However, temporary employment-intensive growth, induced by social security or other structural reforms, is welfare enhancing if it reduces structural unemployment.



## 70. Wissenschaftliche ARGE-Tagung am 19. April 2007

### Energiemärkte – Investieren, Konkurrieren, Regulieren

#### dbb forum berlin

Friedrichstr. 169–170/Ecke Französische Strasse, 10117 Berlin

#### Referenten

Ulrich **Blum**, IWH, Präsident des Instituts für Wirtschaftsforschung Halle

Ingo **Ellersdorfer**, IER, Uni Stuttgart

Prof. Dr. Dr. h. c. mult. Wolfgang **Franz**, Präsident des Zentrums für Europäische  
Wirtschaftsforschung (ZEW)

Prof. Dr. Jean Michel **Glachant**, Universität Paris 11

Enno **Harks**, Stiftung Wissenschaft und Politik, Berlin

Tim **Hoffmann**, ZEW, Mannheim

Franziska **Holz**, DIW Berlin

Hans-Dieter **Karl**, ifo, München

Prof. Dr. Claudia **Kemfert**, DIW Berlin und Humboldt-Universität zu Berlin

Prof. Dr. Gernot **Klepper**, Institut für Weltwirtschaft, Kiel

Dr. Johannes **Lambertz**, Stellvertretender Vorstandsvorsitzender RWE Power AG

Dr. Reinhard **Madlener**, DIW Berlin und ETH Zürich

Dr. Ulf **Moslener**, ZEW, Mannheim

Dr. Walter **Otremba**, Staatssekretär im Bundesministerium für Wirtschaft und  
Technologie

Prof. Dr. Till **Requate**, Universität Kiel

Tim Maxian **Rusche**, Europäische Kommission, Brüssel

Prof. Dr. Christoph M. **Schmidt**, Präsident des RWI Essen

Prof. Dr. Christian **von Hirschhausen**, Technische Universität Dresden und DIW Berlin

Prof. Dr. Carl-Christian **von Weizsäcker**, Max-Planck Institut zur Erforschung von  
Gemeinschaftsgütern

Prof. Dr. Alfred **Voss**, IER Stuttgart

Prof. Dr. Klaus F. **Zimmermann**, Präsident DIW Berlin, Direktor IZA, Vorsitzender der  
ARGE

Die Teilnahme an der 70. Wissenschaftlichen ARGE-Tagung ist kostenlos.

Anmeldungen erbeten an: [arge@diw.de](mailto:arge@diw.de) oder [rmesser@diw.de](mailto:rmesser@diw.de)

Vorläufiges Programm siehe Wochenbericht des DIW Berlin, Nr. 13/2007, 207.

#### Impressum

DIW Berlin  
Königin-Luise-Str. 5  
14195 Berlin

#### Herausgeber

Prof. Dr. Klaus F. Zimmermann (Präsident)  
Prof. Dr. Georg Meran (Vizepräsident)  
Prof. Dr. Tilman Brück  
Dörte Höppner  
Prof. Dr. Claudia Kemfert  
Prof. Dr. Viktor Steiner  
Prof. Dr. Alfred Steinherr  
Prof. Dr. Gert G. Wagner  
Prof. Dr. Axel Werwatz, Ph. D.  
Prof. Dr. Christian Wey

#### Redaktion

Kurt Geppert  
PD Dr. Elke Holst  
Manfred Schmidt  
Dr. Mechthild Schrooten

#### Pressestelle

Renate Bogdanovic  
Tel. +49 – 30 – 89789–249  
[presse@diw.de](mailto:presse@diw.de)

#### Vertrieb

DIW Berlin Leserservice  
Postfach 7477649  
Offenburg  
[leserservice@diw.de](mailto:leserservice@diw.de)  
Tel. 01805–19 88 88, 14 Cent./min.

Reklamationen können nur innerhalb von vier Wochen  
nach Erscheinen des Wochenberichts angenommen  
werden; danach wird der Heftpreis berechnet.

#### Bezugspreis

Jahrgang Euro 180,–  
Einzelheft Euro 7,– (jeweils inkl. Mehrwertsteuer und  
Versandkosten)  
Abbestellungen von Abonnements spätestens  
6 Wochen vor Jahresende

ISSN 0012-1304

Bestellung unter [leserservice@diw.de](mailto:leserservice@diw.de)

#### Konzept und Gestaltung

kognito, Berlin

#### Satz

eScriptum, Berlin

#### Druck

Walter Grützmaker GmbH & Co. KG, Berlin

Nachdruck und sonstige Verbreitung – auch  
auszugs-weise – nur mit Quellenangabe und unter  
Zusendung eines Belegexemplars an die Stabsabtei-  
lung Information und Organisation des DIW Berlin  
([Kundenservice@diw.de](mailto:Kundenservice@diw.de)) zulässig.