

**DIW**  
 Bibliothek  
 des  
 Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung  
 Königin-Luise-Str. 5  
 14193 Berlin  
 Tel.: 030 / 89769 - 350

EU-Osterweiterung: Abschottung oder regulierte Öffnung? Zu den Übergangsfristen für die Arbeitnehmerfreizügigkeit .....	473
Überstunden und Weiterbildung in Deutschland: Eine Chance für investive Arbeitszeitpolitik? .....	482

# DEUTSCHES INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG

# WOCHENBERICHT 31/2001

Berlin

2. August 2001

68. Jahrgang

3. Ex.

## EU-Osterweiterung: Abschottung oder regulierte Öffnung? Zu den Übergangsfristen für die Arbeitnehmerfreizügigkeit

*Auf Vorschlag der Europäischen Kommission haben sich die Mitglieder der Europäischen Union (EU) darauf verständigt, in den Beitrittsverhandlungen mit den Kandidaten aus Mittel- und Osteuropa auf Übergangsfristen für die Freizügigkeit von Arbeitnehmern und die Entsendung von Arbeitskräften zu dringen. Es ist jedoch offen, wie die alten Mitgliedstaaten der EU die Zuwanderung von Arbeitskräften und die Entsendung von Arbeitnehmern während der Übergangsfristen regulieren werden. Welchen Umfang soll die Zuwanderung von Arbeitskräften während der Übergangsperiode haben? Sollen spezifische Sektoren und Regionen vor Zuwanderung geschützt werden?*

*Das DIW Berlin hat in Zusammenarbeit mit anderen europäischen Wissenschaftlern und Forschungsinstituten in verschiedenen Studien das Wanderungspotential aus den mittel- und osteuropäischen Ländern sowie die daraus resultierenden Arbeitsmarkteffekte in Deutschland und anderen Mitgliedstaaten der EU untersucht.<sup>1</sup> In der vorliegenden Untersuchung werden die Effekte von unterschiedlichen Optionen zur Ausgestaltung der geplanten Übergangsregelungen diskutiert.<sup>2</sup> Dabei stellen großzügige Quotenregelungen eine sinnvolle Lösung dar. Einerseits werden Wohlfahrtsverluste vermieden, die aus einer Behinderung der Zuwanderung folgen. Andererseits sind Quoten eine Versicherung gegen unerwartete Einwanderungsschocks im Zuge der EU-Erweiterung.*

### Übergangsfristen für die Arbeitnehmerfreizügigkeit und den Dienstleistungshandel

Die gemeinsame Position der Europäischen Union (EU) für die Beitrittsverhandlungen mit den mittel- und osteuropäischen Ländern (MOE-Länder) sieht lange Übergangs-

fristen bis zur Öffnung der Arbeitsmärkte vor. Von diesen Übergangsfristen sind sowohl die Freizügigkeit von Arbeit-

<sup>1</sup> Tito Boeri und Herbert Brücker: The Impact of Eastern Enlargement on Employment and Labour Markets in the EU Member States, European Integration Consortium (DIW Berlin, CEPR, London, FIEF, Stockholm, IGIER, Mailand, IHS, Wien, unter Mitarbeit des IAB, Nürnberg), Berlin/Milano 2001; Herbert Brücker, Harald Trabold, Parvati Trübswetter, Christian Weise: Migration: Potential und Effekte für den deutschen Arbeitsmarkt, Studie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, Berlin 2001; Herbert Brücker, Parvati Trübswetter, Christian Weise: Lehren aus der Süderweiterung für eine Osterweiterung der Europäischen Union, Studie im Auftrag der österreichischen Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte, Berlin 1999. Vgl. auch Herbert Brücker, Gil Epstein, Gilles St. Paul, Alessandra Venturini, Klaus F. Zimmermann: Managing Migration in the European Welfare State, Studie für die Fondazione Roberto DeBenedetti, Trieste 2001.

<sup>2</sup> Vgl. hierzu auch: EU-Osterweiterung: Keine massive Zuwanderung zu erwarten. Bearb.: Herbert Brücker, Parvati Trübswetter und Christian Weise. In: Wochenbericht des DIW, Nr. 21/2000, S. 315–326; Arbeitsmarkteffekte der Zuwanderung nach Deutschland. Bearb.: Thomas Bauer. In: Wochenbericht des DIW, Nr. 21/2000, S. 327–333.

nehmern als auch — im Falle Deutschlands und Österreichs — die Einfuhr von Dienstleistungen, die von Arbeitnehmern aus den neuen Mitgliedstaaten erbracht werden, betroffen. Die wesentlichen Beschränkungen sind:

- Die Freizügigkeit für Arbeitnehmer aus den Beitrittskandidaten wird zunächst für eine Frist von zwei Jahren ausgesetzt. Diese Frist kann auf Antrag eines Mitgliedslandes für sein Territorium automatisch um zunächst drei Jahre und dann um weitere zwei Jahre verlängert werden, so dass sich insgesamt eine Übergangsfrist von bis zu sieben Jahren ergeben kann. Mitgliedsländern, die vor Ablauf der sieben Jahre die Freizügigkeit gewähren, wird erlaubt, bei Störungen des Arbeitsmarktes die Freizügigkeit temporär oder dauerhaft bis zum Ende der Übergangsfristen auszusetzen.
- Für die Entsendung von Arbeitskräften aus den mittel- und osteuropäischen Ländern sind für die beiden am stärksten betroffenen Länder, Deutschland und Österreich, die gleichen Übergangsfristen wie für die Arbeitnehmerfreizügigkeit vorgesehen. Während dieser Fristen kann auf Antrag die Entsendung von Arbeitskräften in bestimmten Branchen ausgesetzt werden. Deutschland hat Übergangsfristen für die Entsendung von Arbeitskräften in den Bereichen Bauwirtschaft, Innenausstattung und industrielle Reinigung beantragt.
- Das Recht, sich als Selbständiger in der EU niederzulassen oder Unternehmen zu gründen, ist bereits jetzt für Bürger aus den mittel- und osteuropäischen Assoziationsländern durch die Europaabkommen garantiert.

Länge und Ausgestaltung der Übergangsfristen durch die Mitgliedstaaten der EU sind jedoch offen. Die Übergangsfristen räumen den bisherigen EU-Mitgliedern Handlungsoptionen zur Regelung der Zuwanderung ein, von denen sie in unterschiedlicher Weise Gebrauch machen können. Dabei bestehen folgende Optionen:

- die Fortsetzung der bisher verfolgten Politik, d. h. die Begrenzung der dauerhaften Zuwanderung aus den Beitrittsländern auf den Nachzug von Familienangehörigen und die Erteilung von zeitlich befristeten Arbeitserlaubnissen für eine begrenzte Zahl von Saisonarbeitern und Werkvertragsarbeitnehmern;
- die Ausweitung der Zahl zeitlich befristeter Arbeitserlaubnisse bei gleichzeitigem Schutz spezifischer Branchen und Regionen;
- die Festlegung von nationalen Quoten oder Sicherheitsklauseln für die Zuwanderung von Arbeitnehmern bei einem Verzicht auf den Schutz spezifischer Sektoren und Regionen;
- die Einführung der Freizügigkeit vor Ablauf der Übergangsfristen.

### Umfang und Struktur der Zuwanderung aus den MOE-Ländern

Bislang hat die Zuwanderung von Ausländern aus den mittel- und osteuropäischen Ländern das Arbeitsangebot und die Bevölkerungszahl in Deutschland nur wenig beeinflusst. Die ausländische Wohnbevölkerung aus den zehn mittel- und osteuropäischen Beitrittskandidaten ist seit Ende der 80er Jahre von rund 200 000 Personen bis zum Jahresende 2000 auf 580 000 Personen gestiegen. Der überwiegende Teil dieses Anstiegs entfällt auf die Jahre 1988 bis 1993; seitdem stagniert die ausländische Wohnbevölkerung aus den MOE-Ländern in Deutschland (Abbildung 1).

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus den MOE-Ländern belief sich 1999 auf 128 000 Personen. Hinzu kommen rund 270 000 Saisonarbeiter und Werkvertragsarbeitnehmer. Die durchschnittliche Verweil-

Tabelle 1

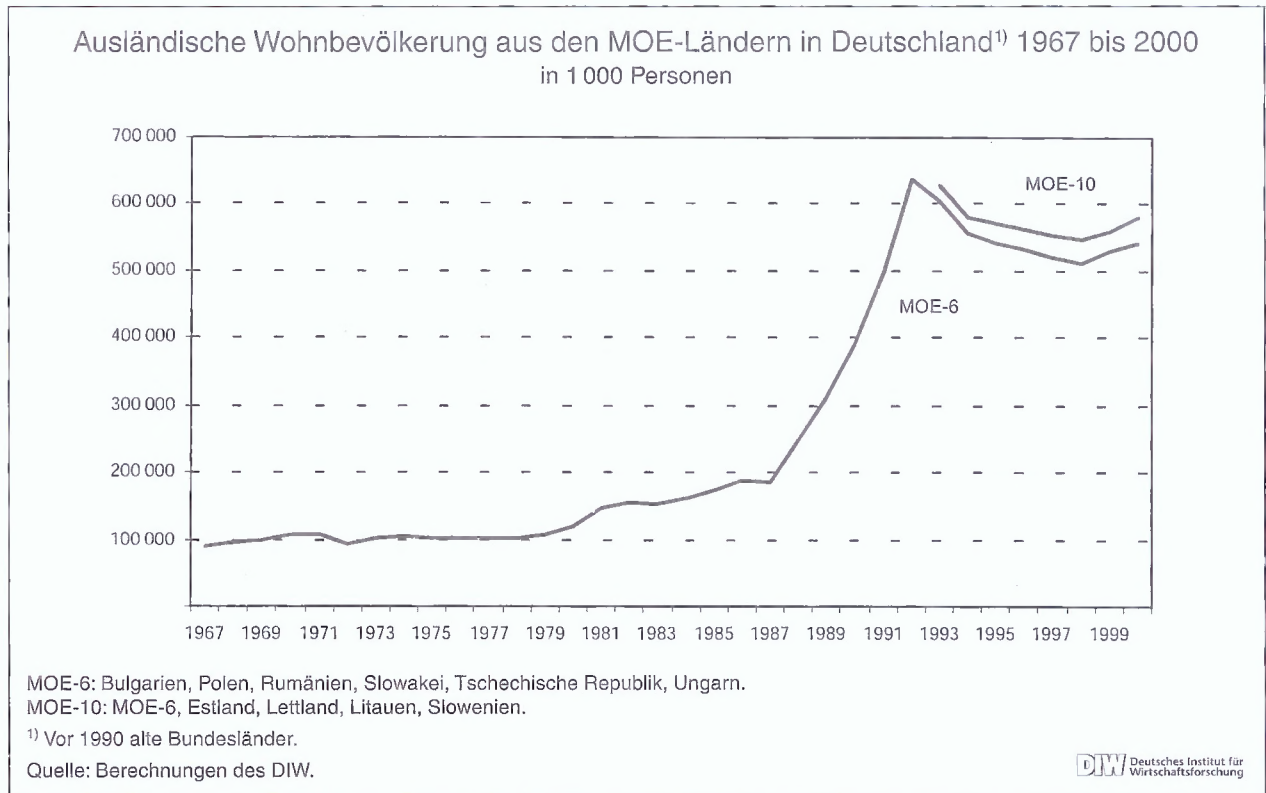
Ausländische Arbeitnehmer aus den MOE-6-Ländern<sup>1)</sup> in Deutschland 1991 bis 1999

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	96 242	135 264	155 614	138 699	135 456	122 299	124 856	126 696	128 345
Grenzpendler <sup>2)</sup>	7 000	12 400	11 200	8 000	8 500	7 500	5 900	5 700	5 100
„Neue“ Gastarbeiter <sup>3)</sup>	2 234	5 057	5 771	5 529	5 478	4 341	3 165	3 083	3 705
Krankenschwestern <sup>4)</sup>	..	1 455	506	412	367	398	269	125	74
Saisonarbeiter und Werkvertragsarbeitnehmer	170 163	289 040	231 647	179 726	223 192	247 876	247 119	239 699	268 963
Saisonarbeiter <sup>3), 4)</sup>	118 393	195 448	164 377	140 656	175 627	203 856	210 098	207 927	230 343
Werkvertragsarbeitnehmer <sup>5)</sup>	51 770	93 592	67 270	39 070	47 565	44 020	37 021	31 772	38 620
<i>nachrichtlich:</i>									
Vollzeitvolumen der Saisonarbeiter und Werkvertragsnehmer (Schätzung des IAB)	78 408	137 568	104 255	70 718	87 081	89 888	84 293	78 556	85 648

<sup>1)</sup> MOE-6-Länder: Bulgarien, Polen, Rumänien, Slowakei, Tschechische Republik, Ungarn. — <sup>2)</sup> Beschäftigte Personen (bereinigte Angaben auf der Grundlage von Arbeitsvermittlungen). — <sup>3)</sup> Arbeitsvermittlungen. — <sup>4)</sup> Das Beschäftigungsvolumen beträgt im Jahresdurchschnitt rund ein Fünftel der Angaben. — <sup>5)</sup> Beschäftigte Personen, Jahresdurchschnitt.

Quellen: Elmar Hönekopp: Central and East Europeans in the Member Countries of the European Union since 1990 — Migration, Population and Employment, IAB-Topics, Nürnberg (erscheint in Kürze); Berechnungen des DIW.

Abbildung 1



dauer der Saisonarbeiter wird vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) auf 2 bis 3 Monate geschätzt. Das Jahresarbeitsvolumen der temporär Beschäftigten beläuft sich nach diesen Schätzungen auf rund 86 000 Vollzeitarbeitsplätze. Insgesamt ergibt sich also ein Arbeitsvolumen von gut 210 000 Vollzeitarbeitsplätzen.<sup>3</sup> Über die Zahl der illegalen Beschäftigten, die aus den MOE-Ländern kommen, liegen keine verlässlichen Schätzungen vor (Tabelle 1).

Die Effekte der Zuwanderung hängen nicht allein vom Umfang, sondern auch von der Struktur des Arbeitskräf-

teangebots und seiner Konzentration auf Branchen und Regionen ab. Da der überwiegende Teil der Arbeitnehmer aus den MOE-Ländern über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügt, dürften sie insgesamt deutlich höher qualifiziert sein als der Durchschnitt der ausländischen Arbeitnehmer in Deutschland und möglicherweise sogar der deutschen Arbeitnehmer. Allerdings werden die Arbeitnehmer aus den MOE-Ländern gegenwärtig

<sup>3</sup> Über die Zahl der Selbständigen aus den MOE-Ländern liegen keine Angaben vor.

Tabelle 2

**Struktur der Beschäftigung nach Qualifikationsanforderungen**

	Beschäftigte aus den MOE-6-Ländern	Ausländische Beschäftigte insgesamt	Beschäftigte insgesamt
Tätigkeiten mit niedriger Qualifikation	53	60	27
Tätigkeiten mit mittlerer Qualifikation	38	31	59
Tätigkeiten mit hoher Qualifikation	6	4	8
Insgesamt	100	100	100

Niedrige Qualifikation: ohne abgeschlossene Berufsausbildung oder Fachschulausbildung.

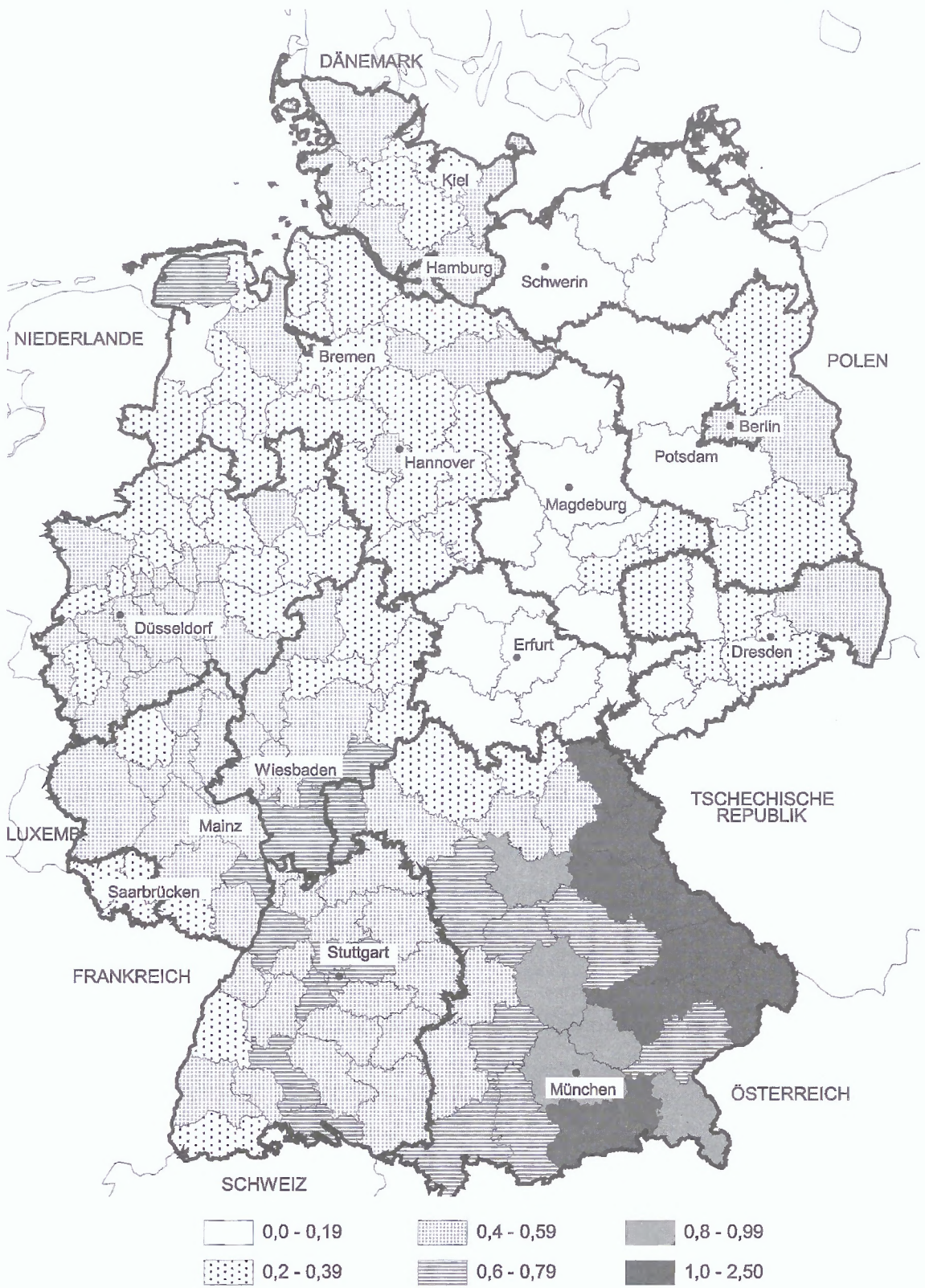
Mittlere Qualifikation: abgeschlossene Berufs- oder Fachschulausbildung.

Höhere Qualifikation: mit abgeschlossenem Hochschul- oder Fachhochschulstudium.

Quellen: Elmar Hönekopp: Central and East Europeans in the Member Countries of the European Union since 1990 — Migration, Population and Employment, IAB-Topics, Nürnberg (erscheint in Kürze); Berechnungen des DIW.

Abbildung 2

Anteil der Beschäftigten aus den MOE-Ländern an der Gesamtbeschäftigung 1998



Quellen: Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der BA; IAB; Berechnungen des DIW.

DIW Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung

Tabelle 3

## Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen 1999

Anteile in %

	Beschäftigte aus den MOE-6-Ländern	Ausländische Beschäftigte insgesamt	Beschäftigte insgesamt
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	6,2	1,4	1,4
Energie- und Wasserversorgung, Bergbau	0,4	0,8	1,5
Verarbeitendes Gewerbe	27,8	36,3	28,7
Baugewerbe	7,5	7,7	7,2
Handel	10,9	10,6	13,6
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	4,6	5,3	5,3
Kreditinstitute, Versicherungsunternehmen	0,9	1,1	3,8
Wohnungsvermietung, sonstige Dienstleistungsunternehmen	36,4	32,4	28,8
Private Organisationen o. E., private Haushalte	3,1	2,0	3,2
Gebietskörperschaften, Sozialversicherungen	2,3	2,2	6,5
Insgesamt	100,0	100,0	100,0
<i>nachrichtlich:</i>			
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in 1 000 Personen	128,3	2 033,6	27 361,4
Quellen: Elmar Hönekopp: Central and East Europeans in the Member Countries of the European Union since 1990 — Migration, Population and Employment, IAB-Topics, Nürnberg (erscheint in Kürze); Berechnungen des DIW.			

tig noch deutlich unter ihrem Qualifikationsniveau eingesetzt. Das gilt nicht nur für die Saisonarbeiter und Werkvertragsarbeitnehmer, sondern auch für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Tabelle 2). Die Struktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus den MOE-Ländern in Deutschland zeigt — mit Ausnahme der Landwirtschaft — keine besondere Konzentration auf bestimmte Wirtschaftszweige (Tabelle 3). Auch die Bauwirtschaft ist von der legalen Zuwanderung nicht besonders betroffen (siehe Kasten).

### Regionale Konzentration der Zuwanderung

Die dauerhafte Zuwanderung aus den MOE-Ländern konzentriert sich bislang auf die südlichen Industrie- und

Dienstleistungszentren in Deutschland und die grenznahen Regionen in Bayern.<sup>4</sup> In Arbeitsamtsbezirken, die unmittelbar an den Grenzen Ostdeutschlands zu Polen und zur Tschechischen Republik liegen, sind die Anteile mit 0,3 % bis 0,4 % nur gering, während Berlin mit einem Anteil von rund 0,6 % im Bundesdurchschnitt liegt. Demgegenüber entfallen auf die Arbeitnehmer aus den MOE-Ländern in den Arbeitsamtsbezirken der bayerischen Grenzregionen mit 1,1 % bis 2,5 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten deutlich höhere Anteile (Abbildung 2). Die Zahl der Grenzpendler ist mit rund 6 000

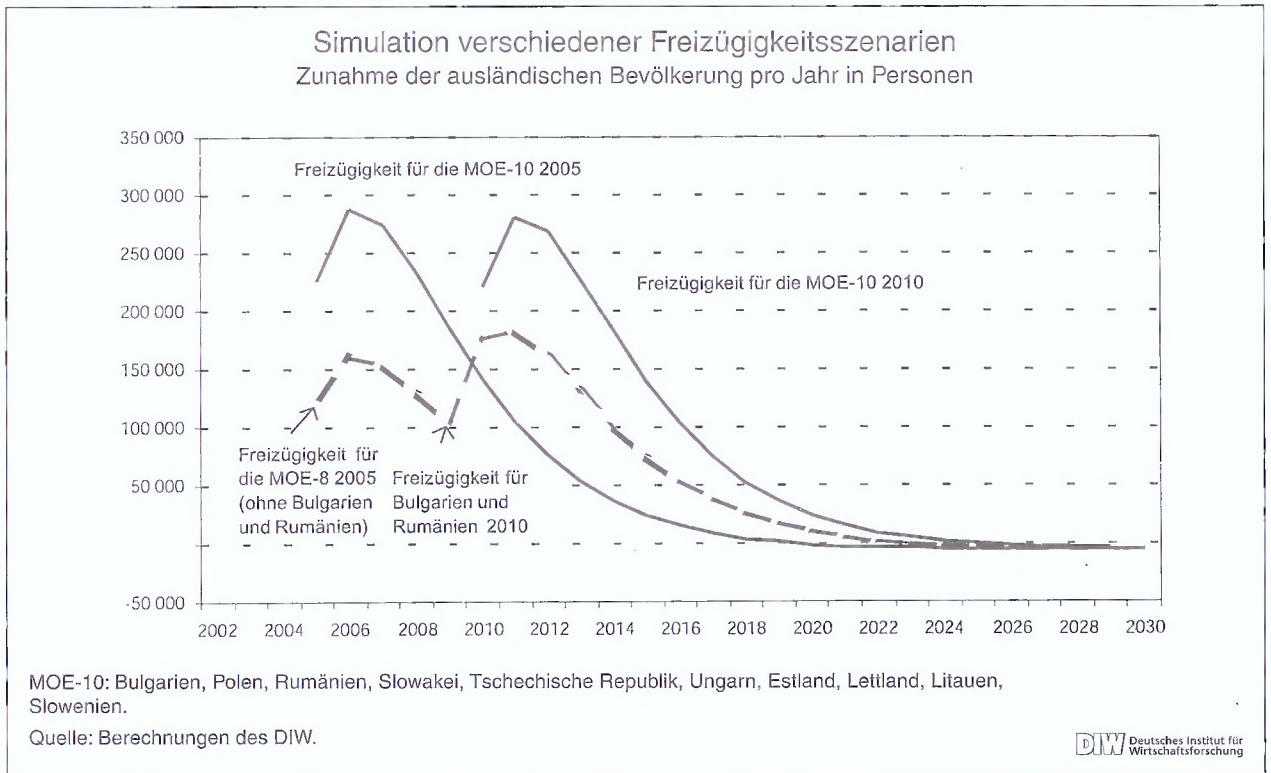
<sup>4</sup> Die Angaben beziehen sich auf die MOE-6-Länder, d. h. auf Bulgarien, Polen, Rumänien, Tschechische Republik, Slowakei, Ungarn.

### Ist das Baugewerbe besonders betroffen?

Der starke Beschäftigungsrückgang von einheimischen Arbeitnehmern im deutschen Baugewerbe seit 1995 wird oft auf eine Verdrängung durch Arbeitskräfte aus den MOE-Ländern zurückgeführt. Von den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus den MOE-Ländern entfiel 1999 mit 7,5 % ein fast gleich hoher Anteil auf das Baugewerbe wie bei den einheimischen Beschäftigten (7,2 %). Sie trugen mit rund 10 000 Arbeitnehmern oder einem Anteil von 0,5 % nur geringfügig zur Beschäftigung im Baugewerbe bei; die Selbständigen aus den MOE-Ländern fallen ebenfalls kaum ins Gewicht. Die Kontingente für Werkvertragsarbeitnehmer aus den MOE-Ländern sind von der Bundesregierung seit 1992 von 93 600 Arbeitnehmern auf 38 600 Arbeitnehmer im Jahre 1999 für alle Branchen reduziert worden.<sup>1</sup> Auch wenn der überwiegende Teil dieser Kontingente auf das Baugewerbe entfällt, so tragen die legal beschäftigten Arbeitnehmer und Werkvertragsarbeitnehmer aus den MOE-Ländern gegenwärtig nur etwa 1½ % zum Arbeitsvolumen im Baugewerbe bei. Damit kann der von ihnen ausgehende Verdrängungseffekt nur gering sein. Allein die illegal Beschäftigten könnten einen nennenswerten Beitrag zum Arbeitsvolumen im Baugewerbe geleistet haben. Belastbare Schätzungen über ihre Zahl liegen allerdings nicht vor.

<sup>1</sup> Dieser Rückgang ist durch die Entsendung von Arbeitskräften aus anderen EU-Ländern kompensiert worden.

Abbildung 3



Personen marginal. Im Unterschied zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten konzentrieren sich die Saisonarbeiter auf ländliche Regionen, vor allem in den westlichen Teilen Deutschlands.

Die geographische Nähe ist nur ein Faktor unter mehreren, der die Regionalstruktur der Zuwanderung determiniert. Lohnhöhe, Arbeitslosenquoten sowie die höheren Beschäftigungschancen in Ballungsräumen beeinflussen die Regionalstruktur der Zuwanderung aus den MOE-Ländern mindestens in gleichem Maße. Die regionale Verteilung der Arbeitsmigration aus den MOE-Ländern in Deutschland ist jedoch nicht allein ein Marktergebnis. Administrative Restriktionen, beispielsweise bei der Vergabe von Arbeitserlaubnissen für Grenzpendler und Saisonarbeiter, haben die Regionalstruktur erheblich beeinflusst.

### Trotz Freizügigkeit nur geringe Zuwanderung zu erwarten

Ohne eine Schätzung des Migrationspotentials lassen sich keine Aussagen über die wirtschaftlichen Effekte der Freizügigkeit treffen. In einer Reihe von ökonomischen Studien wird das Wanderungspotential durch die Einkommensunterschiede und die Beschäftigungsquoten in den Ziel- und Herkunftsländern sowie eine Reihe von institutionellen Variablen erklärt. Ein grundsätzliches Problem

dieser Studien besteht darin, dass das Migrationsverhalten in den einzelnen Ländern unterschiedlich ist. Daher ist eine Übertragung von Erfahrungen aus anderen Ländern und Zeitperioden auf die Osterweiterung mit erheblichen Unsicherheiten verbunden.<sup>5</sup>

Das DIW Berlin hat zusammen mit anderen Forschungsinstituten — auf der Basis eines ökonomischen Modells — die Migration nach Deutschland geschätzt.<sup>6</sup> Die Schätzergebnisse sind nur als Anhaltspunkt für die Größenordnungen des Migrationspotentials, nicht als Voraussage im engeren Sinne zu verstehen. Unter der Annahme, dass

<sup>5</sup> Vgl. zu den Grenzen und methodischen Problemen ökonomisch gestützter Prognosen internationaler Migration: EU-Osterweiterung: Keine massive Zuwanderung zu erwarten, a. a. O.; Björn Alecke, Peter Huber und Gerhard Untiedt: *What a Difference a Constant Makes. How Predictable are International Migration Flows?* In: OECD: *Migration Policies and EU Enlargement*, Paris 2001, S. 63–78; Michael Fertig und Christoph Schmidt: *Aggregate-Level Migration Studies as a Tool for Forecasting Future Migration Streams*, Universität Heidelberg, Department of Economics, Discussion Paper Series Nr. 324, 2000.

<sup>6</sup> Vgl. Tito Boeri, Herbert Brücker et al., a. a. O.; EU-Osterweiterung: Keine massive Zuwanderung zu erwarten, a. a. O. Das Schätzmodell ist inzwischen erweitert worden, und die Ergebnisse ändern sich kaum. Insgesamt erwiesen sich die Untersuchungsergebnisse als stabil. Die hier referierten Ergebnisse stützen sich auf die jüngeren Schätzungen. Vgl. Herbert Brücker: *Die Folgen der Freizügigkeit für die Ost-West-Migration. Schlussfolgerungen aus einer Zeitreihenanalyse der Migration nach Deutschland, 1967 bis 1998*. In: Beihefte zur Konjunkturpolitik, Nr. 52/2001 (im Erscheinen).

die Freizügigkeit für alle zehn Länder im Jahre 2002 eingeführt wird, ergibt sich eine anfängliche Zunahme der ausländischen Bevölkerung aus den MOE-Ländern in Deutschland von rund 220 000 Personen pro Jahr, die kurzfristig auf knapp 300 000 Personen steigt, dann aber im Verlauf auf rund 50 000 Personen sinkt. Langfristig, d. h. nach 20 bis 30 Jahren, ergibt sich ein Migrationsbestand von etwa 2 % bis 3 % der Bevölkerung aus den MOE-Ländern; das entspricht 2 bis 3 Millionen Menschen. Rund 35 % der ausländischen Wohnbevölkerung werden als Beschäftigte am Arbeitsmarkt teilnehmen.

Die Annahme, dass die Freizügigkeit für alle zehn Beitrittskandidaten aus Mittel- und Osteuropa bereits 2002 eingeführt wird, ist unrealistisch. Simulationen zeigen, dass eine Verschiebung der Freizügigkeit auf das Jahr 2005 bzw. das Jahr 2010 das anfängliche Wachstum der ausländischen Wohnbevölkerung nach Einführung der Freizügigkeit nur um wenige tausend Personen verringern würde (Abbildung 3). Unterstellt man, was realistisch ist, dass Bulgarien und Rumänien nicht zur ersten Runde der Beitrittsländer gehören, verringert sich die anfängliche Zunahme des Migrationsbestandes pro Jahr gegenüber einer Einführung für alle zehn Kandidatenländer um rund 100 000 Personen.

Die Mehrzahl der Studien kommt zu ähnlichen Größenordnungen,<sup>7</sup> nur wenige gelangen zu stark abweichenden Ergebnissen.<sup>8, 9</sup> Angesichts der methodischen Probleme bleibt dennoch eine erhebliche Ungewissheit über die tatsächliche Höhe des Migrationspotentials.

### Wohlfahrtseffekte der Zuwanderung

Im Unterschied zur öffentlichen Wahrnehmung spricht eine Reihe von theoretischen Argumenten dafür, dass die Bevölkerung in den Einwanderungsregionen durch die Zuwanderung von Arbeitskräften insgesamt gewinnt, während die zurückbleibende Bevölkerung in den Auswanderungsregionen durch die Abwanderung von Arbeitskräften verliert. Im Rahmen theoretischer Ansätze, in denen ständige Markträumung — also auch Vollbeschäftigung — unterstellt wird, führt die Zuwanderung zu einer Ausdehnung der Produktion. Zwar sinken aufgrund des gestiegenen Arbeitsangebots die Reallöhne. Dies macht jedoch die Einstellung zusätzlicher Arbeitskräfte rentabel. Da deren Produktivität über ihrer Entlohnung liegt, entstehen zusätzliche Gewinne; die Kapitaleinkommen der Einheimischen steigen. Dieser Anstieg ist für die Einheimischen stärker als der Verlust von Arbeitseinkommen durch die sinkenden Reallöhne. Insgesamt ergibt sich damit eine höhere Wohlfahrt sowohl für die Einheimischen als auch für die Zuwanderer, die nunmehr ein höheres Arbeitseinkommen erzielen können.

Bei der Zuwanderung qualifizierter Arbeitskräfte entsteht ein zusätzlicher Gewinn („brain gain“), weil die in der

Regel subventionierten Investitionen in das Humankapital der Beschäftigten von der Auswanderungsregion finanziert werden. Schließlich vergrößern sich durch Zuwanderung die Märkte in den Einwanderungsregionen, was bei Produktion mit steigenden Skalenerträgen schon für sich genommen Einkommen und Wachstum in den Einwanderungsregionen erhöhen kann. Allerdings sind die Wanderungsgewinne in den Einwanderungsregionen nicht gleich verteilt. Produktionsfaktoren, die in einer Substitutionsbeziehung zu den eingewanderten Arbeitskräften stehen, können durch die Zuwanderung verlieren, während für Produktionsfaktoren, die in einem komplementären Verhältnis zur zugewanderten Arbeit stehen, das Umgekehrte gilt. Die Wohlfahrtsgewinne durch Migration können auch durch internationalen Handel von Kapital und Gütern erzielt werden. Migration ist daher im Rahmen dieser Ansätze auch immer Ausdruck von unvollkommenen internationalen Güter- und Kapitalmärkten.

Realistischer ist es allerdings, von zumindest temporär nicht geräumten Märkten auszugehen. In Volkswirtschaften mit Arbeitslosigkeit hängen die Wohlfahrtseffekte der Migration dann von der Struktur der zugewanderten Arbeitskräfte ab. Die Zuwanderung von Arbeitskräften, die über Qualifikationen verfügen, die komplementär zu den von Arbeitslosigkeit besonders betroffenen Gruppen sind, wird die Nachfrage nach diesen Arbeitskräften erhöhen und folglich zur Verringerung der Arbeitslosigkeit beitragen. Umgekehrt kann die Zuwanderung von Arbeitskräften, die in einem Substitutionsverhältnis zu den von Arbeitslosigkeit betroffenen Gruppen stehen, die Arbeitslosigkeit in der

<sup>7</sup> Vgl. u. a. Richard Layard, Olivier Blanchard, Rüdiger Dornbusch und Paul Krugman: *East-West Migration. The Alternatives*. MIT-Press, 1992; Thomas Bauer und Klaus F. Zimmermann: *Assessment of Possible Migration Pressure and its Labour Market Impact Following EU Enlargement to Central and Eastern Europe*, IZA Research Report No. 3, 1999.

<sup>8</sup> Zu einem deutlich niedrigeren Ergebnis vgl. M. Fertig und Ch. Schmidt, a. a. O.

<sup>9</sup> So schätzt das ifo Institut die anfängliche Zunahme der ausländischen Wohnbevölkerung aus den zehn Beitrittskandidaten, ähnlich wie das DIW, auf rund 250 000 Personen p. a., kommt langfristig aber zu deutlich höheren Ergebnissen (Hans-Werner Sinn et al.: *EU-Erweiterung und Arbeitskräftemigration*, ifo Institut, München 2000). Das Schätzmodell des ifo Institutes beruht auf der Hypothese, dass die zeitunabhängigen Faktoren, die die Migration beeinflussen (z. B. geographische Distanz, Sprache, Kultur), für alle Länder gleich sind. Diese Hypothese wird von den statistischen Tests sowohl für die Daten des ifo Institutes als auch für die des DIW abgelehnt. Wenn jedoch länderspezifische Heterogenität vorliegt, dann ist in dem vom ifo Institut verwendeten Modell eine verzerrte und inkonsistente Schätzung der übrigen Parameter zu erwarten, die wiederum im Falle des vom ifo Institut verwendeten Modells eine drastische Überschätzung des Migrationspotentials bewirken kann. Unter Berücksichtigung länderspezifischer Unterschiede bei den zeitunabhängigen Effekten ergibt sich auch bei Verwendung des ifo Modells und des ifo Datensatzes ein langfristiges Migrationspotential von rund 2,5 % der Bevölkerung aus den MOE-Ländern, wobei die Spannweite der Schätzungen von 1,3 % bis 4,2 % reicht. Vgl. H. Brücker, a. a. O.

Einwanderungsregion erhöhen. Bei einer beschränkten räumlichen und sektoralen Mobilität der einheimischen Arbeitskräfte kann sich die Zuwanderung allerdings auch dann neutral für die Beschäftigten auswirken, wenn die Zuwanderer in einem Substitutionsverhältnis zu den von Arbeitslosigkeit betroffenen Gruppen stehen.

In den empirischen Studien über die Arbeitmarkteffekte der Migration werden keine oder nur geringe Effekte der Zuwanderung für die Beschäftigung und die Löhne von einheimischen Arbeitskräften ausgewiesen.<sup>10</sup> Bei all diesen Studien besteht das methodische Problem, dass es Wechselwirkungen zwischen Lohn- und Beschäftigungsniveau in den verschiedenen Regionen und Branchen einerseits und der Migration andererseits gibt. Die Untersuchungsergebnisse hängen stark davon ab, wie dieser Interdependenz Rechnung getragen wird.

In einer Reihe von Analysen findet sich kein Zusammenhang zwischen einer Erhöhung des Ausländeranteils in bestimmten Branchen und Regionen und den Beschäftigungsrisiken von einheimischen Arbeitskräften,<sup>11</sup> andere wiederum weisen nur geringe Elastizitäten aus. So dürfte selbst nach den Studien mit höheren Elastizitäten ein Anstieg des Ausländeranteils um einen Prozentpunkt das Risiko für die einheimische Bevölkerung, arbeitslos zu werden, in den betroffenen Regionen und Branchen um nicht mehr als 0,2 Prozentpunkte erhöhen.<sup>12</sup>

Ähnlich geringe Effekte der Einwanderung wurden auch für die Löhne ermittelt. Eine Reihe von Studien findet entweder keine signifikante oder nur leicht positive Effekte der Zuwanderung auf die Löhne der einheimischen Arbeitskräfte.<sup>13</sup> Andere Untersuchungen kommen zu negativen Elastizitäten, die von 0,01 bis 0,1 reichen, d. h. die Erhöhung des Ausländeranteils um 1 % bewirkt eine Senkung der Löhne einheimischer Arbeitskräfte um bis zu 0,1 %. Nur in einer der ersten Studien wurde eine noch höhere negative Elastizität von 0,35 gefunden.<sup>14</sup>

Es gibt keine empirischen Belege für die weit verbreitete Befürchtung, dass die Zuwanderung nach Deutschland zu einer spürbaren Erhöhung des Arbeitslosigkeitsrisikos und zu einer Verringerung der Löhne für die einheimische Bevölkerung führt. Zu ähnlichen Ergebnissen kommen zahlreiche andere Studien aus den USA, anderen europäischen Ländern und Israel. Diese für viele überraschenden Ergebnisse sind vor dem Hintergrund handelsekonomischer Überlegungen durchaus plausibel: Sofern die Nachfrage nach Arbeit durch Wirtschaftszweige bestimmt wird, die handelbare Güter herstellen, können sich die betroffenen Regionen und Branchen an ein erhöhtes Arbeitsangebot über eine Änderung des Outputmixes und der Handelsstrukturen anpassen. Empirische Untersuchungen in den USA belegen in der Tat, dass die neutralen Effekte der Zuwanderung für Löhne und Beschäftigung der einheimischen Bevölkerung auf eine Anpassung des Produktionsmixes und der Handelsstrukturen an das steigende Arbeitsangebot zurückzuführen sind.<sup>15</sup>

Nach den vorliegenden theoretischen und empirischen Erkenntnissen ist damit zu rechnen, dass sich eine erhöhte Zuwanderung von Arbeitskräften aus den neuen Mitgliedstaaten und die Dienstleistungsfreiheit nicht negativ auf Einkommen und Beschäftigung der Bevölkerung in den Einwanderungsregionen auswirken werden. Vielmehr ist eher ein Wohlfahrtsgewinn zu erwarten. Mit der gegenwärtig restriktiven Praxis, die die Vergabe von Arbeitserlaubnissen überwiegend auf Saisonarbeiter und Werkvertragsarbeitnehmer beschränkt, werden die produktiven Potentiale der Zuwanderer aus den MOE-Ländern nicht genutzt.

Ein Verzicht auf Übergangsfristen wäre jedoch nicht zu empfehlen, da die Schätzungen des Migrationspotentials mit erheblichen Unsicherheiten behaftet sind. Die Zuwanderung sollte in einer Übergangsphase durch Quoten gesteuert werden. Diese stellen eine Absicherung gegenüber einer nicht völlig auszuschließenden drastischen Zuwanderung dar. Um aber Wohlfahrtsverluste zu vermeiden, müssen die Quoten großzügig festgelegt werden. Das bedeutet, sie sollten sich an der Obergrenze der anfänglich zu erwartenden Zuwanderung orientieren. Für die erwartete Zuwanderung von 300 000 Personen müssen daher 100 000 Arbeitserlaubnisse gewährt werden. Die Einführung von Quoten erlaubt zudem frühzeitig Rück-

<sup>10</sup> Zu einer Zusammenfassung der Forschungsergebnisse vgl. auch Bauer, Arbeitmarkteffekte ..., a. a. O.

<sup>11</sup> Vgl. Harald Trabold und Parvati Trübswetter: Beschäftigungs- und Lohneffekte der Zuwanderung. In: Herbert Brücker, Harald Trabold, Parvati Trübswetter, Christian Weise: Migration ..., a. a. O., S. 97–142; Jörn-Steffen Pischke und Johannes Velling: Employment Effects of Immigration to Germany: An Analysis Based on Local Labour Markets, Review of Economics and Statistics, 79, 1997, S. 594–604; M. Mühleisen und Klaus F. Zimmermann: A Panel Analysis of Job Changes and Unemployment, European Economic Review, 38, 1994, S. 793–801.

<sup>12</sup> Johannes Velling: Immigration und Arbeitsmarkt: Eine empirische Analyse für die Bundesrepublik Deutschland, Baden-Baden, 1995. Hier ist auf der Grundlage von Regionaldaten ermittelt worden, dass der Anstieg des Erwerbsspersonentials durch die Zuwanderung von Ausländern und Aussiedlern von 1988 bis 1993 eine Zunahme der regionalen Arbeitslosenraten um 0,24 Prozentpunkte zur Folge hatte. Auf der Grundlage von Branchendaten wurde in der Studie von Boeri und Brücker, a. a. O., für einen Anstieg des Ausländeranteils um einen Prozentpunkt eine Zunahme des individuellen Beschäftigungsrisikos um 0,18 Prozentpunkte ermittelt.

<sup>13</sup> So wurde in einer jüngeren Studie des DIW auf der Grundlage der Beschäftigtenstichprobe des IAB für die Zuwanderung nach Deutschland in den frühen 90er Jahren eine positive Elastizität zwischen der Erhöhung des Ausländeranteils und dem Wachstum der Löhne von 0,002 geschätzt. Vgl. H. Trabold und P. Trübswetter, a. a. O.

<sup>14</sup> John DeNew und Klaus Zimmermann: Native Wage Impacts of Foreign Labour: A Random Effects Panel Analysis. In: Journal of Population Economics, 7, 1994, S. 177–192.

<sup>15</sup> Gordon H. Hanson, Mathew J. Slaughter: The Rybczynski Theorem, Factor Price Equalization, and Immigration: Evidence from U.S. States, NBER Working Paper 7074, Cambridge, MA 1999.

schlüsse über die Höhe des Wanderungspotentials nach Einführung der vollständigen Freizügigkeit. Werden die Quoten nicht ausgeschöpft, können sie vor Ablauf der Übergangsfristen aufgehoben werden.

Häufig wird gefordert, einzelne Regionen und Sektoren von der Zuwanderung auszunehmen; dies gilt vor allem für die Grenzregionen zu den Beitrittsländern und für den Bausektor. Sektorale oder regionale Ausnahmeregelungen bei den Quoten sind aber mit Wohlfahrtsverlusten

verbunden. Die Erfahrungen mit früherer Migration zeigen, dass Zuwanderer vorrangig dorthin wandern, wo die Arbeitsmärkte aufnahmefähig sind. Die Befürchtung, dass es zu einer massiven Zuwanderung in die ostdeutschen Grenzregionen kommt, die überwiegend eine geringe Bevölkerungsdichte und eine hohe Arbeitslosigkeit aufweisen, ist nicht realistisch. Findet Migration tatsächlich statt, so erlaubt gerade dies die Nutzung der ökonomischen Vorteile für diese Regionen; sie sollte daher eher gefördert als gebremst werden.

# Überstunden und Weiterbildung in Deutschland: Eine Chance für investive Arbeitszeitpolitik?

*Eine flexible Arbeitszeitpolitik, die Arbeitszeitkorridore, Jahresarbeitszeiten oder Lebensarbeitszeitkonten umfasst, gilt allen Partnern im Bündnis für Arbeit als ein wichtiges Instrument der kurzfristigen Beschäftigungssicherung wie auch des langfristigen Beschäftigungsaufbaus. Neuerdings wird diese Politik flexibler Arbeitszeiten auch mit der Idee verknüpft, Guthaben auf Arbeitszeitkonten investiv für die Weiterbildung der Beschäftigten zu nutzen. Dies soll zum einen beschäftigten Arbeitnehmern ermöglichen, sich an wandelnde Qualifikationsanforderungen anzupassen. Zum anderen kann dies im Rahmen staatlich geförderter Job-Rotation — bei längeren Weiterbildungsmaßnahmen — zu einer befristeten Einstellung von Arbeitslosen als „Stellvertretern“ führen.*

*Der Anteil „abgefeierter“ Überstunden an allen geleisteten Überstunden und somit das Potential für eine investive Arbeitszeitpolitik in Deutschland nehmen ständig zu. Im Jahre 2000 wurden in Deutschland weit über 40 % aller Überstunden über einen Freizeitausgleich abgegolten. Das zusätzliche Beschäftigungspotential einer investiven Arbeitszeitpolitik kombiniert mit Job-Rotations-Modellen ist dennoch derzeit begrenzt. Denn es waren vor allem höher qualifizierte Arbeitnehmer, die Überstunden leisteten und auch an Weiterbildungsmaßnahmen teilnahmen. Zudem waren die meisten Maßnahmen von so kurzer Dauer, dass wenig Spielraum für die Einstellung von Arbeitslosen bestand. 75 % der absolvierten Maßnahmen in Deutschland im Zeitraum 1997 bis 2000 waren kürzer als 7,5 Tage.*

*Eine erfolgversprechende Politik muss niedrig qualifizierten Arbeitnehmern verstärkt Zugang zu (längerfristigen) Weiterbildungsmaßnahmen ermöglichen. Die Ansätze im Bündnis für Arbeit, das anvisierte Job-AQTIV-Gesetz (AQTIV = Aktivieren, Qualifizieren, Trainieren, Investieren, Vermitteln) und der kürzlich vereinbarte Tarifvertrag „Qualifizierung“ in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg zielen in eben diese Richtung.*

Der Abbau regelmäßig geleisteter Überstunden und dessen potentielle Beschäftigungswirkungen sind ein „Evergreen“ in der beschäftigungspolitischen Diskussion in Deutschland. Da aber die Beschäftigungswirkungen eines gesetzlich oder tarifvertraglich herbeigeführten generellen Rückgangs bezahlter Überstunden zumindest höchst ungewiss sind,<sup>1</sup> hat sich die aktuelle arbeitszeitpolitische Diskussion in Deutschland auf die Förderung flexibler Arbeitszeitmodelle konzentriert.<sup>2</sup> Zentrale Idee dabei ist es, konjunkturelle Schwankungen in der Arbeitsnachfrage ohne Mehrkosten (z. B. durch die Zahlung von Überstundenzuschlägen) über den Auf- und Abbau individueller Arbeitszeitkonten zu glätten und somit eine bessere Ausnutzung der Produktionskapazitäten zu gewährleisten. Dies wirkt auf jeden Fall beschäftigungssichernd.<sup>3</sup> Zusätzliche beschäftigungswirksame Effekte verspricht man sich zudem von einer Verknüpfung individueller Zeitguthaben auf Arbeitszeitkonten mit Weiterbildungsmaßnahmen. So ist eine Leitidee der im Bündnis für Arbeit vereinbarten „Qualifizierungsoffensive“, dass Arbeitnehmer ihre durch geleistete Überstunden aufgefüllten Guthaben auf (Lebens-)Arbeitszeitkonten investiv für Weiterbildungsmaßnahmen nutzen, um sich an wandelnde Qualifikationsanforderungen anzupassen.<sup>4</sup> Dies schützt die sich weiterbildenden Arbeitnehmer vor künftiger Arbeitslosigkeit<sup>5</sup> und wirkt gleichzeitig dem allseits konstatierten Fachkräftemangel durch eine interne Rekrutierung qualifizierter Arbeitskräfte entgegen. Zudem kann es bei länger laufenden Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen

staatlich geförderter Job-Rotations-Modelle, die künftig ein Regelinstrument der Arbeitsförderung werden sollen,<sup>6</sup> zur befristeten Einstellung von zuvor Arbeitslosen als „Stellvertreter“ der sich weiterbildenden Arbeitnehmer führen.

<sup>1</sup> Vgl. dazu z. B.: Kaum Beschäftigungseffekte durch Überstundenabbau. Bearb.: M. Pannenberg und G. Wagner. In: Wochenbericht des DIW, Nr. 31/99, des Weiteren: T. Bauer und K.F. Zimmermann: Überstundenarbeit und Überstundenkompensation in Deutschland, Wirtschaftsdienst, 1999, S. 480–486, oder H. König und W. Pohlmeier: Employment, Labour Utilization and Procyclical Labour Productivity, Kyklos, 1988, S. 551–572.

<sup>2</sup> Vgl. z. B. die aktuelle gemeinsame Erklärung von BDA und DGB zum Bündnis für Arbeit vom 20.7.2001.

<sup>3</sup> Die Einführung weitreichender flexibler Arbeitszeitmodelle beeinflusst zudem Standortentscheidungen positiv und kann langfristig zum Beschäftigungsaufbau beitragen: So waren z. B. weitreichende flexible Arbeitszeitmodelle ein explizit genannter Grund für die aktuelle Entscheidung von BMW für den Standort Leipzig. Ebenso spielen derartige Modelle beim diskutierten „5000 \* 5000“-Konzept des VW-Konzerns eine wichtige Rolle.

<sup>4</sup> Vgl. z. B. die gemeinsame Erklärung des Bündnisses für Arbeit anlässlich des 7. Spitzengesprächs am 4.3.2001, <http://www.buendnis.de>

<sup>5</sup> Empirische Evidenz für die „präventive Funktion“ von Weiterbildungsmaßnahmen „on-the-job“ findet sich bei M. Pannenberg: Schützt Weiterbildung on-the-job vor Arbeitslosigkeit? In: R. v. Weizsäcker (Hrsg.): Bildung und Beschäftigung, Schriften des Vereins für Socialpolitik 2001 (im Erscheinen).

<sup>6</sup> Vgl. dazu die Eckpunkte für ein Job-AQTIV-Gesetz, <http://www.spdfraktion.de/pa/ag/arbeit/aqtiveckpunkte.pdf>

Der Zusammenhang von geleisteten Überstunden und individueller Weiterbildungsteilnahme in Deutschland, dem der vorliegende Bericht nachgeht, ist bislang wenig untersucht.<sup>7</sup> Datenbasis der Untersuchung ist das vom DIW Berlin durchgeführte Sozio-ökonomische Panel (SOEP)<sup>8</sup>. Das SOEP ist eine repräsentative Wiederholungsbefragung, die umfangreiche Informationen zur Leistung von Überstunden, der Art der Entgeltung von Überstunden im Zeitablauf und zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen liefert. Basis der Studie sind Daten des SOEP aus den Jahren 1991 bis 2000; analysiert werden Mehrarbeit und Weiterbildungsteilnahme von abhängig beschäftigten Arbeitnehmern in Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen im privaten Sektor.

### Überstundenaktivität steigt mit der Qualifikation

(Hoch) qualifizierte Arbeiter und Angestellte<sup>9</sup> in Deutschland leisten in beträchtlichem Umfang und zunehmend Überstunden (Tabelle 1). So verrichteten 1991 in Westdeutschland rund 47 % der (hoch) qualifizierten Arbeiter und zwei Drittel aller (hoch) qualifizierten Angestellten Mehrarbeit. Bis zum Jahr 2000 stiegen die entsprechenden

Anteile auf gut 53 % bei den (hoch) qualifizierten Arbeitern und auf rund 71 % bei den (hoch) qualifizierten Angestellten. Ein ähnlicher Trend — noch stärker ausgeprägt — lässt sich auch in Ostdeutschland beobachten: 1991 leistete reichlich ein Drittel aller (hoch) qualifizierten Arbeiter Über-

<sup>7</sup> Ausnahmen sind: R. Dobschiat und H. Seifert: Betriebliche Weiterbildung und Arbeitszeitkonten, WSI-Mitteilungen, 2001, S. 92–101, und M. Pannenberg: Weiterbildungsinvestitionen und Überstundenaktivität. Eine vergleichende Studie für Westdeutschland und Großbritannien. In: U. Backes-Gellner und C. Schmidtke (Hrsg.): Bildungssystem und betriebliche Beschäftigungsstrategien in internationaler Perspektive, Schriften des Vereins für Socialpolitik 2002 (im Erscheinen).

<sup>8</sup> Vgl. GSOEP Group: The German Socio-Economic Panel (GSOEP) after more than 15 Years. In: Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, 2001/1.

<sup>9</sup> Die Kategorie „(hoch) qualifizierte Angestellte“ umfasst (a) Angestellte mit qualifizierter Tätigkeit (z. B. Buchhalter), (b) Angestellte mit hochqualifizierter Tätigkeit oder Leitungsfunktion (z. B. Ingenieur, Abteilungsleiter) und (c) Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben (z. B. Geschäftsführer). Die Kategorie „gering qualifizierte Angestellte“ umfasst Angestellte mit einfacher Tätigkeit (ohne und mit Ausbildungsabschluss). Die Kategorie „qualifizierte Arbeiter“ umfasst Facharbeiter, Vorarbeiter und Meister. Die Kategorie „gering qualifizierte Arbeiter“ enthält ungelernete und angelernte Arbeiter.

Tabelle 1

Geleistete Überstunden in Deutschland 1991 bis 2000 nach Personengruppen

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Westdeutschland										
Anteil der Beschäftigten mit Überstunden (in %)										
Gering qualifizierte Arbeiter	36,2	33,2	22,9	28,7	32,0	30,9	35,1	31,6	33,1	33,1
(Hoch) qualifizierte Arbeiter	46,8	47,0	41,7	45,1	47,5	48,7	48,7	51,7	47,0	53,3
Gering qualifizierte Angestellte	45,5	42,6	42,4	38,5	44,7	49,2	45,0	37,8	49,4	55,2
(Hoch) qualifizierte Angestellte	66,7	68,0	64,5	66,3	67,2	68,2	74,9	71,0	67,2	71,2
Wöchentliche Überstunden (pro Beschäftigten)										
Gering qualifizierte Arbeiter	1,7	1,6	1,0	1,2	1,6	1,3	1,4	1,5	1,3	1,3
(Hoch) qualifizierte Arbeiter	2,1	2,1	1,8	1,9	2,0	2,0	2,2	2,2	2,1	2,1
Gering qualifizierte Angestellte	1,6	1,8	1,8	1,0	1,8	1,7	1,9	1,5	1,6	2,0
(Hoch) qualifizierte Angestellte	3,4	2,9	3,2	3,3	3,5	3,5	3,9	3,6	3,6	3,6
Ostdeutschland										
Anteil der Beschäftigten mit Überstunden (in %)										
Gering qualifizierte Arbeiter	33,2	40,8	46,6	61,0	49,9	45,1	51,6	45,7	44,1	49,0
(Hoch) qualifizierte Arbeiter	34,4	43,9	48,0	52,4	52,3	53,0	56,2	52,8	56,5	57,2
Gering qualifizierte Angestellte	43,9	42,1	41,7	51,1	54,5	62,2	45,6	54,1	44,4	49,0
(Hoch) qualifizierte Angestellte	54,5	69,1	64,5	72,2	74,2	72,2	70,6	75,8	68,4	68,7
Wöchentliche Überstunden (pro Beschäftigten)										
Gering qualifizierte Arbeiter	1,6	1,8	1,9	2,9	2,5	1,8	2,2	1,7	1,9	2,0
(Hoch) qualifizierte Arbeiter	1,5	2,2	2,5	2,4	2,1	2,2	2,4	2,6	2,6	2,7
Gering qualifizierte Angestellte	2,6	2,3	1,9	3,0	3,0	2,3	2,0	3,1	1,4	2,0
(Hoch) qualifizierte Angestellte	3,0	3,3	3,2	3,5	4,2	3,9	4,1	3,8	4,3	3,7
Quelle: SOEP 1991–2000, Teilstichproben A–E, vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer im privaten Sektor, hochgerechnete Anteile.										

stunden, im Jahre 2000 waren es bereits gut 57 %. Während knapp 55 % aller ostdeutschen qualifizierten Angestellten im Jahr 1991 Überstunden leisteten, waren es im vergangenen Jahr schon fast 70 %. Die Anteile für gering qualifizierte Arbeiter und Angestellte liegen in West- wie in Ostdeutschland deutlich unter den Werten für ihre höher qualifizierten Kollegen.

Betrachtet man die Zahl der geleisteten wöchentlichen Überstunden pro Kopf in West- und Ostdeutschland, so zeigen sich ähnliche qualifikationsspezifische Muster<sup>10</sup>: (Hoch) qualifizierte Angestellte in West und Ost leisteten im Jahre 2000 reichlich dreieinhalb Überstunden pro Woche, während gering qualifizierte Angestellte im Mittel auf zwei Überstunden pro Woche kamen. Ähnliche qualifikationsbedingte Unterschiede finden sich für Arbeiter, wemgleich die Niveaus hier etwas niedriger liegen.

### Anteil des „Abfeierns“ von Mehrarbeit steigt

Die Bedeutung flexibler Arbeitszeitmodelle, die eine Kompensation geleisteter Mehrarbeit durch nachfolgenden Freizeitausgleich vorsehen, hat in West- und Ostdeutschland in den 90er Jahren ständig zugenommen

(Tabelle 2). Kompensierte 1991 erst etwa jeder fünfte gering und (hoch) qualifizierte Arbeitnehmer in Westdeutschland, der Überstunden leistete, dies durch nachfolgenden Freizeitausgleich, so waren es im Jahre 2000 schon zwei von fünf Arbeitnehmern, wobei der Anteil der (hoch) qualifizierten Angestellten mit 43 % über dem der gering Qualifizierten (38 %) lag. Berücksichtigt man zudem, dass im Jahre 2000 noch weitere reichlich 20 % aller vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer in Westdeutschland die geleisteten Überstunden wenigstens teilweise durch Freizeitausgleich kompensierten, wird deutlich, dass in der Tat ein Potential für eine investive Arbeitszeitpolitik in Deutschland gegeben ist. Dies dokumentiert auch die Entwicklung in Ostdeutschland nach dem Abflauen der vereinigungsbedingten Sonderkonjunktur: So stieg der Anteil der gering qualifizierten Arbeitnehmer mit abgefeierten Überstunden von 25 % im Jahre 1994 auf gut 46 % im Jahre 2000, der der (hoch) qualifizierten Ar-

<sup>10</sup> In Tabelle 1 sind alle geleisteten Überstunden pro Kopf ausgewiesen, d. h. unabhängig von der Art der Abgeltung der Mehrarbeit. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit (BA) weist hingegen in der Regel bezahlte Überstunden pro Kopf aus.

Tabelle 2

Abgeltung von Überstunden in Deutschland 1991 bis 2000

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Westdeutschland										
Art der Abgeltung von Überstunden (in %)										
Bezahlte Überstunden										
Gering Qualifizierte	61,4	56,2	58,3	52,3	54,8	44,2	38,9	37,9	36,3	35,0
(Hoch) Qualifizierte	40,1	39,0	35,6	31,3	31,0	27,0	18,3	17,7	15,4	14,9
Abgefeierte Überstunden										
Gering Qualifizierte	19,6	23,9	20,8	27,0	23,1	37,3	31,6	34,9	40,7	38,3
(Hoch) Qualifizierte	22,1	23,4	25,1	27,6	28,0	31,7	34,7	37,0	36,0	43,2
Teils bezahlt / teils abgefeiert										
Gering Qualifizierte	13,0	14,2	15,3	14,1	15,1	13,0	21,4	19,2	15,9	21,7
(Hoch) Qualifizierte	17,4	18,7	18,2	21,4	21,1	20,2	23,3	22,0	26,0	21,6
Keine Abgeltung										
Gering Qualifizierte	6,0	5,7	5,6	6,6	7,1	5,5	8,2	8,1	7,2	5,0
(Hoch) Qualifizierte	20,5	18,9	21,2	19,7	19,9	21,1	23,7	23,3	22,6	20,4
Ostdeutschland										
Art der Abgeltung von Überstunden (in %)										
Bezahlte Überstunden										
Gering Qualifizierte	38,3	43,3	48,0	52,2	44,5	40,7	26,6	22,0	20,6	21,8
(Hoch) Qualifizierte	27,7	30,8	30,7	31,0	29,0	28,1	19,2	17,5	16,0	17,1
Abgefeierte Überstunden										
Gering Qualifizierte	43,0	34,2	29,2	25,5	30,6	32,0	31,2	35,1	37,6	46,4
(Hoch) Qualifizierte	36,8	26,9	29,7	25,3	25,2	27,7	30,0	33,5	35,6	38,5
Teils bezahlt / teils abgefeiert										
Gering Qualifizierte	8,7	11,6	12,7	9,0	16,4	13,3	25,1	24,0	22,5	22,1
(Hoch) Qualifizierte	16,5	20,8	20,5	23,4	22,5	20,6	25,4	29,0	27,7	26,2
Keine Abgeltung										
Gering Qualifizierte	6,0	10,9	10,1	13,3	8,5	14,0	17,1	18,9	19,4	9,7
(Hoch) Qualifizierte	20,5	21,5	19,1	20,3	23,3	23,5	25,4	20,0	20,8	18,3

Quelle: SOEP 1991–2000, Teilstichproben A–E, vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer im privaten Sektor, hochgerechnete Anteile.

beitnehmer auf 39 %. Spiegelbildlich zur vermehrten Verwendung von Arbeitszeitkontenmodellen sind die Anteile von Arbeitnehmern mit ausschließlich bezahlten Überstunden in beiden Qualifikationsgruppen in West und Ost in den 90er Jahren dramatisch gesunken — ein Indiz dafür, wie stark sich die Arbeitszeitpolitik auf tariflicher und betrieblicher Ebene in Deutschland im vergangenen Jahrzehnt verändert hat.

### Höher Qualifizierte nehmen stärker an Weiterbildung teil

Im Jahre 2000 sind in der SOEP-Befragung mehr als 20 000 Personen im Alter von 15 bis 65 Jahren zu ihrem Weiterbildungsverhalten in den letzten drei Jahren befragt worden.<sup>11</sup> Tabelle 3 informiert über absolvierte berufliche Weiterbildungsmaßnahmen von vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern in West- und Ostdeutschland im Zeitraum 1997 bis 2000.

Rund jeder dritte vollzeitbeschäftigte (hoch) qualifizierte Arbeitnehmer in West- und Ostdeutschland hat von 1997 bis 2000 an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme „on-the-job“ teilgenommen, während nicht einmal 10 % der gering qualifizierten Arbeitnehmer dies im gleichen Zeitraum getan haben. Dies zeigt, dass die Wahrscheinlichkeit einer Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen sehr stark mit dem Niveau der Erstausbildung steigt,

also eine Persistenz im Bildungsverhalten besteht.<sup>12</sup> Arbeitnehmer, die über 50 Jahre alt sind, nehmen mit rund 20 % deutlich weniger häufig an Weiterbildung „on-the-job“ teil als ihre jüngeren Kollegen (30 %). Dies spricht für die Notwendigkeit sowohl der aktuellen Bemühungen im Bündnis für Arbeit („Qualifizierungsoffensive für ältere Arbeitnehmer“) als auch der anvisierten Regelungen im Job-AQTIV-Gesetz: Beide sehen vor, die Weiterbildung beschäftigter älterer Arbeitnehmer in kleinen und mittleren Unternehmen durch die Übernahme der Weiterbildungskosten durch die Bundesanstalt für Arbeit (BA) befristet zu fördern.

Ziel der absolvierten beruflichen Weiterbildungsmaßnahme war in rund 70 % aller Kurse in Westdeutschland eine „Anpassung an neue Anforderungen in der bisher-

<sup>11</sup> Die große Zahl der Befragten im Jahre 2000 geht auf eine Verdoppelung der SOEP-Stichprobengröße zurück. Hierdurch sind in Zukunft detailliertere Analysen politikrelevanter Fragestellungen mit kleinen Untersuchungsgruppen möglich. Die Angaben in diesem Abschnitt sind vorläufig hochgerechnet; erfahrungsgemäß ergeben sich jedoch nach endgültiger Hochrechnung der Startwelle einer neuen Stichprobe des SOEP nur geringfügige Veränderungen.

<sup>12</sup> Dieses Ergebnis ist in der Literatur etabliert. Vgl. z. B. O. Hübler und A. König: Verstärkt Weiterbildung die Betriebsbindung oder die Flexibilität der Beschäftigten? In: BeitrAB 229, 1999, S. 263–312, oder M. Pannenberg: Weiterbildung und Erwerbsbiographie, Frankfurt 1995.

Tabelle 3

#### Absolvierte Weiterbildungsmaßnahmen in Deutschland 1997 bis 2000

	Westdeutschland	Ostdeutschland
<b>Teilnehmerstruktur (in %)</b>		
Alle	27,8	28,4
Gering Qualifizierte	7,0	8,7
(Hoch) Qualifizierte	33,8	31,8
Alter bis 50 Jahre	30,1	30,0
Alter über 50 Jahre	19,7	21,9
<b>Ziel der Maßnahme (in %)</b>		
Einarbeitung	2,1	3,1
Anpassung	69,2	82,1
Qualifizierung	17,5	7,3
Sonstiges	11,2	7,5
<b>Länge der Maßnahme (in Tagen)</b>		
Median	3,0	3,0
75%-Percentil	6,0	7,5
90%-Percentil	45,0	90,0
<b>Zeitliche Lage der Maßnahme (in %)</b>		
Arbeitszeit	68,9	65,3
Freizeit	24,6	21,4
Mix	6,5	13,3
<b>(Teil-)Finanzierung durch Arbeitgeber</b>		
Mit Teilnahmebescheinigung	77,7	80,4
	72,6	66,5

Quelle: SOEP1997–2000, Teilstichproben A–F, vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer im privaten Sektor, vorläufige hochgerechnete Anteile.

gen Tätigkeit“. Der Vergleichswert in Ostdeutschland betrug mehr als 80 %. Dies verdeutlicht, dass das Gros der absolvierten Maßnahmen eine Reaktion von Arbeitnehmern und Arbeitgebern auf veränderte qualifikationspezifische Anforderungen am bestehenden Arbeitsplatz ist. Auf eben diese Maßnahmen zielen die Regelungen im jüngst vereinbarten Tarifvertrag „Qualifizierung“ in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg hauptsächlich ab.<sup>13</sup> Rund 80 % der absolvierten Weiterbildungsmaßnahmen in West- und Ostdeutschland werden durch die Arbeitgeber (teil-)finanziert. Dies mag erklären, warum sich die Tarifparteien in Baden-Württemberg auf eine vollständige Finanzierung der Kosten betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen durch den Arbeitgeber geeinigt haben, persönliche Weiterbildungsmaßnahmen aber unter bestimmten Bedingungen mit einer Freistellung ohne Entgeltfortzahlung und mit einem Anspruch auf Wiedereinstellung verbunden sind.

Ein zentraler Indikator für das Potential an befristet frei werdenden Stellen für vormals Arbeitslose im Rahmen staatlich geförderter Job-Rotation ist die durchschnittliche Länge der absolvierten Weiterbildungsmaßnahmen. 50 % dieser Maßnahmen in Deutschland in den Jahren 1997 bis 2000 dauerten bis zu drei Tagen; 75 % der Maßnahmen waren kürzer als 6 Tage (Westdeutschland) bzw. 7,5 Tage (Ostdeutschland). Nur 10 % der Maßnahmen dauerten deutlich länger: in Westdeutschland mehr als 1,5 Monate, in Ostdeutschland mehr als 3 Monate. Bedenkt man zudem, dass etwa 25 % aller Maßnahmen in der Freizeit stattfanden und viele der Maßnahmen während der Arbeitszeit keine Ganztagschulungen waren, so wird deutlich, dass Job-Rotations-Modelle zwar grundsätzlich eine sinnvolle Maßnahme zur Beschäftigungserhöhung sein können, ihre quantitativen Effekte aber derzeit begrenzt sein dürften.

## Weiterbildung und Überstunden — enge Zusammenhänge

Die bisherigen Analysen lassen vermuten, dass (hoch) qualifizierte Arbeitnehmer sowohl häufiger an Weiterbildung teilnehmen als auch häufiger und mehr Überstunden leisten. Dieses Verhalten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern schränkt die potentiellen Beschäftigungseffekte einer investiven Arbeitszeitpolitik ein, soweit keine vergleichbar qualifizierten Arbeitslosen als „Stellvertreter“ zur Verfügung stehen oder aber nach einer speziellen Schulung zur Verfügung gestellt werden können.<sup>14</sup>

Tabelle 4 weist deskriptiv den Zusammenhang zwischen geleisteten Überstunden und der nachfolgenden Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme „on-the-job“ für den Zeitraum 1990 bis 2000 für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer im privaten Sektor in Deutschland aus.<sup>15</sup> Rund 28 % der Arbeitnehmer, die in einem Jahr Überstunden absolvierten, nahmen im Folgejahr an einer Weiterbildungsmaßnahme „on-the-job“ teil, während dies nur gut 14 % (West) bzw. 19 % (Ost) der Arbeitnehmer ohne Überstunden taten. Zudem haben Weiterbildungsteilnehmer im Jahr vor der Weiterbildungsmaßnahme im Mittel nennenswert mehr Überstunden pro Woche geleis-

<sup>13</sup> Vgl. Tarifvertrag zur „Qualifizierung“ (Metall- und Elektroindustrie BW), <http://www.boeckler.de/wsi/archiv>

<sup>14</sup> Angesichts einer Zahl von etwa 1,5 Millionen offenen Stellen bei rund 3,8 Millionen Arbeitslosen spricht einiges für die Relevanz eines qualifikationsspezifischen Ungleichgewichts auf dem Arbeitsmarkt. Die Diskussion um die Green-Card-Regelung und die Zuwanderung nach Deutschland geht explizit von der Existenz eines qualifikationsspezifischen „Mismatches“ aus.

<sup>15</sup> Dabei wird zusätzlich der Weiterbildungsschwerpunkt der SOEP-Befragung im Jahre 1993 genutzt, der wiederum Weiterbildungsaktivitäten für die letzten drei Jahre erfragt.

Tabelle 4

### Überstunden und nachfolgende Weiterbildungsteilnahme in Deutschland 1990 bis 2000

	Weiterbildungen im laufenden Jahr			
	Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Ja	Nein	Ja	Nein
Überstunden im Vorjahr (in %)				
Ja	28,0	72,0	28,2	71,8
Nein	14,3	85,7	19,2	80,8
Wöchentlicher Umfang der Überstunden im Vorjahr (in Stunden)	3,2	1,9	3,4	2,5
Kompensation der Überstunden im Vorjahr (in %)				
Bezahlt	16,3	83,7	20,6	79,4
Abgefeiert	31,0	69,0	25,6	74,4
Teils / teils	31,0	69,0	18,4	81,6
Keine Abgeltung	38,8	61,2	50,0	50,0

Quelle: SOEP 1997–2000, Teilstichproben A–E, vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer im privaten Sektor, hochgerechnete Anteile.

Tabelle 5

## Absolvierte Weiterbildung und nachfolgende Mehrarbeit in Deutschland 1990 bis 2000

	Westdeutschland				Ostdeutschland			
	Überstunden im Folgejahr (in %)							
Weiterbildung im laufenden Jahr								
Ja	61,9				50,8			
Nein	38,1				37,1			
	Durchschnittliche wöchentliche Überstunden im Folgejahr							
Weiterbildung im laufenden Jahr								
Ja	3,4				3,1			
Nein	1,6				2,2			
	Kompensation der Überstunden im Folgejahr (in %)							
	Bezahlt	Abge- feiert	Teils / teils	Keine Abgeltg.	Bezahlt	Abge- feiert	Teils / teils	Keine Abgeltg.
Weiterbildung im laufenden Jahr								
Ja	15,0	21,4	11,9	13,5	11,6	10,2	11,8	17,2
Nein	13,9	6,8	5,8	6,0	13,9	9,6	6,8	6,6

Quelle: SOEP1997–2000, Teilstichproben A–E, vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer im privaten Sektor, hochgerechnete Anteile.

tet. Offensichtlich stehen geleistete Überstunden und nachfolgende Weiterbildungsteilnahme in einem engen Zusammenhang, und die betroffenen Personengruppen überlappen sich deutlich.<sup>16</sup> Betrachtet man die Abgeltungsform absolvierter Überstunden, so zeigt sich, dass der Anteil an Weiterbildungsteilnehmern im laufenden Jahr für die Gruppe der Beschäftigten mit zuvor geleisteten unbezahlten Überstunden deutlich höher ist als in den anderen Vergleichsgruppen (West: knapp 40 %, Ost: 50 %). Diese Ergebnisse lassen sich z.B. dadurch erklären, dass (qualifizierte und/oder motivierte) Arbeitnehmer in „Vorleistung“ gehen, um anschließend an einer betrieblichen Weiterbildungsmaßnahme, die die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes und/oder ihr Einkommen erhöht, teilnehmen zu können.

Ebenso gibt es einen engen Zusammenhang von absolvierter Weiterbildungsteilnahme und nachfolgenden Überstundenaktivitäten (Tabelle 5). So leisteten z. B. in Westdeutschland im Zeitraum 1990 bis 2000 gut 60 % aller Weiterbildungsteilnehmer im Folgejahr Überstunden, aber nur knapp 40 % der Nichtteilnehmer.<sup>17</sup> Die durchschnittlich geleistete Mehrarbeit pro Woche für Weiterbildungsteilnehmer im Folgejahr liegt mit 3,4 Stunden in Westdeutschland und 3,1 Stunden in Ostdeutschland deutlich höher als die für Nichtteilnehmer (1,6 bzw. 2,2). Hinsichtlich der Kompensation der im Folgejahr geleisteten Überstunden fällt auf, dass in Westdeutschland das Abfeiern von Überstunden mit gut 21 % eine erheblich größere Rolle spielt als jede andere Form der Abgeltung, während in Ostdeutschland unbezahlte Überstunden relativ am häufigsten waren.

## Fazit

Überstunden ebenso wie Weiterbildungsmaßnahmen werden in Deutschland in stärkerem Maße von höher qualifizierten Arbeitnehmern absolviert. Diese Arbeitnehmergruppe akkumuliert auch das ansteigende Gros der Guthaben auf individuellen Arbeitszeitkonten. Da ein erheblicher Teil dieser Beschäftigtengruppe wohl kaum ohne weitergehende Qualifizierungsanstrengungen von zuvor Arbeitslosen befristet ersetzt werden kann, sollten keine zu hohen Erwartungen an den Umfang der Beschäftigungseffekte durch eine investive Arbeitszeitpolitik in Kombination mit einem Regelinstrument „Job-Rotation“ der staatlichen Arbeitsförderung gestellt werden. Erhöht werden könnten die potentiellen Beschäftigungseffekte einer derartigen Politik, wenn es gelänge, gering qualifizierten Arbeitnehmern verstärkt den Zugang zu betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen. In eben diese Richtung zielen die Vereinbarungen im Bündnis für Arbeit, das angestrebte Job-AQTIV-Gesetz der Bundesregierung und der Tarifvertrag „Qualifizierung“ in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg.

<sup>16</sup> Weitergehende ökonometrische Analysen zeigen, dass diese Ergebnisse stabil bleiben, wenn z. B. für die Ausbildung der Arbeitnehmer kontrolliert wird. Vgl. M. Pannenberg: Weiterbildungsinvestitionen und Überstundenaktivität ..., a. a. O.

<sup>17</sup> Auch dieses Ergebnis bleibt erhalten, wenn man für andere Charakteristika der Arbeitnehmer in ökonometrischen Spezifikationen kontrolliert, vgl. ebenda.

# Aus den Veröffentlichungen des DIW

## Sonderhefte

Erscheinen als neue Folge wieder seit 1948.

- Nr. 156 **Demonstrationszentren für Faserverbundkunststoffe.** Von Friederike Behringer, Heike Belitz, Kurt Hornschild und Hans Wessels. 246 S. 1995. (3-428-08577-9). DM 86,— / öS 628,— / sFr 86,—.
- Nr. 157 **Regionale Strukturpolitik unter den veränderten Rahmenbedingungen der 90er Jahre.** Von Martin Gornig, Bernhard Seidel, Dieter Vesper, Christian Weise (DIW) in Zusammenarbeit mit Hans-Jürgen Ewers, Carl Friedrich Eckhardt, Rainer Magnan (GIB). 152 S. 1996. (3-428-08715-1). DM 74,— / öS 540,— / sFr 74,—.
- Nr. 158 **Polen und die Osterweiterung der Europäischen Union.** Von Fritz Franzmeyer und Christian Weise. 201 S. 1996. (3-428-08768-2). DM 82,— / öS 599,— / sFr 82,—.
- Nr. 159 **Zwischenbilanz der Strukturfondsinterventionen und anderer EU-Programme in den neuen Bundesländern — Gemeinsamkeiten und Unterschiede.** Von Kathleen Toepel. 71 S. 1996. (3-428-08870-0). DM 64,— / öS 467,— / sFr 58,—.
- Nr. 160 **Arbeits- und Betriebszeiten in Deutschland: Analysen zur Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung.** Von Frank Stille und Rudolf Zwiener. 153 S. 1997. (3-428-09209-0). DM 74,— / öS 540,— / sFr 67,—.
- Nr. 161 **Transformation des Wirtschaftssystems in den mittel- und osteuropäischen Ländern: Außenwirtschaftliche Bedingungen und Auswirkungen.** Von Dieter Schumacher, Harald Trabold und Christian Weise (Hrsg.). 435 S. 1997. (3-428-09239-2). DM 148,— / öS 1.080,— / sFr 131,—.
- Nr. 162 **Energiepreise als Standortfaktor für die deutsche Wirtschaft.** Von Jochen Diekmann, Manfred Horn und Hans-Joachim Ziesing. 220 S. 1997. (3-428-09333-X). DM 118,— / öS 861,— / sFr 105,—.
- Nr. 163 **Sonderregelungen zur Vermeidung von unerwünschten Wettbewerbsnachteilen bei energieintensiven Produktionsbereichen im Rahmen einer Energiebesteuerung mit Kompensation.** Von Stefan Bach, Michael Kohlhaas, Barbara Praetorius, Bernhard Seidel und Rudolf Zwiener. 224 S. 1998. (3-428-09378-X). DM 118,— / öS 861,— / sFr 105,—.
- Nr. 164 **Gesamtwirtschaftliche und regionale Effekte von Bau und Betrieb eines Halbleiterwerkes in Dresden.** Von Heike Belitz und Dietmar Edler. 127 S. 1998. (3-428-09450-6). DM 106,— / öS 774,— / sFr 94,—.
- Nr. 165 **Umwelt und empirische Sozial- und Wirtschaftsforschung. Beiträge und Diskussionsberichte zu einer Tagung der Projektgruppe „Das Sozio-oekonomische Panel“ am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung.** Hrsg. von Jürgen Schupp und Gert Wagner. 199 S. 1998. (3-428-09457-3). DM 118,— / öS 861,— / sFr 105,—.
- Nr. 166 **Evaluierung wettbewerbsorientierter Fördermodelle — Das Regionalprogramm für strukturschwache ländliche Räume in Schleswig-Holstein.** Von Martin Gornig und Kathleen Toepel. 166 S. 1998. (3-428-09477-8). DM 112,— / öS 818,— / sFr 99,50.
- Nr. 167 **Auswirkungen der Europäischen Währungsunion auf die deutsche Wirtschaft.** Von Sebastian Dullien und Gustav A. Horn. 95 S. 1999. (3-428-10017-4). DM 98,— / öS 715,— / sFr 89,—.
- Nr. 168 **E-Commerce — Erfolgsfaktoren von Online-Shopping in den USA und in Deutschland.** Von Brigitte Preißl und Hansjörg Haas unter Mitarbeit von Christian Rickert. 112 S. 1999. (3-428-10076-X). DM 106,— / öS 774,— / sFr 94,—.
- Nr. 169 **Der Beitrag ausländischer Investoren zum Aufbau wettbewerbsfähiger Wirtschaftsstrukturen in den neuen Bundesländern.** Von Heike Belitz, Karl Brenke und Frank Fleischer. 115 S. 2000. (3-428-10233-9). DM 112,— / sFr 99,50.
- Nr. 170 **Geld, Banken und Staat in Sozialismus und Transformation.** Von Mechthild Schrooten. 201 S. 2000. (3-428-10243-6). DM 148,— / sFr 131,—.
- Nr. 171 **Wie entwickeln sich die Gewinne in Deutschland? Gewinnaussagen von Bundesbank und Volkswirtschaftlicher Gesamtrechnung im Vergleich.** Von Bernd Görzig und Claudius Schmidt-Faber. 84 S. 2001. (3-428-10504-4). DM 92,— / sFr 81,—.

---

Herausgeber: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Königin-Luise-Str. 5, D-14195 Berlin  
Telefon (0 30) 89 789-0 — Telefax (0 30) 89 789-200  
DIW-Internet-Homepage: <http://www.diw-berlin.de>

Präsident: Prof. Dr. Klaus F. Zimmermann

Abteilungsleiterkollegium: Dr. Gustav A. Horn, Dr. Kurt Hornschild, Prof. Dr. Ulrich Kamecke (kommissarisch),  
Prof. Dr. Hans-Georg Petersen (kommissarisch), Wolfram Schrettl, Ph. D., Dr. Bernhard Seidel,  
Prof. Dr. Gert G. Wagner, Dr. Hans-Joachim Ziesing

Präsident und Abteilungsleiter sind gemeinsam für die wissenschaftliche Leitung verantwortlich

Schriftleitung: Kurt Geppert, Jochen Schmidt, Dieter Teichmann

*EU-Osterweiterung: Abschottung oder regulierte Öffnung? Zu den Übergangsfristen für die Arbeitnehmerfreizügigkeit*  
Bearbeitet von Herbert Brücker und Christian Weise

*Überstunden und Weiterbildung in Deutschland: Eine Chance für investive Arbeitszeitpolitik?*  
Bearbeitet von Markus Pannenberg

Verlag Duncker & Humblot GmbH, Carl-Heinrich-Becker-Weg 9, D-12165 Berlin, Telefon (0 30) 7 90 00 60

Nachdruck und sonstige Verbreitung — auch auszugsweise — nur mit Quellenangabe zulässig

Druck: Druckerei Conrad GmbH, Oranienburger Str. 172, D-13437 Berlin

Bezugspreis für den Jahrgang DM 210,—, vierteljährlich DM 65,—, Einzelnummer DM 15,—

Zuzüglich Versandkosten

ISSN 0012-1304