

# **Umsetzung neuer Arbeitszeitmodelle vor dem Hintergrund ihrer Finanzierbarkeit**

**Expertise für die Projektgruppe 5  
„Arbeitswelt, Konsumverhalten und  
Lebensstile“ der Enquete-Kommission  
„Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität“**

Jörg Althammer  
Marion Kühn  
Maximilian Sommer

Kurzgutachten

# Umsetzung neuer Arbeitszeitmodelle vor dem Hintergrund ihrer Finanzierbarkeit

Expertise für die Projektgruppe 5 „Arbeitswelt, Konsumverhalten und Lebensstile“ der Enquete-Kommission „Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität“

Jörg Althammer, Marion Kühn, Maximilian Sommer

Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt  
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät  
Lehrstuhl für Wirtschafts- und Unternehmensethik  
Zentralinstitut für Ehe und Familie in der Gesellschaft (ZFG)

## Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis .....	3
Tabellenverzeichnis.....	3
Abkürzungsverzeichnis .....	4
1. Einleitung .....	5
2. Quantitative und qualitative Bestandsaufnahme der Erwerbsarbeitszeit in Deutschland .....	7
2.1 Tatsächliche Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünsche in Deutschland.....	7
2.2 Das Konzept des Normalarbeitsverhältnisses .....	10
2.3 Entwicklung des Normalarbeitsverhältnisses.....	12
2.3.1 Erosion des Normalarbeitsverhältnisses?.....	12
2.3.2 Entwicklung der Wochenarbeitszeit.....	14
2.3.3 Beschäftigungszeiten geringfügig Beschäftigter.....	15
2.4 Determinanten der Arbeitszeitentwicklung.....	16
2.4.1 Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten .....	16
2.4.2 Sektorale Entwicklung .....	17
2.4.3 Flexibilitätsanforderungen .....	17
2.4.4 Exkurs: Der deutsche Arbeitsmarkt in der jüngsten Rezession .....	18
2.4.5 Die Determinanten der Teilzeitbeschäftigung: Empirische Evidenz .....	20
2.4.6 Arbeitszeit und subjektive Zufriedenheit .....	20
2.5 Arbeitszeitverkürzung als Mittel einer nachhaltigen Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik?.....	22
3. Aufarbeitung der wissenschaftlichen Debatte, gesellschaftlicher Vorschläge und existierender Praktiken hinsichtlich neuer Arbeitszeitmodelle.....	24
3.1 Moderne Arbeitszeitmodelle: Arbeitszeitkonten und Telearbeit .....	24
3.1.1 Arbeitszeitkonten .....	24
3.1.2 Wirkung von Arbeitszeitkonten .....	26
3.1.3 Telearbeit.....	27

3.2 Flexible Arbeitsformen und work-life-balance .....	30
3.3. Innovative Arbeitszeiten: Best Practice Fallstudien aus Deutschland und Schweden ..	33
4. Aufarbeitung von Finanzierungsmodellen anderer Gestaltung der Erwerbsarbeitszeiten ...	37
4.1 Mindestlöhne .....	37
4.1.1 Notwendigkeit, Ziele und Beschäftigungseffekte .....	37
4.1.2 Rechtliche Grundlage und Verbreitung von Mindestlöhnen in Deutschland und Europa .....	39
4.1.3 Die Effekte von Mindestlöhnen: theoretische Grundlagen .....	41
4.1.4 Empirische Befunde für Deutschland .....	44
4.1.5 Internationale Studien .....	49
4.2 Das bedingungslose Grundeinkommen.....	51
4.2.1 Argumente für ein bedingungsloses Grundeinkommen.....	51
4.2.2 Theoretische Grundlagen .....	52
4.2.3 Effekte .....	53
5. Fazit.....	58
Anhang .....	61
Literaturverzeichnis.....	63

## **Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1: Gewünschte und tatsächliche Arbeitszeiten von Männern und Frauen .....	9
Abbildung 2: Mindestlohn bei kompetitivem Wettbewerb .....	42
Abbildung 3: Beschäftigungsmenge im Monopson .....	43
Abbildung 4: Nettoeinkommensverlauf bei einer negativen Einkommensteuer .....	53

## **Tabellenverzeichnis**

Tabelle 1: Formen der Arbeitszeitkonten .....	25
Tabelle 2: Formen der Telearbeit .....	28
Tabelle 3: BGE Experimente in den USA .....	55
Tabelle 4: Mindestlöhne in der EU (Stand Jan. 2012) .....	61
Tabelle 5: Mindestlöhne in Deutschland .....	62

## Abkürzungsverzeichnis

AEntG	Arbeitnehmerentsendegesetz
ArbZAbsichG	Arbeitszeitabsicherungsgesetz
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
BIP	Bruttoinlandsprodukt
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
DvD	Differenz-von-Differenzen
IAB	Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung
MiArbG	Mindestarbeitsbedingungengesetz
NAV	Normalarbeitsverhältnis
RWI	Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung
SOEP	Sozio-oekonomisches Panel
TVG	Tarifvertragsgesetz
WSI	Wirtschafts- und sozialwissenschaftliches Institut
WZB	Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

## 1. Einleitung

Die Integration der erwerbsfähigen Bevölkerung in das Erwerbsleben ist eine zentrale gesellschaftspolitische Aufgabe. Eine eigenständige Erwerbstätigkeit liefert die materielle Basis für eine eigenverantwortliche Lebensführung und gesellschaftliche Partizipation. Demgegenüber ist eine Ausgrenzung aus dem Beschäftigungssystem für den Betroffenen mit erheblichen materiellen und psychischen Kosten verbunden. Unfreiwillige Arbeitslosigkeit oder eine quantitative wie qualitative Unterbeschäftigung vermindern die Lebensqualität und beschränken die Möglichkeiten zur freien Entfaltung der Persönlichkeit. Darüber hinaus führt eine Unterauslastung des Erwerbstätigenpotenzials zu gesamtwirtschaftlichen Wohlstandsverlusten, die nachhaltige Folgen für die sozialen Sicherungssysteme hat und gesellschaftliche Ressourcen bindet.

Die Bedingungen der Erwerbstätigkeit unterliegen einem steten Wandel. Infolge dessen hat sich auch die Einbindung der Gesellschaftsmitglieder in den Erwerbsprozess beständig verändert. Der Typus des „Normalarbeitsverhältnisses“ und das hierzu korrespondierende Modell des männlichen Alleinverdieners, die nach wie vor konstitutiv für zahlreiche sozial- und arbeitsmarktpolitische Regulierungen in Deutschland sind, ist sozialgeschichtlich betrachtet eine Ausnahmeerscheinung und beschränkt sich in historischer Perspektive auf einen relativ engen Zeitraum. Mittlerweile findet aber auch hierzulande ein Prozess der Öffnung statt. Formen der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung werden zunehmend aufgebrochen. Neben das Modell der sozialen Inklusion über ein umfassendes Vollzeitbeschäftigungsverhältnis treten neue, „atypische“ Beschäftigungsverhältnisse. Die Zunahme der sozialversicherungspflichtigen wie der geringfügigen Teilzeitbeschäftigung und der Anstieg anderer Sonderformen der Erwerbsarbeit sind keine kurzfristigen, der jeweiligen Arbeitsmarktsituation geschuldeten Phänomene, sondern haben sich als dauerhafte Formen der Erwerbsspartizipation mittlerweile fest etabliert. Die Einbindung dieser Beschäftigungsformen in ein allgemeines Arrangement der sozialen Absicherung und der gesellschaftlichen Integration steht jedoch nach wie vor aus.

Ein weiteres Phänomen der vergangenen Jahrzehnte ist die zunehmende Erwerbstätigkeit der Frau. Sie trägt maßgeblich zum Abbau sozialer Ungleichheit bei und ist damit ein wesentlicher Bestandteil einer sozial gerechten Gesellschaft. Die hieraus resultierende materielle Unabhängigkeit eröffnet den Frauen neue Möglichkeiten einer eigenverantwortlichen Lebensführung und stellt einen wichtigen Beitrag zur Emanzipation

dar. Deshalb hat sich die Bundesrepublik Deutschland im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes dazu verpflichtet, jegliche Form der unmittelbaren wie der mittelbaren Benachteiligung zu verhindern und zu beseitigen. Die Implikationen dieses Grundsatzes für die Wirtschafts- und Sozialordnung sind jedoch ebenfalls noch nicht vollständig geklärt.

Beide Entwicklungen, das Aufkommen neuer Erwerbsformen und die zunehmende Erwerbstätigkeit der Frau, stellen ein sozialpolitisches System, das institutionell auf der Vollbeschäftigungsannahme und einer geschlechtsspezifischen Wohlfahrtsproduktion beruht, vor erhebliche Anpassungsprobleme. Es müssen neue Formen der sozialen Einbindung gefunden werden, die es erlauben, bislang informell erbrachte Erziehungs-, Betreuungs- und Pflegeleistungen auch in Zukunft sicherstellen zu können. Gleichzeitig sind die qualitativen Anforderungen der Arbeitswelt an die Beschäftigten größer geworden. Dies betrifft nicht nur die fachliche Qualifikation der Beschäftigten, sondern auch ihre zeitliche Verfügbarkeit und Flexibilität. Inwieweit eine Erwerbstätigkeit unter diesen Umständen subjektiv als Bereicherung oder als Belastung empfunden wird, hängt neben den persönlichen Präferenzen von den sozialen, wirtschaftlichen und familiären Rahmenbedingungen ab. Es ist die Aufgabe einer modernen Zeitpolitik, Arrangements zu entwickeln, die einen Ausgleich zwischen den unterschiedlichen Interessen herbeiführen und die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und persönlicher Lebensführung in den verschiedenen Lebensphasen gewährleisten.

Inwieweit neue, flexible Arbeitsformen und Zeitmuster hierzu einen Beitrag leisten können, ist Gegenstand dieses Kurzgutachtens. Der Text ist wie folgt aufgebaut: zunächst werden die zentralen Entwicklungen der Erwerbsarbeit der vergangenen Jahre dargestellt und auf ihre Implikationen für die Beschäftigten untersucht. Anschließend werden ausgewählte Modelle zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung aufgearbeitet und politische Maßnahmen diskutiert, die den Prozess einer Arbeitszeitflexibilisierung und einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung begleiten können. Schließlich werden ausgewählte Formen der lohn- und einkommenspolitischen Flankierung dieses Prozesses untersucht. Dabei stehen vor allem die Einführung eines allgemeinen Mindestlohns und das Modell eines bedingungslosen Grundeinkommens im Vordergrund. Ein Fazit schließt das Kurzgutachten ab.



## **2. Quantitative und qualitative Bestandsaufnahme der Erwerbsarbeitszeit in Deutschland**

### **2.1 Tatsächliche Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünsche in Deutschland**

Seit Bestehen der Bundesrepublik Deutschland ist die durchschnittliche Arbeitszeit deutlich gesunken. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der erwerbstätigen Männer ist von 47,5 Stunden (1960) auf 36,7 Stunden (2010), die der erwerbstätigen Frauen von 42,9 Stunden (1960) auf 27,3 Stunden (2010) zurückgegangen (Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2011)). Mit einer durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit von 1.419 Stunden pro Jahr und Beschäftigten liegt Deutschland derzeit deutlich unter dem OECD-Durchschnitt von 1.749 Stunden (vgl. OECD (2012) S. 165). Lediglich die Niederlande und Norwegen weisen noch geringere durchschnittliche Arbeitszeiten auf.

Diesem Trend bei der durchschnittlichen Arbeitszeit liegen jedoch heterogene Verläufe in der Entwicklung der Arbeitszeiten von Männern und Frauen zugrunde. Die Auswertung der IAB-Arbeitszeitrechnung durch Wanger (2012) zeigt, dass sich die durchschnittliche Jahresarbeitszeit von beschäftigten Frauen und Männern von 1991 bis 2012 insgesamt nochmals verkürzt hat. Gleichzeitig ist jedoch die Anzahl der männlichen Beschäftigten geringfügig gesunken, während die Zahl der beschäftigten Frauen spürbar zugenommen hat. Deshalb ist das Arbeitsvolumen, also das Produkt aus geleisteten Arbeitsstunden und der Zahl der Beschäftigten, bei den Männern in diesem Zeitraum rückläufig, während es bei den Frauen insbesondere ab 2005 zu einem deutlichen Anstieg des Arbeitsvolumens kam.

Die tatsächlich geleistete Arbeitszeit muss jedoch nicht mit der von den Beschäftigten gewünschten Arbeitszeit übereinstimmen. Art und Umfang der tatsächlichen Erwerbspartizipation werden nicht nur von den individuellen Präferenzen der Beschäftigten, sondern auch von institutionellen Rahmenbedingungen und den betrieblichen Anforderungen an die Erwerbstätigen beeinflusst. Aus diesem Grund weichen die tatsächlichen Arbeitszeiten von den gewünschten Erwerbsvolumina der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab.

Holst (2007) untersucht die geschlechtsspezifischen Unterschiede der Arbeitszeiten und der Arbeitszeitpräferenzen. In ihrer Auswertung der Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) unterscheidet sie zwischen der gewünschten, der vertraglich vereinbarten und der tatsächlichen Wochenarbeitszeit abhängig beschäftigter Frauen und Männer. Die Auswertungen ergeben, dass sich die Arbeitszeitformen in allen oben genannten Ausprägungen zwischen Männern und Frauen unterscheiden. Wenn man zunächst die

tatsächlichen Arbeitszeiten betrachtet (vgl. Abb. 1), so zeigt sich das bekannte Muster, wonach Teilzeitarbeit weiterhin überwiegend von Frauen ausgeübt wird. Fast die Hälfte der Frauen arbeitet weniger als 35 Stunden wöchentlich; bei den Männern sind dies gerade 8%. Bemerkenswert ist der deutlich höhere Anteil von Männern mit sehr langen Arbeitszeiten. Über 25% der Männer arbeiten 49 Stunden und länger. Diese Arbeitszeitkategorie ist bei den Frauen mit etwa 7% deutlich geringer ausgeprägt. Auffallend sind auch die Häufungen der tatsächlichen Stundenzahlen im Teilzeitsegment bei den Frauen. Dies betrifft sowohl die Stundenkategorie von 29 bis 34 Stunden („reguläre Teilzeit“) wie auch jene Stundenkategorien, die üblicherweise in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen erbracht werden (bis 20 Stunden).

Die Auswertung macht weiterhin deutlich, dass sich die tatsächlichen Arbeitszeiten erkennbar an den Arbeitszeitwünschen orientieren. So korrespondiert sowohl die hohe Teilzeithäufigkeit bei den Frauen als auch die starke Häufung der Vollzeiterwerbstätigkeit bei den Männern mit den geäußerten Präferenzen der Beschäftigten. Allerdings zeigen sich hier auch bemerkenswerte Abweichungen. Der wohl auffälligste Unterschied besteht in den Abweichungen der gewünschten Arbeitszeit von der tatsächlichen Arbeitszeit bei den Männern. Sehr hohe Arbeitszeiten von über 40 Stunden pro Woche werden signifikant häufiger geleistet, als das den Zeitwünschen entspricht. Demgegenüber ist der Wunsch nach regulärer Vollzeitbeschäftigung, aber auch nach einer Teilzeitbeschäftigung wesentlich weiter verbreitet, als dies in den Betrieben praktiziert wird. Derart gravierende Abweichungen zwischen gewünschten und realisierten Arbeitszeiten sind bei den Frauen nicht feststellbar. Dies kann auf die deutlich stärkere Variabilität in den Zeitarrangements der beschäftigten Frauen zurückgeführt werden. Es ist des Weiteren auffallend, dass sich sowohl bei den realisierten wie bei den gewünschten Arbeitszeiten Häufungen in bestimmten Stundenbereichen feststellen lassen. Dies betrifft Arbeitszeiten um 19, 35 und 40 Stunden und entspricht in etwa den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen, der regulären Teilzeit sowie der regulären Vollzeit. Insgesamt kann festgehalten werden, dass sich Frauen in Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung eine Ausweitung des Erwerbsumfangs wünschen, während Männer, die 45 Wochenstunden und mehr arbeiten, eine Reduktion ihrer Wochenarbeitszeit anstreben.

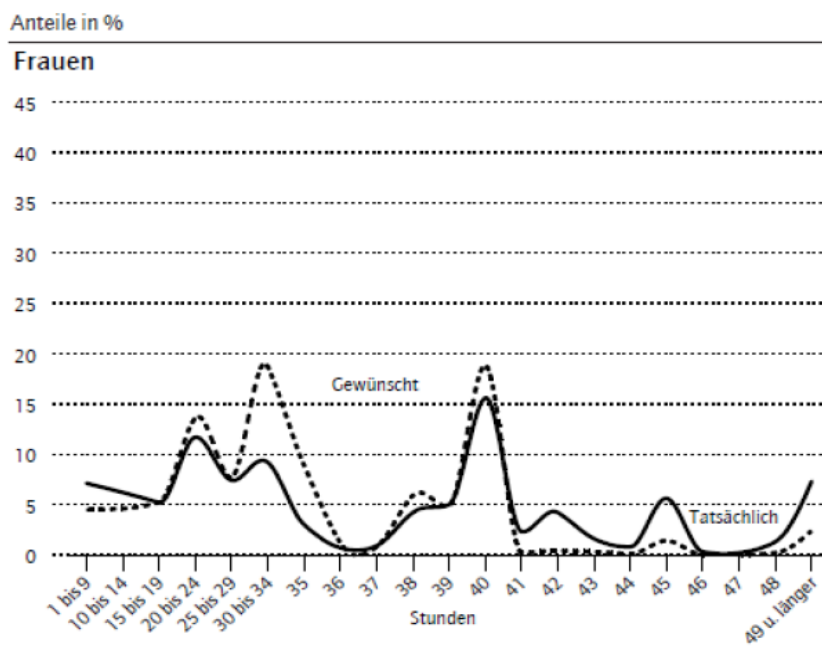
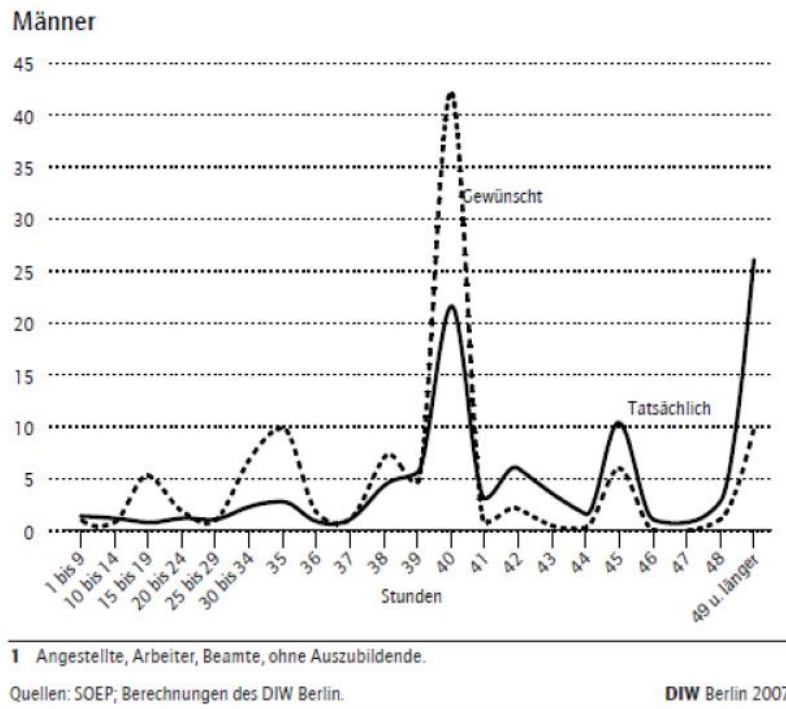


Abbildung 1: Gewünschte und tatsächliche Arbeitszeiten von Männern und Frauen

Quelle: Holst (2007)

Diese Einschätzung wird durch eine aktuelle Untersuchung von Wanger (2012) gestützt. Die Autorin analysiert die Zeitpräferenzen von Vollzeitbeschäftigten, Beschäftigten in regulärer Teilzeit sowie geringfügig Beschäftigten. Wie die Ergebnisse zeigen, wünschen mehr als die Hälfte aller Teilzeitbeschäftigten und geringfügig Beschäftigten eine Verlängerung ihrer Arbeitszeiten um mehr als 1,6 Stunden pro Woche. Demgegenüber äußern 30% der männlichen und 45% der weiblichen Vollzeitbeschäftigten den Wunsch, ihre Arbeitszeit um 1,6 Stunden oder mehr zu verkürzen. Insofern zeigt sich hier der Wunsch zu einer Angleichung der Arbeitszeiten. Eine Zunahme des Arbeitsvolumens ist darüber hinaus vor allem bei den weiblichen Beschäftigten zu erwarten. Könnten alle Arbeitnehmerinnen ihre gewünschten Beschäftigungszeiten realisieren, würde die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Frauen um etwa 2,5 Stunden auf 32 Stunden ansteigen (vgl. Wanger (2011) S. 7).

In ihrer Untersuchung analysiert die Autorin auch die Determinanten, die für den Wunsch nach einer Erhöhung der Arbeitszeit von berufstätigen Frauen ausschlaggebend sind. Dazu wird die Wahrscheinlichkeit, die vereinbarte Arbeitszeit verlängern zu wollen, im Rahmen eines LOGIT-Modells geschätzt. Eine Verlängerung der vereinbarten Arbeitszeit wünschen sich vor allem jüngere Frauen, geringfügig Beschäftigte sowie Arbeitnehmerinnen, die regelmäßig Überstunden leisten. Keine Verlängerung wünschen Verheiratete, westdeutsche Frauen und Mütter mit Kindern unter sechs Jahren.

Fasst man die Befunde zusammen, so ergibt sich ein durchaus differenziertes Bild der Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen. Auf der einen Seite ist die Erwerbstätigkeit der Frauen – und hier insbesondere der Mütter – in den vergangenen Jahren deutlich angestiegen. Auf der anderen Seite liegen die geleisteten Stundenvolumina zwischen den Geschlechtern nach wie vor weit auseinander. Insbesondere Frauen befinden sich häufig in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen oder regulärer Teilzeit, was sich nachteilig auf ihre Karrierechancen auswirken kann.

## **2.2 Das Konzept des Normalarbeitsverhältnisses**

Die Regulierung der Arbeitsbeziehungen und die Integration der Beschäftigten in das System sozialer Sicherung erfolgt über typisierende Annahmen, die in der Literatur und in der politischen Diskussion unter dem theoretischen Konstrukt des Normalarbeitsverhältnisses zusammengefasst werden. Dieses Konzept geht zurück auf Mückenberger (1985). Unter dem Normalarbeitsverhältnis ist ein „Sozialmodell abhängiger Arbeit“ zu verstehen, „das die

Existenzsicherung der Individuen [...] aus ihrer Rolle im Erwerbsleben herleitet und speist“ (Mückenberger (1985) S. 420). Dieses Normalarbeitsverhältnis besitzt sowohl auf individueller wie auf kollektiver Ebene eine soziale Ordnungs- und Orientierungsfunktion. Aus individueller Perspektive soll ein Normalarbeitsverhältnis eine eigenständige, von ergänzenden staatlichen Transferleistungen unabhängige Daseinsvorsorge während der Erwerbsphase und im Ruhestand gewährleisten. Ein Normalarbeitsverhältnis soll den Beschäftigten zu einer autonomen Lebensführung befähigen. Auf kollektiver Ebene stellt das Normalarbeitsverhältnis nach wie vor den Ansatzpunkt für sozialrechtliche Regulierungen dar.

Nach Bonß (1998) ist das Normalarbeitsverhältnis durch vier Merkmale charakterisiert (vgl. auch Buch/Rühmann (1998) sowie Althammer (2002) S. 72):

- Vollbeschäftigungsprinzip: Es handelt sich um ein Vollzeit-Arbeitsverhältnis, das auf einem unbefristeten Arbeitsvertrag beruht.
- Kontinuitätsprinzip: Es liegt eine vollständige Integration in das Beschäftigungssystem vor, die sich über den gesamten Erwerbszyklus erstreckt.
- Prinzip der sozialen Einbindung: Über das Beschäftigungsverhältnis erfolgt die soziale Sicherung des Arbeitnehmers gegen die sog. „Standardrisiken“ des Erwerbslebens.
- Segmentierungsprinzip: Über das Beschäftigungsverhältnis wird die soziale Position des Beschäftigten im Betrieb bestimmt. Das Normalarbeitsverhältnis repräsentiert ein „kodifiziertes Senioritätsprinzip“.

Konstitutive Merkmale für ein Normalarbeitsverhältnis sind somit die Vollzeitwerbstätigkeit und die durchgängige Einbindung in das Beschäftigungssystem. Traditionelle Vollzeitwerbstätigkeit liegt vor, wenn die Arbeitszeit in der Regel 30 bis 40 Wochenstunden umfasst und auf fünf Arbeitstage verteilt ist (Wolf (1999) S. 1). Als „unüblich“ werden Arbeitszeitformen bezeichnet, die eine von dieser Norm abweichende Stundenzahl aufweisen (Teilzeitbeschäftigung, Überstunden) oder zu „unüblichen“ Zeiten liegen (Nachtarbeit sowie Arbeit an Sonn- und Feiertagen). Sofern eine Abweichung von der üblichen Stundenzahl vorliegt, spricht man von einem „atypischen Beschäftigungsverhältnis“.

Die Strukturdimension des Normalarbeitsverhältnisses wird durch eine Verlaufsdimension ergänzt. Unter einem „Normalerwerbsverlauf“ (Mutz et al. (1995)) bzw. einer „Normalbiographie“ ist ein „Gerüst der Lebensführung“ (Kohli (1985)) zu verstehen, das einen „verlässlichen, erwartbaren Lebensverlauf“ (Osterland (1990) S. 351) ermöglicht und

„um das Erwerbssystem herum“ (Kohli (1985)) organisiert ist. Die vollständige Einbindung der Person in den Arbeitsmarkt zeigt deutlich, dass produktive Aktivitäten jenseits des Arbeitsmarktes systematisch ausgeblendet werden. Alle Formen der - gesellschaftlich ebenfalls unabdingbaren - Care-Tätigkeiten oder sonstige Aktivitäten im informellen Sektor bleiben unberücksichtigt. Damit wird deutlich, dass das Konzept des Normalarbeitsverhältnisses eng mit der Vorstellung eines männlichen Alleinverdieners verbunden ist. Beide Annahmen sind für die institutionelle Verfassung des deutschen Sozialstaats von besonderer Bedeutung (vgl. Hinrichs (1996)).

## **2.3 Entwicklung des Normalarbeitsverhältnisses**

Das Normalarbeitsverhältnis ist ein Ergebnis der wirtschaftlichen und sozialen Situation der Wiederaufbauphase und der Ära des „Wirtschaftswunders“ (Kendzia (2010)). In diesem Zeitraum fanden die wesentlichen arbeits- und sozialrechtlichen Normierungen statt, die konstitutiv für dieses Konzept sind. Dem Normalarbeitsverhältnis haftet demnach nichts „naturwüchsiges“ an; es ist vielmehr Ausdruck einer bestimmten sozialökonomischen Entwicklung unter den Bedingungen hohen wirtschaftlichen Wachstums und einer auf geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung beruhenden Wohlstandsproduktion (vgl. Hinrichs (1996)).

### **2.3.1 Erosion des Normalarbeitsverhältnisses?**

Im Verlauf der 1980er Jahre sowie erkennbar seit den 1990ern fand eine Ausdifferenzierung der Formen abhängiger Beschäftigung statt. Diese Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur haben zu einer Diskussion darüber geführt, ob das „Industriemodell“ abhängiger Beschäftigung und sozialer Sicherung für moderne Dienstleistungsgesellschaften noch adäquat ist. Insbesondere die von den Ländern Bayern und Sachsen eingesetzte Zukunftskommission diagnostiziert eine „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“, die auf geänderte Flexibilitätsanforderungen der Unternehmen, aber auch auf eine geänderte Präferenzstruktur der Beschäftigten zurückgeführt wird (vgl. Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1998)).

Um die Entwicklung am Arbeitsmarkt adäquat abzubilden, sind die gängigen Indikatoren der amtlichen Beschäftigungsstatistik jedoch unzureichend (vgl. Wingerter (2012) S. 208). Zur

Operationalisierung des Konzepts unterscheidet das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zwischen „Standarderwerbsformen“, „atypischen Erwerbsformen“ und „Sonderformen der Erwerbsarbeit“. Unter die Standarderwerbsformen fallen die unbefristeten Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse außerhalb der Zeitarbeitsbranche (also die „Normalarbeitsverhältnisse“ i.e.S.) sowie die selbstständigen Arbeitnehmer. Ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis ist gegeben, wenn die regelmäßige Arbeitszeit 32 Stunden pro Woche nicht unterschreitet. Atypische Beschäftigungsformen sind sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigungen, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, befristete Arbeitsverhältnisse sowie die Beschäftigungsverhältnisse von Leiharbeitnehmern und Ein-Personen-Selbstständigen. Auszubildende, mithelfende Familienangehörige, Berufs- und Zeitsoldaten sowie Wehr- und Zivildienstleistende werden als „Sonderformen der Erwerbsarbeit“ klassifiziert.

Eine etwas andere Einteilung nimmt das Statistische Bundesamt vor (vgl. Wingerter (2012) S. 208). Hier liegt eine atypische Beschäftigung vor, sofern die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 20 Stunden unterschreitet.

Betrachtet man die relativen Anteile der Erwerbsformen, so wird deutlich, dass sich die Verhältnisse am Arbeitsmarkt erkennbar verschoben haben. „Das NAV (Normalarbeitsverhältnis, Anm. d. Verf.) stellt den abnehmenden Regelfall, atypische Formen hingegen den zunehmenden Ausnahmefall dar“ (Keller (2008)). Nach jüngsten Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung<sup>1</sup> hat sich der Anteil der Erwerbstätigen in Standarderwerbsformen von 72% (1991) auf 58% (2010) reduziert. Dieser relative Rückgang ist im Wesentlichen auf eine relative Zunahme der Teilzeitbeschäftigung und auf einen Anstieg der geringfügigen Beschäftigung zurückzuführen. Die Teilzeitbeschäftigung ist im betrachteten Zeitraum um 4,4 Prozentpunkte von 10,6% auf 15% gestiegen, bei der geringfügigen Beschäftigung liegt der Zuwachs sogar bei 7,1 Prozentpunkten. Der Anteil dieser Beschäftigungsform an allen Arbeitsformen hat sich von 2,2% (1991) auf 9,1% (2010) mehr als vervierfacht. Bei den Erwerbsformen zeigt sich ein deutlicher Geschlechtereffekt. So ist bei den Männern der Anteil der Standard-Erwerbsformen zwar von 82,2% (1991) auf 71,1% (2010) gesunken, stellt aber nach wie vor das mit Abstand häufigste Beschäftigungsverhältnis dar. Bei den Frauen ist der Standard-Beschäftigtenanteil von 57,6% (1991) auf 42,6% (2010) gesunken, der Anteil der atypischen Erwerbsformen hingegen von

---

<sup>1</sup> Die folgenden Angaben sind entnommen aus Dietz (2012).

34,6% (1991) auf 52,5% (2010) gestiegen. Damit sind mittlerweile mehr Frauen in einem atypischen Erwerbsverhältnis beschäftigt als in einer Standard-Erwerbsform.

Geschlechtsspezifische Unterschiede finden sich auch in der Zusammensetzung der atypischen Erwerbsformen. So sind atypisch beschäftigte Männer überwiegend geringfügig oder befristet beschäftigt, während bei den Frauen die Teilzeitbeschäftigung und die geringfügige Beschäftigung verbreitet sind.

Dennoch erweist sich das Normalarbeitsverhältnis als erstaunlich stabil. Bereits die empirische Auswertung des Mikrozensus durch Hoffmann/Walwei (1998) zeigt, dass sich die absolute Zahl der in Normalarbeitsverhältnissen Beschäftigten zwischen 1976 und 1995 kaum verändert hat. Auch die aktuelle Auswertung des Mikrozensus durch Dietz (2012) zeigt, dass die Absolutzahl der Standarderwerbsformen zwischen 2000 und 2010 nur leicht gesunken ist (von 23.393 auf 22.590), während sich die Anzahl der atypischen Erwerbsformen nochmals deutlich erhöht hat (von 10.651 auf 14.220). Insgesamt betrachtet findet also keine „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ statt; vielmehr sind die atypischen Beschäftigungsverhältnisse zu den Standarderwerbsformen hinzugetreten. Dies ist insbesondere auf die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung wie der geringfügigen Beschäftigung zurückzuführen.

### **2.3.2 Entwicklung der Wochenarbeitszeit**

Wie bereits einleitend erwähnt, ist die durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Deutschland deutlich zurückgegangen. Dieser Rückgang erfolgte jedoch vor allem in den ersten drei Jahrzehnten nach der Gründung der Bundesrepublik und fand seinen vorläufigen Höhepunkt in der Einführung der 35-Stunden-Woche in der Metall- und Elektroindustrie im Jahr 1995. In den vergangenen 20 Jahren ist die Wochenarbeitszeit relativ stabil geblieben. Die Auswertung der Beschäftigtenbefragung von Bauer/Munz (2005) zeigt, dass die durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten zwischen 1993 und 2003 in Westdeutschland von 38,3 Stunden auf 38,9 Stunden geringfügig gestiegen, in Ostdeutschland von 40,0 Stunden (2005) auf 39,8 Stunden leicht gesunken ist. Die tatsächliche Wochenarbeitszeit ist in beiden Teilen Deutschlands geringfügig gestiegen: von 41,5 Stunden auf 41,9 Stunden im Westen und von 42,9 Stunden (2005) auf 43 Stunden im Osten.

Ein etwas anderes Bild ergibt sich für die Teilzeitbeschäftigten. Hier ist die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit im Westen von 21,9 auf 20,2 Stunden, im Osten von 26,7 auf 23,8



Stunden gesunken. Auch bei den tatsächlichen Arbeitszeiten gab es Veränderungen: sie sind im Westen leicht von 21,9 auf 21,4 Stunden, im Osten jedoch deutlich von 29 auf 25,8 Stunden gesunken.

Diese Studie macht ebenfalls deutlich, dass sich „überlange“ Arbeitszeiten, also Wochenarbeitszeiten von mehr als 48 Stunden, vor allem auf Beschäftigte mit hohem betrieblichem Status<sup>2</sup> konzentrieren.

Eine Analyse der geschlechtsspezifischen durchschnittlichen Arbeitszeiten von Kümmerling et al. (2008) zeigt, dass sich die geschlechtsspezifische Arbeitszeitlücke zwischen 2001 und 2006 sogar geringfügig vergrößert hat. Dies ist vor allem auf eine rückläufige durchschnittliche Arbeitszeit von Müttern zurückzuführen. Dies muss jedoch nicht bedeuten, dass die durchschnittliche Arbeitszeit berufstätiger Mütter zurückgegangen ist. Da sich der Anteil erwerbstätiger Mütter im gleichen Zeitraum erhöht hat, kann die rückläufige durchschnittliche Stundenzahl auch auf einen Kompositionseffekt zurückzuführen sein (vgl. Kümmerling et al. (2008)).

### **2.3.3 Beschäftigungszeiten geringfügig Beschäftigter**

Die geringfügige Beschäftigung war traditionell neben einer Entgeltgrenze mit einer Zeitbegrenzung auf 15 Arbeitsstunden pro Woche versehen. Mit der grundlegenden Reform der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse durch das Zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. 12. 2002 („Hartz II“) mit Wirkung zum 01.04.2003 entfiel diese Stundenbegrenzung. Ein Beschäftigungsverhältnis ist seitdem unabhängig vom Beschäftigungsumfang für den Arbeitnehmer sozialversicherungsfrei, sofern das durchschnittliche Arbeitsentgelt 400 Euro monatlich (ab 01.01.2013: 450 Euro monatlich) nicht übersteigt. Belastbare Daten zu den Beschäftigungszeiten geringfügig Beschäftigter liegen nicht vor (vgl. Bundesregierung (2011) S. 7). Es ist jedoch davon auszugehen, dass geringfügig Beschäftigte auch nur wenige Stunden arbeiten. Eine Befragung des Rheinisch-Westfälischen Instituts (RWI) aus dem Jahr 2004 ergab, dass weniger als 10% der geringfügig Beschäftigten eine durchschnittliche Arbeitszeit von 12 Wochenstunden und mehr aufweisen. Über 50% arbeiteten weniger als sieben Stunden pro Woche. Eine aktuelle Auswertung des Sozio-oekonomischen Panels durch Keller et al. (2012) zeigt, dass derzeit 61% aller geringfügig Beschäftigten weniger als 12 Stunden pro Woche arbeiten. 13% üben eine

---

<sup>2</sup> Hierzu zählen Beamte im höheren und gehobenen Dienst, hochqualifizierte Angestellte sowie Meister.

Beschäftigung zwischen 13 und 18 Stunden aus und 27% arbeiten mehr als 19 Stunden pro Woche. Demgegenüber weist die Arbeitszeit der „Midi-Jobber“ eine große Spannbreite auf. 45% der in diesen Arbeitsverhältnissen Beschäftigten arbeiten mit mehr als 30 Stunden Vollzeit, weitere 14% mit mehr als 19 Stunden vollzeitnahe Teilzeit. Die Bundesagentur für Arbeit ermittelt für 2010 sogar einen Anteil von 36% vollzeitbeschäftigter „Midi-Jobber“.

## **2.4 Determinanten der Arbeitszeitentwicklung**

Zwischen 1992 und 2005 ist die Teilzeitbeschäftigung um 82% gestiegen, während die Vollzeitbeschäftigung um 14% gesunken ist (Klinger/Wolf (2008a)). Die Teilzeitquote der Beschäftigten ist in Deutschland relativ hoch: etwa 50% aller erwerbstätigen Frauen sind in Teilzeit beschäftigt; bei den Männern liegt die Quote bei etwas unter 9%. Höhere gesamtwirtschaftliche Teilzeitquoten weisen nur die Niederlande auf; in Dänemark und Schweden sind die Teilzeitquoten der Männer etwas höher, die der Frauen jedoch deutlich niedriger (vgl. Generaldirektion Beschäftigung (2009)).

### **2.4.1 Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten**

Sowohl die Arbeitszeitwünsche als auch die tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten müssen vor dem Hintergrund der konkreten Lebensumstände des Beschäftigten betrachtet werden. Daneben wird die Entscheidung für ein bestimmtes Arbeitszeitmodell aber auch von zahlreichen wirtschaftlichen, institutionellen und sozialen Rahmenbedingungen beeinflusst. Im Rahmen der Studie „Der Einfluss des Erziehungsurlaubs auf den Berufsverlauf von Frauen in West- und Ostdeutschland“ des IAB wurden neben den tatsächlichen Erwerbsformen auch die Erwerbswünsche von Müttern erhoben (Beckmann (2002)). Die Ergebnisse zeigen, dass zum Zeitpunkt der Befragung eine Berufstätigkeit verheirateter oder in Partnerschaft lebender Mütter in größerem Umfang erst vorliegt, wenn das jüngste im Haushalt lebende Kind das dritte Lebensjahr vollendet hat. 77% der Mütter mit Kleinkindern in Westdeutschland und 67% der Mütter in Ostdeutschland geben an, nicht erwerbstätig zu sein. Mit zunehmendem Alter des Kindes steigt sowohl die Erwerbspartizipation als auch der Erwerbsumfang der Mütter. Diese Studie macht aber auch deutlich, dass die praktizierten innerfamiliären Zeitarrangements nicht den Erwerbswünschen der Mütter entsprechen. So geben nur 14% der westdeutschen und lediglich 4% der ostdeutschen Frauen mit Kleinkindern an, dass das klassische männliche Ernährermodell ihren Präferenzen entspricht. In beiden Fällen wird von

einer deutlichen Mehrheit (63% in West- und 66% in Ostdeutschland) das Hinzuverdienermodell gewünscht. Egalitäre Arbeitszeitmodelle (beide Partner arbeiten Voll- oder Teilzeit) stoßen nur auf geringe Resonanz. Es ist auffallend, dass die Variante „beide arbeiten Vollzeit“ bei Familien mit schulpflichtigen Kindern erkennbar häufiger praktiziert wird, als sie von den Eltern gewünscht ist. Dies betrifft insbesondere Familien in den neuen Bundesländern.

### 2.4.2 Sektorale Entwicklung

Neben der Heterogenität des Arbeitskräfteangebots wird die Zunahme flexibler Arbeitszeitmodelle auch auf den Strukturwandel der Wirtschaft zurückgeführt. In der Tertiarisierung der Wirtschaft, also im Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft, wird eine wesentliche Ursache für die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung zu Lasten des im industriellen Sektor vorherrschenden Normalarbeitsverhältnisses vermutet. Allerdings ist der bloße Verweis auf den strukturellen Wandel als Erklärungsmodell unzureichend. Denn wie Franke (2005) zeigt, vollzieht sich der Anstieg der Wertschöpfung im Dienstleistungssektor nicht unabhängig von der Entwicklung des industriellen Sektors. Des Weiteren liefert der bloße Verweis auf die sektorale Entwicklung noch keine Erklärung dafür, weswegen bestimmte Branchen in stärkerem Umfang Teilzeitmodelle anbieten als andere Sektoren. In ihrer empirischen Auswertung der amtlichen Beschäftigtenstatistik sowie der Arbeitszeiterhebung des IAB zeigen Klinger/Wolf (2008b), dass sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in allen wirtschaftlichen Branchen seit Anfang der 1990er Jahre deutlich erhöht hat (Status-Effekt). Gleichzeitig ist aber auch der Wertschöpfungsanteil jener Branchen gestiegen, in denen die Teilzeitbeschäftigung überproportional stark vertreten ist (Sektoren-Effekt). Um diese Effekte analytisch zu trennen, nehmen die Autoren eine *shift-share*-Analyse vor. Hier zeigt sich, dass der Statureffekt die sektoralen Effekte deutlich überkompensiert. Die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung ist somit ein allgemeines Phänomen der wirtschaftlichen Entwicklung in Deutschland.

### 2.4.3 Flexibilitätsanforderungen

Die Flexibilität des Beschäftigungssystems ist eine wesentliche Determinante des wirtschaftlichen Erfolgs einer Volkswirtschaft. Je flexibler sich Unternehmen an geänderte Angebots- und Nachfragebedingungen anpassen können, desto stabiler ist die Wertschöpfung

und damit die Wohlstandsproduktion in der Gesellschaft. In der arbeitsmarktökonomischen Literatur wird dabei zwischen Lohnflexibilität einerseits und Beschäftigungsflexibilität andererseits unterschieden (vgl. ausführlich hierzu Eichhorst et al. (2010)). Dabei gilt grundsätzlich ein Substitutionsverhältnis zwischen beiden Formen der Flexibilität: je rigider das Lohnniveau, desto stärker schlagen sich Änderungen der Güternachfrage in Beschäftigungseffekten nieder *et vice versa*.<sup>3</sup> Bei der Beschäftigungsflexibilität wird zwischen interner und externer Flexibilität einerseits sowie zwischen funktionaler und numerischer Flexibilität andererseits unterschieden. Eine flexible Anpassung der Arbeitszeiten an betriebliche Erfordernisse stellt eine Form der internen numerischen Flexibilität dar. Durch die Ableistung von Überstunden bei Auftragsspitzen und die Reduktion der Beschäftigungszeiten im Fall einer Unterauslastung der Kapazitäten lassen sich Schwankungen der Arbeitsnachfrage bei stabiler Beschäftigungsmenge auffangen. Dadurch lassen sich betriebsbedingte Kündigungen vermeiden.

Eine weitere Möglichkeit, die Stammebelegschaft vor nachfragebedingten Kündigungen zu schützen, ist der Einsatz von Teilzeitbeschäftigten als „flexible Randbelegschaft“ (vgl. Pfeifer (2007)). Neben befristet Beschäftigten und Leiharbeitnehmern können auch Teilzeitbeschäftigte – und hier insbesondere geringfügig Beschäftigte – eine Form der temporären Randbelegschaft darstellen, da sie seltener über implizite oder explizite Zusagen für eine dauerhafte Beschäftigung verfügen. Die Teilzeitbeschäftigung kann damit auch als eine spezifische Form der numerischen Variation der Belegschaftsgröße eingesetzt werden.

#### **2.4.4 Exkurs: Der deutsche Arbeitsmarkt in der jüngsten Rezession**

Durch die Finanzmarktkrise war Deutschland in den Jahren 2008 und 2009 – wie alle entwickelten Volkswirtschaften – einem massiven Konjunkturunbruch unterworfen. Aufgrund der starken Exportabhängigkeit der deutschen Volkswirtschaft fiel der Rückgang der Industrieproduktion und des BIP sogar stärker aus, als das in anderen Ökonomien der Fall war. Historisch betrachtet war der Einbruch des BIP mit über 5% die stärkste Rezession seit Bestehen der Bundesrepublik. Dennoch erwies sich der deutsche Arbeitsmarkt als überraschend robust. Während in der Vergangenheit der Beschäftigungsgrad weitgehend synchron zur Entwicklung des BIP verlief, stieg die Arbeitslosenquote in der jüngsten Rezession nur geringfügig an. Es fand also eine Hortung von Arbeitskräften statt. Für diese Arbeitskräftehortung können zwei Gründe ausschlaggebend sein. Zum einen könnte ein

---

<sup>3</sup> Zu den Beschäftigungseffekten der institutionellen Ausgestaltung des Arbeitsmarkts vgl. aus der Fülle der Literatur Nickell et al. (2005), Blanchard/Wolfers J. (2000).

rigider Bestandsschutz die Unternehmen davon abgehalten haben, geplante Entlassungen vorzunehmen. Dies ist jedoch unwahrscheinlich. Denn obwohl die Bundesrepublik über einen relativ rigiden Bestandsschutz verfügt – nach Berechnungen der OECD liegt die Bundesrepublik bezüglich der Arbeitsmarktflexibilität von 30 untersuchten Ökonomien auf Stelle 22 – waren die Unternehmen in der Vergangenheit durchaus in der Lage, die tatsächliche Beschäftigung der gewünschten Arbeitsnachfrage anzupassen. Davon zeugt die hohe Konjunkturreagibilität der Beschäftigung in Deutschland. Auch die empirische Untersuchung von Möller (2010) zum Einfluss des Bestandsschutzes auf die Beschäftigung in der Rezession des Jahres 2008 zeigt keine signifikanten Ergebnisse (vgl. Möller (2010) S. 327). Offensichtlich haben die Unternehmen in der letzten Krise freiwillige Arbeitskräftehortung betrieben und somit von den Möglichkeiten der internen numerischen Flexibilität Gebrauch gemacht. Dies wurde durch mehrere Faktoren begünstigt (siehe hierzu Möller (2010) S. 333–335). Es ist unbestritten, dass der massive Einsatz von Kurzarbeit einen erheblichen Beitrag zur Beschäftigungssicherung geleistet hat. So hat sich die Zahl der Beschäftigten, die konjunkturelles Kurzarbeitergeld bezogen, von etwas über 100.000 im Jahr 2007 auf über 1,5 Mio. Beschäftigte in 2009 massiv erhöht. Umstritten ist jedoch, in welchem Ausmaß innovative betriebliche Arbeitszeitmodelle zur Stabilisierung der Beschäftigung beigetragen haben. Auf diese Möglichkeit verweist insbesondere Möller (2010). So ist der Anteil der Beschäftigten mit Arbeitszeitkonten kontinuierlich gestiegen. Verfügt in 1999 37% der Beschäftigten über Arbeitszeitkonten, so waren es 2003 bereits 41% (vgl. Bauer/Munz (2005) S. 46). Der Anteil der Betriebe, die Arbeitszeitkonten für ihre Beschäftigten anbieten, ist von 21% im Jahr 1999 auf 32% im Jahr 2009 gestiegen (vgl. Möller (2010) S. 331). Dies wird als intuitiver Beleg für die stabilisierende Wirkung der Arbeitszeitflexibilität genommen.

Dieser Ansicht wird von Gerner (2012) widersprochen. In seiner Auswertung des IAB-Betriebspanels der Jahre 2005 bis 2010 zeigt sich deutlich, dass die Unternehmen in der Krise Arbeitskräfte gehortet haben (vgl. Gerner (2012) S. 43). Allerdings lassen sich keine Unterschiede zwischen Betrieben mit und Betrieben ohne Arbeitszeitkontenmodell feststellen (vgl. Gerner (2012) S. 42). Dies spricht dafür, dass die Betriebe eher auf Kurzarbeit zurückgegriffen und damit verhindert haben, dass Minusstunden auf den Arbeitszeitkonten aufgebaut werden.

#### **2.4.5 Die Determinanten der Teilzeitbeschäftigung: Empirische Evidenz**

Zu den betrieblichen Determinanten der Teilzeitbeschäftigung liegen mehrere empirische Untersuchungen vor. Die Auswertung des IAB-Betriebspanels der Jahre 2000 bis 2004 durch Pfeifer (2007) zeigt, dass die Teilzeitbeschäftigung eher in Betrieben mit unqualifizierten Arbeitnehmern und Angestellten genutzt wird. Darüber hinaus korreliert die Teilzeitbeschäftigung stark mit der Frauenquote im Betrieb. Auch die Einführung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes hat einen Einfluss auf den Anteil der Teilzeitbeschäftigten. Bemerkenswert ist, dass Nachfrageänderungen keinen signifikanten Erklärungsbeitrag für die Teilzeitquote eines Unternehmens liefern. Die Hypothese, wonach Teilzeitbeschäftigte im Sinn eines dualen Arbeitsmarktes als „Randbelegschaft“ dienen, kann somit nicht bestätigt werden.

Ähnliche Ergebnisse zeigen sich in der Studie von Düll/Ellguth (1999). Auch hier sind die Qualifikationsstruktur und die Frauenquote wesentliche Erklärungsfaktoren für den Einsatz von sozialversicherungspflichtigen wie geringfügig Teilzeitbeschäftigten. An dieser Studie ist bemerkenswert, dass innovative Unternehmen signifikant weniger Arbeitnehmer in Teilzeitbeschäftigung aufweisen als Unternehmen, die in den vergangenen zwei Jahren keine Produktinnovationen oder Erweiterungsinvestitionen vorgenommen haben. In kleineren Unternehmen erweist sich auch der Anteil der befristet Beschäftigten als signifikant für die Anzahl der geringfügig Beschäftigten. Hier findet offensichtlich eine Substitution in der Randbelegschaft statt.

#### **2.4.6 Arbeitszeit und subjektive Zufriedenheit**

In einer aktuellen Studie des DIW untersuchen Holly/Mohnen (2012) die Auswirkungen der Arbeitszeit auf die work-life-balance, wobei sie eine hohe Zufriedenheit mit der Arbeit, der Familie und der Freizeit als Indikator für eine gute work-life-balance verwenden. Als Datengrundlage dient das Sozio-oekonomische Panel von 1999 bis 2009. Die zentrale Hypothese ist, dass die Länge der Arbeitszeit und die Zeitpräferenzen des Arbeitnehmers einen direkten Einfluss auf die Zufriedenheit mit dem eigenen Leben und der Arbeit haben (vgl. Holly/Mohnen (2012) S. 7). Die Autorinnen untersuchen die allgemeine subjektive Zufriedenheit und die Zufriedenheit mit dem Beruf in Abhängigkeit von der geleisteten Arbeitszeit und dem praktizierten Arbeitszeitmodell. Sie stellen erneut fest, dass die tatsächlichen und die gewünschten Arbeitszeiten differieren. Teilzeitbeschäftigte würden

gerne mehr arbeiten als sie dies aktuell tun und damit auch ihr Einkommen erhöhen. Vollzeitbeschäftigte möchten ihre Arbeitszeit einschränken (vgl. Holly/Mohnen (2012) S. 8). Generell erbringen Männer mehr Überstunden als Frauen. Dies gilt unabhängig von der Beschäftigungsform. Im Jahr 2009 waren 28% der Befragten sehr zufrieden mit ihrer Arbeitszeit, 57% wollten ihre Arbeitszeit reduzieren und 15% wollten mehr arbeiten (vgl. Holly/Mohnen (2012) S. 9). Die größte Diskrepanz zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit findet sich bei vollzeitbeschäftigten Frauen, die ihre wöchentliche Arbeitszeit um 5,8 Stunden reduzieren wollen und bei teilzeitbeschäftigten Männern, die ihre wöchentliche Arbeitszeit um 5,3 Stunden erhöhen wollen (vgl. Holly/Mohnen (2012) S. 10). Mit zunehmendem Alter steigt der Wunsch nach einer Reduzierung der Arbeitszeit. In Bezug auf die Arbeitszeitmodelle stellen die Autorinnen keine Veränderungen in den letzten fünf Jahren fest. 41% der Vollzeitbeschäftigten und 44% der Teilzeitbeschäftigten verfügen über festgelegte Arbeitszeiten. Die übrigen Beschäftigten praktizieren unterschiedliche Formen flexibler Arbeitszeiten (vgl. Holly/Mohnen (2012) S. 11). Multivariate Analyseverfahren zeigen interessante Zusammenhänge zwischen Arbeitszeit und work-life-balance auf. Es ist bemerkenswert, dass sich Überstunden bei Vollzeitbeschäftigten und Männern positiv auf die Zufriedenheit mit dem Beruf auswirken. Die Autorinnen begründen dies damit, dass sich die Beschäftigten im Betrieb gebraucht fühlen und ihre Arbeit als wichtig wahrgenommen wird (vgl. Holly/Mohnen (2012) S. 13). Negative Auswirkungen auf die Zufriedenheit mit der Arbeit hat der Wunsch, die Arbeitszeit zu reduzieren. Überstunden wirken sich solange positiv auf die Zufriedenheit aus, wie sie durch Freizeit oder Geldleistungen kompensiert werden (vgl. Holly/Mohnen (2012) S. 14). Der Wunsch, die Arbeitszeit zu reduzieren, findet sich häufig bei Beschäftigten in Telearbeit, mit flexiblen Arbeitszeiten oder bei Arbeitnehmern mit überlangen Wegezeiten (vgl. Holly/Mohnen (2012) S. 20). Diese Studie macht deutlich, dass es einen engen Zusammenhang zwischen Lebenszufriedenheit und der Zufriedenheit mit dem Beruf gibt. Dabei sind jedoch gruppen- und geschlechtsspezifische Unterschiede zu berücksichtigen. Des Weiteren lässt sich feststellen, dass sich geregelte Arbeitszeiten positiv auf die work-life-balance der Beschäftigten auswirken.

Wie sich bei der Analyse von Teilzeitarbeit bereits gezeigt hat, treten bei der Wahl der Beschäftigungsverhältnisse verstärkt Geschlechtereffekte auf. So hat die Erwerbsbeteiligung von Frauen über die letzten 20 Jahre hinweg stark zugenommen, die der Männer ist geringfügig gesunken. Grundsätzlich sind mehr Frauen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen tätig als Männer. Nur ein Fünftel der Frauen arbeitet in Normalarbeitsverhältnissen. Besonders auffällig ist der hohe Anteil von Frauen in Teilzeit.

Dieser lässt sich wohl auch mit einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf begründen (vgl. Schmid/Protsch (2009) S. 3–7). Grundsätzlich lässt sich in Deutschland eine Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse für alle Wirtschaftsbereiche feststellen. Ihre Ausprägung und Dynamik variiert allerdings in den unterschiedlichen Branchen (vgl. Schmid/Protsch (2009) S. 16). Es ist aber belegt, dass besonders Frauen atypische Tätigkeiten aufnehmen (vgl. Statistisches Bundesamt (2012) S. 343–369).

## 2.5 Arbeitszeitverkürzung als Mittel einer nachhaltigen Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik?

Die Reduktion der durchschnittlichen Arbeitszeit als Mittel der Beschäftigungspolitik wurde in Deutschland insbesondere in den 1980er Jahren diskutiert. Durch Verkürzungen der wöchentlichen Arbeitszeit und der Lebensarbeitszeit (Vorruhestandsregelungen) sollte das Volumen an „vorhandener Arbeit“ umverteilt werden. Bedingt durch den sich abzeichnenden Fachkräftemangel und aufgrund der zu erwartenden Abnahme des Erwerbspersonenpotenzials hat sich die arbeitszeitpolitische Diskussion in Deutschland in den letzten Jahren jedoch grundlegend verschoben. Statt einer Politik der Verkürzung der Arbeitszeit werden mittlerweile vielmehr Strategien zur Erhöhung der durchschnittlichen Erwerbsarbeitszeit diskutiert und wissenschaftlich untersucht (Heckmann/Schank (2004)). Berechnungen von Schneider (2012) zufolge lassen sich die arbeitsmarktpolitischen Effekte des demographischen Wandels durch eine Vollauslastung des verfügbaren Erwerbstätigenpotenzials vollständig kompensieren. Danach müsste es das Ziel sein, die oben genannten steuer- und sozialpolitischen Hemmnisse, die einer Ausweitung der Erwerbstätigkeit entgegenstehen, abzubauen und das verfügbare Arbeitsvolumen auszuweiten.

Dem stehen Überlegungen entgegen, die aus Gründen der ökologischen Nachhaltigkeit eine bewusste Reduktion des Pro-Kopf-Einkommens befürworten. Unter dem Stichwort *de-growth* soll durch eine bewusste Lebensführung und durch eine planvolle Umverteilung des vorhandenen materiellen Wohlstands sozialer Fortschritt auch ohne wirtschaftliches Wachstum möglich sein.<sup>4</sup> Ein wesentliches Element des *low-growth* oder *de-growth* Ansatzes ist die Forderung nach einer deutlichen Verkürzung der Arbeitszeit. Für Pennekamp (2011) ist „die Frage nach den sozialen und ökonomischen Folgen einer Arbeitszeitverkürzung [...]“

---

<sup>4</sup> Zur Konzeption des *de-growth* vgl. Alier (2009), Filipo (2008) sowie den Literaturüberblick bei Pennekamp (2011).



zentral für die Möglichkeit von Wohlstand ohne Wachstum“ (Pennekamp (2011) S. 39). Die beschäftigungspolitischen Effekte einer Arbeitszeitverkürzung sind sowohl theoretisch wie empirisch relativ gut erforscht. Sie sind zunächst davon abhängig, ob diese Arbeitszeitverkürzung mit oder ohne Lohnausgleich erfolgt und ob sie sich im Rahmen des Produktivitätsfortschritts bewegt oder diesen übersteigt. Aber selbst wenn kein Lohnausgleich vorgenommen wird, ist nicht sichergestellt, dass die Beschäftigungskosten für die Unternehmen konstant bleiben. Ein entsprechender Kostenanstieg kann durch Fixkosten der Beschäftigung und durch Skaleneffekte in der Produktion verursacht sein. Theoretisch sind die Beschäftigungseffekte der Arbeitszeitverkürzung somit zunächst indeterminiert (vgl. Hart/Ruffel (2000)). Empirisch wurden die Beschäftigungseffekte einer Arbeitszeitverkürzung anhand der Verkürzung der tariflichen Arbeitszeit in Deutschland in den Jahren 1985 bis 1994 sowie am Beispiel der Einführung der 35-Stundenwoche in Frankreich untersucht.

Die gesetzliche 35-Stunden-Woche wurde in Frankreich im Jahr 2000 mit der Loi Aubry eingeführt. „Die Loi Aubry schreibt für alle Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeitern vor, ab dem 1. Januar 2000 die wöchentliche Arbeitszeit auf 35 (von bisher 39) Stunden zu senken. Für Betriebe mit weniger als 20 Angestellten gilt dieses Gesetz erst ab dem 1.1.2002. Die 35 Stunden pro Woche bilden die Grenze, ab der ein Überstundenzuschlag zu zahlen ist. Es wird empfohlen, die Arbeitszeitreduktion bei vollem Lohnausgleich vorzunehmen“ (Schüpbach et al. (2001) S. 252). Wenn ein Unternehmen neue Mitarbeiter einstellt, leistet der Staat einen Zuschuss zu den Sozialversicherungsbeiträgen für diese Beschäftigten.

In einer Auswertung der Informationen des Sozio-oekonomischen Panels zeigt Hunt (1999), dass die Politik der Arbeitszeitverkürzung in Deutschland mit einem Beschäftigungsabbau verbunden war. Die Autorin führt dieses Ergebnis darauf zurück, dass die Gewerkschaften eine Politik des vollen Lohnausgleichs betrieben haben und die Einkommensverluste für die Beschäftigten weitgehend kompensieren konnten. Für Frankreich finden Schreiber/Logeay (2003) in ihrer Auswertung leicht positive Beschäftigungseffekte durch die Einführung der 35-Stunden-Woche. Diese Beschäftigungseffekte sind jedoch weniger auf die Arbeitszeitverkürzung an sich als vielmehr auf die begleitenden sozialpolitischen Maßnahmen zurückzuführen.

### **3. Aufarbeitung der wissenschaftlichen Debatte, gesellschaftlicher Vorschläge und existierender Praktiken hinsichtlich neuer Arbeitszeitmodelle**

#### **3.1 Moderne Arbeitszeitmodelle: Arbeitszeitkonten und Telearbeit**

##### **3.1.1 Arbeitszeitkonten**

Arbeitszeitkonten erfassen die geleistete Arbeitszeit und speichern die Abweichungen zwischen tatsächlicher und vertraglich vereinbarter Arbeitszeit (vgl. Scheier/Hildebrandt (2010) S. 22). Dadurch erfolgt ein Auf- oder Abbau eines Arbeitszeitguthabens. In der Regel werden eine Schwankungsbreite, also die Höchstgrenzen für Arbeitszeitguthaben und –salden, und der Ausgleichszeitraum vertraglich festgelegt. Arbeitszeitguthaben können entweder in Freizeit oder monetär ausgeglichen werden. Grundsätzlich unterscheidet man zwischen Kurzzeit- und Langzeitkonten. „Kurzzeitkonten haben primär den Zweck, Beschäftigungsschwankungen aufzufangen und auszugleichen“ (Necati/Suhre (2005) S. 167). Der Ausgleichszeitraum beträgt in der Regel ein Jahr. Mit dem Instrument der Kurzzeitkonten kann die Arbeitszeit sehr flexibel an geänderte betriebliche Bedingungen, saisonale Nachfrageschwankungen oder eine geänderte wirtschaftliche Situation angepasst werden, ohne dass die vertraglich geregelten Arbeitszeiten verändert werden müssen (vgl. Necati/Suhre (2005) S. 167). Kurzzeitkonten sind mittlerweile ein weitverbreitetes Instrument zur flexiblen Gestaltung von Arbeitszeiten. Laut der WSI Betriebsrätebefragung von 2004/05 verfügen 73,6% aller befragten Unternehmen über entsprechende Kurzzeitkonten (vgl. Schietinger (2005) S. 341).

Langzeitkonten haben eine andere Zielsetzung. Sie dienen der Ansammlung von umfangreichen Arbeitszeitguthaben, die für längere arbeitsfreie Zeitabschnitte genutzt werden können. Langzeitkonten werden in Lebensarbeitszeitkonten und optionale Langzeitkonten unterschieden. Lebensarbeitszeitkonten werden für das vorzeitige Ausscheiden aus dem Erwerbsleben genutzt. Dieses Ziel hat durch die Verlängerung der gesetzlichen Regelaltersgrenze und das Auslaufen der staatlich geförderten Altersteilzeit an Bedeutung gewonnen (vgl. Wotschack et al. (2008) S. 620). Bei optionalen Langzeitkonten wird der angesparte Zeitwert während des Erwerbslebens eingesetzt, bspw. zu Zwecken der Fortbildung, für eine Verlängerung der Elternzeit oder für Pflegezeiten. Während der Freistellung gilt der Arbeitsvertrag fort. Die sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen wurden durch das „Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler

Arbeitszeitregelungen (ArbZAbsichG)“ vom 06.04.1998 geschaffen. Dieses Gesetz wurde durch das „Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“ vom 21.12.2008 grundlegend reformiert. Über die Verbreitung dieser Form flexibler Arbeitszeiten gibt es keine gesicherten Informationen. Gemäß der WSI Betriebsrätebefragung nutzen 6,5% der befragten Betriebe Zeitwertkonten.

Die nachstehende Tabelle zeigt unterschiedliche Formen der Arbeitszeitkonten und ihre wesentlichen Merkmale.

Formen	Kennzeichen
<b>Kurzzeitkonten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Auf ein Jahr befristet</li> <li>- Ansammlung von Plus- und Minusstunden</li> <li>- Ermöglicht Flexibilisierung bei akuten Problemen</li> </ul>
<b>Ampelkontenmodelle</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dienen der Steuerung des Auf- und Abbaus von Stunden</li> <li>- Zeigen den aktuellen Stand und die Dringlichkeit des Handlungsbedarfs</li> </ul>
<b>Lernzeitkonten<sup>5</sup></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Angesparte Zeit wird für berufliche Weiterbildungszwecke genutzt</li> <li>- Besteht aus angesparten Überstunden oder Zeitguthaben, die der Arbeitgeber zur Verfügung stellt</li> </ul>
<b>Gleitzeitkonten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- „Gleitzeitkonten sind ein Ansatzpunkt, um die alltägliche Vereinbarkeit von Arbeitszeiten und lebensweltlichen Anforderungen zu erleichtern“ (vgl. u.a. Wotschack et al. (2008) S. 619)</li> </ul>
<b>Langzeitkonten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ausdehnung der „Balance von Arbeit und Leben“ auf längere Zeiträume/das ganze Erwerbsleben“ (vgl. u.a. Wotschack et al. (2008) S. 619)</li> <li>- Lange Laufzeiten von 20 bis 30 Jahren, damit ausreichendes Guthaben angespart wird</li> </ul>
<b>Lebensarbeitszeitkonten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ermöglichen flexible Übergängen in den Ruhestand</li> <li>- Überstunden werden über einen längeren Zeitraum hinweg angespart</li> </ul>
<b>Optionale Langzeitkonten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ansparen von Zeit über längere Abschnitte hinweg, Nutzung für längere Freistellungen</li> <li>- Nicht zweckgebunden – kann für vielfältige Ziele eingesetzt werden</li> <li>- Familienzeiten, Auszeiten für Pflege von Angehörigen, Weiterbildung/Studium oder Verlängerungen von Urlaub</li> </ul>

Tabelle 1: Formen der Arbeitszeitkonten  
Quelle: Eigene Darstellung.

<sup>5</sup> Die Ermöglichung von lebenslangem Lernen auf einer breiten Basis scheint nur durch die Neuorganisation von finanziellen und zeitlichen Ressourcen möglich. Lernzeitkonten bieten dazu eine Option. Seifert/Mauer (2004) untersuchen beispielsweise, welche Ansatzpunkte sich bereits in Betrieben finden lassen und wie betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen positiv beeinflusst werden können (vgl. Seifert/Mauer (2004)).

### 3.1.2 Wirkung von Arbeitszeitkonten

Langzeitarbeitskonten gelten als Instrument zur flexiblen Gestaltung des Erwerbslebens. Sie sollen die Beschäftigten dazu befähigen, die Anforderungen des Berufslebens besser mit den individuellen Lebenslagen und den Wünschen der Lebensgestaltung in Einklang zu bringen. Zeitwertkonten gelten somit als wesentliches Instrument einer besseren *work-life-balance*.

Mit dem Beitrag optionaler Langzeitkonten zur individuellen Lebensgestaltung setzt sich das Projekt „Langzeitkonten und biografische Lebensführung“ des Wissenschaftszentrums Berlin (WZB) auseinander (vgl. Wotschack et al. (2008) und Wotschack (2010b)). Die Autoren zeigen, dass vor allem größere Unternehmen und Betriebe mit einem geringen Frauenanteil optionale Langzeitkonten anbieten. Damit ist der Zugang zu diesem Instrument der Lebensarbeitszeitgestaltung für bestimmte Beschäftigtengruppen eingeschränkt. Die Inanspruchnahme von Zeitwertkonten differiert darüber hinaus mit der beruflichen Stellung des Beschäftigten. So ist das Arbeitszeitkonto bei hochqualifizierten Angestellten mit 80% weit verbreitet, während qualifizierte Angestellte nur zu 39% und einfache Angestellte nur zu 19% über Zeitkonten verfügen. Es konnten jedoch keine unmittelbar geschlechtsspezifischen Unterschiede festgestellt werden. Auch die Unterscheidung zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten liefert keine signifikanten Ergebnisse. Allerdings differieren die gewünschten Verwendungszwecke zwischen den Einkommensgruppen und den Geschlechtern. Bezieher niedriger Einkommen sowie Frauen präferieren eine Verwendung der Zeitkonten in bestimmten Lebensphasen, während Bezieher höherer Einkommen die Guthaben für einen vorgezogenen Ruhestand einsetzen möchten. Insbesondere Frauen in Vollzeitbeschäftigung und mit geringem Einkommen verwenden die Konten zur zeitlichen Entlastung ihres Arbeitsalltags. Es liegt somit keine direkte Benachteiligung bei der Inanspruchnahme von Lebenszeitkonten zwischen den Geschlechtern vor. Geschlechtsspezifische Unterschiede ergeben sich jedoch aufgrund spezifischer Kontextfaktoren, und hier insbesondere bei vollzeitbeschäftigten Frauen mit geringem Einkommen (vgl. Wotschack (2010b) S. 27).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Lebensarbeitszeitkonten grundsätzlich ein geeignetes Instrument zur Verbesserung der *work-life-balance* darstellen. Allerdings ist der Zugang zu dieser Form der Lebensarbeitszeitgestaltung nur für bestimmte Beschäftigungsgruppen gegeben. Insbesondere hochqualifizierte Beschäftigte mit einer hohen Anzahl von Überstunden und monetären Sondervergütungen können Zeitwertkonten nutzen, um die tatsächliche Lebensarbeitszeit an ihre persönlichen Präferenzen anzupassen.

Geringqualifizierte sowie niedrig entlohnte Frauen in Vollzeitbeschäftigung sind hierzu weit weniger in der Lage. Insofern ist mit diesem Instrument auch ein Element der sozialen Segmentierung verbunden.

### 3.1.3 Telearbeit

Unter Telearbeit versteht man „Formen der Bildschirmarbeit, bei denen die Arbeit mittels Informations- und Kommunikationstechnologien mit gewisser Regelmäßigkeit außerhalb des Betriebes erbracht wird“ (Kamp (2000) S. 5). Nach Korte (2005) ist Telearbeit „wohnortnahe Arbeit unabhängig vom Familienstandort unter hauptsächlicher Nutzung von I- und K-Technik“ (zitiert nach Dostal (1995) S. 537). Dieses Konzept der Arbeitsorganisation gestattet dem Beschäftigten die Ausübung seiner Tätigkeit außerhalb des Betriebs. Telearbeit ist somit ein Instrument, um die Trennung von Lebensort und Arbeitsort aufzuheben. Es gibt keine einheitliche Definition für dieses Modell, allerdings existieren bestimmte Kennzeichen, die für diese Form typisch sind.<sup>6</sup> Dazu zählen die Arbeit an einem anderem Ort als dem Betrieb, das Benutzen von Informations- und Telekommunikationstechniken an diesem dezentralen Arbeitsplatz sowie die Vernetzung dieses Arbeitsplatzes mit dem Betrieb (vgl. Genenger (2005) S. 1058). Zusammenfassend wird von Telearbeit gesprochen, wenn diese Tätigkeit über einen ausreichend langen Zeitraum ausgeführt und in räumlicher Distanz zum Arbeitgeber erledigt wird sowie Informationstechnologien eingesetzt werden. Allerdings kann auch die selbständige Arbeit für externe Arbeitgeber als Telearbeit bezeichnet werden (vgl. Westermann (2001) S. 17). Die folgende Tabelle gibt einen Überblick und beschreibt die Merkmale der einzelnen Typen (vgl. Tabelle 2).<sup>7</sup>

Es existieren keine genauen Informationen über den Verbreitungsgrad der Telearbeit in Deutschland; die Schätzungen reichen von zwei bis sechs Prozent der Erwerbstätigen (vgl. Kamp (2000) S. 7). Damit liegen die Anteile von Telearbeitnehmern deutlich unter den Werten von Finnland, Schweden und den Niederlanden, wo die Anteile zwischen 15 und 17 Prozent liegen.

---

<sup>6</sup> Haddon/Brynin (2005) diskutieren in einem Aufsatz den Charakter von Telearbeit und die Voraussetzungen, die Beschäftigte dafür mitbringen müssen. Zudem stellen sie die unterschiedlichen Ausprägungen von Telearbeit in verschiedenen Ländern dar und geben einen Überblick über die wissenschaftliche Diskussion zu Telearbeit.

<sup>7</sup> Eine ausführliche Beschreibung der einzelnen Formen von Telearbeit findet sich in Ulich/Wiese (2011).

Formen	Kennzeichen
<b>Ausschließliche Telearbeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeitsleistung wird ausschließlich von einem dezentralen Arbeitsplatz aus erbracht</li> <li>- Keine Einbindung in den Betrieb</li> </ul>
<b>Alternierende Telearbeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Außerbetriebliche und betriebliche Arbeitsstätte</li> <li>- Vorteile: Flexibilität und Verhinderung sozialer Isolation, Einbindung in betriebliche Strukturen bleibt teilweise erhalten</li> </ul>
<b>Mobile Telearbeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ein Teil der Arbeit im Betrieb, anderer Teil an verschiedenen, wechselnden Orten außerhalb des Betriebs, v.a. bei Außendiensttätigkeiten</li> <li>- Anbindung an das Unternehmen durch Kommunikationstechnologien</li> </ul>
<b>Telearbeit in Nachbarschafts- und Satellitenbüros</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Außerbetrieblich, in Wohnortnähe der Beschäftigten gelegene, gemeinsame Arbeitsstätte; auch Mitarbeiter verschiedener Unternehmen in einem Büro</li> </ul>

Tabelle 2: Formen der Telearbeit

Quelle: Genenger (2005) S. 1066–1070. Eigene Darstellung.

Telearbeit ist noch eine relativ neue Form der flexiblen Arbeitszeitgestaltung. Als Vorteile werden für Arbeitnehmer eine flexible Arbeitsgestaltung und die höhere Zeitsouveränität gesehen. Zudem spart der Arbeitnehmer Fahrzeit und Fahrtkosten. Des Weiteren ist eine bessere Koordination von beruflichen und privaten Anforderungen möglich. Diese Faktoren können zu einer positiven Motivation des Erwerbstätigen führen und ihn zu eigenverantwortlichem und selbständigem Arbeiten anregen (vgl. Genenger (2005) S. 1059). Nachteile der Telearbeit für die Arbeitnehmer sind die soziale Isolation, da Kontakte zu Kollegen fehlen, der Verlust von betrieblichen Informationen sowie eine eingeschränkte Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Letzteres kann sich negativ auf die Karrierechancen auswirken. Als kritisch wird ebenfalls die „Entgrenzung der Arbeit“, also eine fehlende Trennung von Beruf und Privatleben gesehen. Auch eine Umgehung der Arbeitszeitvorschriften kann zu Problemen und zu Selbstaussbeutung führen. Und schließlich kann eine technisch und ergonomisch unzureichende Arbeitsplatzgestaltung negative gesundheitliche Auswirkungen für den Arbeitnehmer haben (vgl. Genenger (2005) S. 1059–1060). Seitens der Arbeitnehmervertretungen besteht die Befürchtung, dass Telearbeit mit Qualifikationsverlusten verbunden ist und eine Rückkehr auf den bisherigen Arbeitsplatz nach Beendigung der Telearbeit nicht mehr möglich ist (vgl. Kamp (2000) S. 75).

Als Vorteile der Telearbeit aus Arbeitgebersicht werden die Möglichkeit zur flexiblen Arbeitsorganisation und mögliche Kostenersparnisse gesehen. Auch eine Effektivitätssteigerung des Arbeitnehmers zählt zu den Vorteilen der Telearbeit (vgl. Genenger (2005) S. 1060–1061). Nachteilig an der Telearbeit wirken sich für den Arbeitgeber Kosten im Zusammenhang mit der technischen Ausgestaltung der dezentralen Arbeitsstätten,

eine fehlende Kontrolle und Überwachungsmöglichkeit der Erwerbstätigen, der mangelnde persönliche Kontakt mit den Beschäftigten sowie zusätzliche Schulungen bzw. Weiterbildungen für den Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologie aus (vgl. Genenger (2005) S. 1061). Schließlich ist die Telearbeit nur für bestimmte Tätigkeiten geeignet. Genannt werden die Daten- und Textverarbeitung, Programmiertätigkeiten, Übersetzungs- und Sekretariatsaufgaben sowie Tätigkeiten im Bereich Rechnungswesen und Bestellung (vgl. Dostal (1995) S. 539).

Aufgrund des geringen Verbreitungsgrades ist die Telearbeit in Deutschland noch wenig erforscht. Allerdings lassen sich aus internationalen Studien bestimmte Merkmale sowie Vor- und Nachteile der Telearbeit ableiten. Besonders aussagekräftige Ergebnisse liefert eine kanadische Studie aus dem Jahr 2009. In dieser empirischen Untersuchung wurden Beschäftigte in Telearbeit mit Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen verglichen (vgl. O'Neill et al. (2009)). Dafür wurden 156 Personen aus acht Betrieben unterschiedlicher Größenordnung befragt. Im Rahmen der Studie wurde überprüft, ob sich Telearbeiter durch bestimmte Persönlichkeitseigenschaften auszeichnen, ob sie über eine bestimmte Motivation verfügen, ob es bestimmte berufliche Charakteristika gibt, die für Telearbeit sprechen und wie die Tätigkeit strukturiert ist (vgl. O'Neill et al. (2009) S. 151 f). Es konnte gezeigt werden, dass Telearbeit vor allem von Eltern nachgefragt wird. Telearbeiter haben im Durchschnitt mehr betreuungsbedürftige Kinder als regulär Beschäftigte. Dies kann als Indiz dafür gewertet werden, dass die Telearbeit ein geeignetes Mittel zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf darstellt. Hinsichtlich der individuellen Charakteristika lässt sich kein Unterschied zwischen Telearbeitnehmern und regulär Beschäftigten feststellen. Telearbeiter verfügen weder über ein größeres Organisationstalent noch zeigen sie mehr Einsatzbereitschaft als die Stammebelegschaft. Auch die Hypothese, wonach Telearbeiter weniger gesellig seien, lässt sich nicht bestätigen. Interessanterweise wurde festgestellt, dass die Aufgaben, die in Telearbeit erbracht werden, weniger komplex sind als die Tätigkeiten, die innerbetrieblich erbracht werden. Die Autoren führen diesen zunächst überraschenden Befund darauf zurück, dass komplexe Aufgaben eine intensivere Absprache zwischen den am Projekt Beteiligten erfordert, die im Rahmen der Telearbeit nicht gewährleistet werden kann.

Grundsätzlich bleibt bei der Einführung von Telearbeit zu beachten, dass sich die Tätigkeiten dafür eignen und bestimmte Voraussetzungen erfüllen müssen, wie die Möglichkeit autonom zu arbeiten. Zudem sollten diese Tätigkeiten alleine zu bewältigen und nicht zu komplex

sein.<sup>8</sup> Glaser (1993) nennt fünf Erfolgsbedingungen, die gewährleistet sein müssen, damit ein Telearbeitsmodell effizient umgesetzt und von den Arbeitnehmern akzeptiert wird: die richtige Auswahl der Mitarbeiter, ein geeignetes Aufgabenfeld, eine adäquate technische Ausstattung, teamorientierte Arbeitsweise und *Management by Objectives*. Die Akzeptanz von Telearbeitsverhältnissen wird zusätzlich gesteigert, wenn die Telearbeit freiwillig übernommen wurde und jederzeit beendet werden kann, der Betriebsrat frühzeitig in die Planung eingebunden wurde und Telearbeitnehmer die gleichen Rechte genießen wie die Stammbesellschaft im Betrieb (vgl. Dostal (1995) S. 539).

### 3.2 Flexible Arbeitsformen und work-life-balance

Die bessere Vereinbarkeit der privaten Lebensführung mit den Anforderungen des Berufslebens wird gegenwärtig unter dem Stichwort *work-life-balance* in Politik und Gesellschaft intensiv diskutiert. Gründe für die vermehrte Auseinandersetzung mit dieser Thematik werden unter anderem im zunehmenden Wettbewerbsdruck am Arbeitsmarkt, veränderten Wertevorstellungen „junger High Potentials“ und der steigenden Erwerbstätigkeit von Frauen gesehen (vgl. Kaiser et al. (2010) S. 323). Nach Ansicht einiger Wissenschaftler müssen Unternehmen ihren Beschäftigten neue Rahmenbedingungen gewähren, um deren Leistungsfähigkeit zu erhalten und die individuelle Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf zu ermöglichen (vgl. beispielsweise Kaiser et al. (2010); Eikhof et al. (2007); Stock-Homburg/Bauer (2007)).

Eine einheitliche Begriffsbestimmung für das work-life-balance Konzept existiert noch nicht, obwohl sich die Wissenschaft schon seit den 1990er Jahren mit diesem Thema auseinandersetzt. Generell gibt es keine „allgemein gültige Messlatte für Work-Life Balance“ (Kaiser et al. (2010) S. 234). Es müssen immer die individuelle Lage sowie die Bedürfnisse und Vorstellungen des Einzelnen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben berücksichtigt werden, um Konflikte zwischen den einzelnen Lebensbereichen zu vermeiden (vgl. Kaiser et al. (2010) S. 234). Das Ziel von work-life-balance Initiativen ist eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Dafür werden verschiedene Angebote bereitgestellt, die sich in vier verschiedene Kategorien unterteilen lassen. So existieren zeitbezogenen Strategien, die flexible Arbeitszeitmodelle und Freistellungsphasen

---

<sup>8</sup> Büssing et al. (2003) nennen in ihrem Buch auch Praxisbeispiele. Sie beschreiben die Ausgestaltung von Telearbeit bei der Oberfinanzdirektion München, der Bayern AG und der Sparkassen-Informatik GmbH&Co.KG.



enthalten, Informationsstrategien, die Beratungsangebote und Informationsveranstaltungen für Mitarbeiter umfassen, finanzielle Strategien und direkte Serviceleistungen, wie Kinderbetreuung oder unternehmenseigene Fitnessstudios (vgl. Kaiser et al. (2010) S. 235).

In einer Studie von 2010 haben Kaiser et al. die work-life-balance in der Unternehmensberatungsbranche untersucht. Dabei lag ein Schwerpunkt der Analyse auf dem Einfluss der Nutzung von work-life-balance Maßnahmen auf die emotionale Bindung zum Unternehmen („affektives Commitment“).<sup>9</sup> Zu den untersuchten Maßnahmen zählten sowohl Angebote zur Kinderbetreuung und gesundheitsfördernde Maßnahmen als auch flexible Arbeitszeitregelungen. Auch die Unterstützung durch den Vorgesetzten bei der Inanspruchnahme von work-life-balance Maßnahmen und die Entstehung von Konflikten zwischen Arbeits- und Privatleben flossen in die Untersuchung mit ein. Die Daten entstammen einer Erhebung mit einem standardisierten Online-Fragebogen. Die Stichprobengröße umfasst dabei 275 Respondenten. Interessante Ergebnisse sind, dass Angebote zu einer verbesserten work-life-balance zu einer besseren Identifikation mit dem Unternehmen führen. Besonders bei Frauen hat dieser Effekt Einfluss (vgl. Kaiser et al. (2010) S. 250). Vor allem Mitarbeiter über 30 Jahre legen Wert auf work-life-balance Angebote (vgl. Kaiser et al. (2010) S. 251). Zusammenfassend liefert diese Studie Belege dafür, dass solche Maßnahmen positive Auswirkungen auf die Mitarbeiter haben, aber auch für die Unternehmen Vorteile bringen (vgl. Kaiser et al. (2010) S. 254).

Süß/Sayah (2011) setzen sich in einer Studie mit der work-life-balance von freiberuflich Tätigen aus dem IT Bereich und der Medienbranche auseinander. Diese Beschäftigungsgruppe, die als freie Mitarbeiter solselbstständig und projektbezogen beschäftigt wird, hat flexible Arbeitszeiten und spezielle Rahmenbedingungen, die sich auf deren work-life-balance auswirken. In dieser explorativen Arbeit wird die Wahrnehmung der work-life-balance bei Freelancern anhand von themenzentrierten Leitfadeninterviews untersucht (vgl. Süß/Sayah (2011) S. 255). Der Ausgangspunkt ist, dass neben dem Branchencharakter die demografischen Merkmale und die Arbeitsbedingungen einen Einfluss auf die Wahrnehmung der work-life-balance haben. Allerdings ist es in diesem Bereich schwierig, allgemein gültige Ergebnisse zu bekommen, da es immer auf die individuellen

---

<sup>9</sup> Die emotionale Bindung an das Unternehmen spielt in dieser Branche eine große Rolle, da der Wechsel von Arbeitgebern in diesem Bereich sehr schnell erfolgt und für die Betriebe sehr teuer ist. In Unternehmensberatungsfirmen ist die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf auf Grund der Arbeitszeiten und flexiblen Einsatzorte besonders schwierig. Auch das ist ein Grund dafür, dass Beschäftigte oft die Arbeitgeber wechseln (vgl. Kaiser et al. (2010) S. 232–234).

Bedingungen der Freelancer ankommt. So gibt die eine Hälfte der Befragten an, dass sie eine Trennung von Berufs- und Privatleben vornimmt. Die andere Hälfte gibt an, dass sie dieses nicht tut (vgl. Süß/Sayah (2011) S. 256). In Bezug auf die Arbeitszeit zeigt sich, dass besonders Freelancer aus dem Medienbereich auch am Wochenende arbeiten und dieses als selbstverständlich ansehen (vgl. Süß/Sayah (2011) S. 260). Wünschenswert finden die meisten Befragten eine klare Trennung von Berufs- und Privatleben, eine stabilere Beschäftigungssituation und eine Reduzierung der Arbeitszeit (vgl. Süß/Sayah (2011) S. 262). Das Fazit dieser Studie ist, dass keine pauschalen Aussagen bezüglich der work-life-balance von Freelancern möglich sind (vgl. Süß/Sayah (2011) S. 264). Allerdings macht diese Analyse deutlich, dass work-life-balance immer subjektiv wahrgenommen wird und die einzelnen Ausgestaltungen individuell angepasst werden müssen und in den einzelnen Berufsgruppen stark variieren.

Work-life-balance Maßnahmen umfassen nicht nur die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern beziehen sich generell auf eine bessere Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf. Deshalb wird an dieser Stelle eine Studie vorgestellt, die sich mit der Bedeutung von work-life-balance für junge Arbeitnehmer (young professionals) auseinandersetzt (vgl. Ayudhya/Lewis/Suzan (2011)). Dabei wird untersucht, wie wichtig jungen Menschen Maßnahmen zur work-life-balance sind und ob die ethnische Herkunft bei der Bewertung dieser Instrumente eine Rolle spielt. In einer qualitativen Studie werden 30 Studenten mit britischen und asiatischen Wurzeln nach ihren Erwartungen an den zukünftigen Arbeitgeber in Bezug auf die work-life-balance befragt (vgl. Ayudhya/Lewis/Suzan (2011) S. 49). Die Autoren unterteilen die Befragten in vier Gruppen, die jeweils unterschiedliche Positionen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben darstellen:

- die *Balancers* bevorzugen eine gleichmäßige Aufteilung zwischen Beruf und Privatleben,
- die *Careerists*, die insbesondere zu Beginn ihrer Berufstätigkeit weniger Wert auf Maßnahmen zum Ausgleich zwischen Privatsphäre und Berufsleben wünschen und sich vollständig der beruflichen Karriere zuwenden,
- die *Career-Sacrificers*, bei denen Familie und Privatleben an erster Stelle stehen sowie
- die *Integrators*, die die Trennung zwischen Privat- und Berufsleben aufbrechen wollen und eine Verbindung zwischen beiden Bereichen suchen (vgl. Ayudhya/Lewis/Suzan (2011) S. 51–53).

Neben dieser Herausbildung unterschiedlicher Erwerbstypen macht diese Untersuchung deutlich, dass der kulturelle Hintergrund für die Anforderungen an entsprechende betriebliche Maßnahmen eine große Rolle spielt. So sehen asiatische Befragte diese Programme eher als eine Belohnung für gute Arbeit und nicht als deren Voraussetzung (vgl. Ayudhya/Lewis/Suzan (2011) S. 55ff.). Demgegenüber erwarten die britischen Befragten ein gutes Angebot an work-life-balance Maßnahmen von ihrem Arbeitgeber (vgl. Ayudhya/Lewis/Suzan (2011) S. 57–59). Grundsätzlich unterscheiden sich die individuellen Bedürfnisse und sind abhängig von der persönlichen Entwicklung. Aber work-life-balance Modelle sind für alle arbeitenden Personen wichtig und tragen zu einer besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben bei (vgl. Ayudhya/Lewis/Suzan (2011) S. 60). Die vorliegenden empirischen Befunde zeigen, dass work-life-balance ein wichtiger Bestandteil eines zufriedenstellenden Arbeitslebens ist und sich positiv auf die Arbeitsleistungen des Einzelnen auswirkt. Allerdings variieren die Wahrnehmung und die Anforderung an die work-life-balance in den unterschiedlichen Berufsgruppen, zwischen den Geschlechtern und zwischen den Beschäftigungsformen. Deshalb ist es sinnvoll, dass Unternehmen individuelle Maßnahmen anbieten.

### **3.3. Innovative Arbeitszeiten: Best Practice Fallstudien aus Deutschland und Schweden**

Im Folgenden werden ausgewählte Best Practice Fallstudien aus Deutschland und Schweden vorgestellt. Die Fallstudien umfassen eine Auswahl von Beispielen deutscher und schwedischer Firmen sowie einen Ländervergleich zwischen Deutschland und Schweden. In der politischen Diskussion nehmen die skandinavischen Länder eine Vorbildfunktion für eine familienfreundliche Gesellschaft ein. Dafür sprechen die relativ hohen Geburtenraten, die Regelungen zu Erziehungszeiten, eine gute Betreuungsinfrastruktur und monetäre Leistungen wie Kindergeld und Elternversicherungen. Auch der „Europäische Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit“ bescheinigt den schwedischen Unternehmen die höchste Familienfreundlichkeit in Europa mit durchschnittlich zehn verschiedenen familienorientierten Leistungen (vgl. Bundesministerium für Familie (2010) S. 46).

Eine Studie von Festing/Okech (2007) belegt den Vorzeigecharakter schwedischer Firmen in Bezug auf die Familienfreundlichkeit (vgl. Festing/Okech (2007) S. 47). In einem deutsch-schwedischen Vergleich untersuchen die Autorinnen die vertikale Arbeitsmarktsegmentation nach Geschlecht im Bankensektor und nutzen dafür einen neo-institutionalistischen

Erklärungsansatz. Die Studie macht deutlich, dass es in skandinavischen Kreditinstituten mehr weibliche Führungskräfte gibt und dass der Anteil der Mütter deutlich höher ist. So hatten in Deutschland nur 23% der Frauen in Führungspositionen Kinder, während dieser Anteil in Schweden bei 86% liegt (vgl. Festing/Okech (2007) S. 47). Die Autorinnen machen dafür bessere institutionelle Rahmenbedingungen im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Skandinavien verantwortlich. Das Hauptergebnis ihrer Studie ist, dass in Deutschland „weniger umfassende bzw. konkrete gesetzliche Regelungen zur Gleichstellung“ existieren als in Schweden und ausreichende Betreuungsmöglichkeiten fehlen (vgl. Festing/Okech (2007) S. 54).

Ein Beispiel für gelungene Vereinbarkeit von Familie und Beruf bietet das schwedische IT Unternehmen *Projectplace*, das einen speziellen Leitfaden für Familienfreundlichkeit entwickelt hat (vgl. Schmidt (2012)).<sup>10</sup> Grundsätzlich gibt es in Schweden seit den 1970er Jahren ein Gesetz zur „Inanspruchnahme von Erziehungszeit“. Deshalb fördert auch *Projectplace* die Inanspruchnahme von Elternzeiten. Flexible Arbeitszeiten sind Grundlage für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. So werden die Mitarbeiter bei *Projectplace* angehalten, nicht mehr als 40 Stunden pro Woche zu arbeiten und ihren Urlaub am Stück zu nehmen. Zudem ist es möglich, bei einer Erkrankung des Kindes Telearbeit zu nutzen. Besprechungen finden nur während der Öffnungszeit von Kinderbetreuungseinrichtungen statt und einmal im Jahr gibt es einen Familientag (vgl. Schmidt (2012) S. 46). Ziel dieser Maßnahmen ist es, die Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen zu erhöhen und die Produktivität der Beschäftigten zu steigern (vgl. Schmidt (2012) S. 47). Damit zeigt dieses Beispiel, dass sich eine ausgewogene work-life-balance positiv auf das Betriebsklima und die Produktivität von Unternehmen auswirken kann.

Weitere Beispiele für ein familienfreundliches Arbeitsumfeld bieten die Firma *Henkel KGaA* und die *promEOS GmbH*<sup>11</sup>. Bei der *Henkel KGaA* stehen Unternehmenswerte im Fokus, die sich auf den Erfolgsfaktor Familie beziehen. Dazu zählen die Wertschätzung der Mitarbeiter, nachhaltig und gesellschaftlich verantwortlich zu wirtschaften und die Tradition einer offenen Familiengesellschaft zu wahren (vgl. Neumann (2007) S. 311). Flexible Arbeitszeitmodelle, Weiterbildungsmaßnahmen während der Elternzeit oder spezielle Urlaubsregelungen für

---

<sup>10</sup> *Projectplace* hat seinen Hauptsitz in Stockholm und beschäftigt dort 100 Mitarbeiter sowie mehr als 40 Angestellte in anderen europäischen Ländern, für die aber die gleichen Richtlinien gelten.

<sup>11</sup> Weitere Beispiele für Unternehmen mit besonderen, familienfreundlichen Leistungen finden sich unter [www.erfolgsfaktor-familie.de](http://www.erfolgsfaktor-familie.de) (abgerufen Oktober 2012). Unter der Kategorie Unternehmenswettbewerb werden Firmen mit interessanten Konzepten vorgestellt und ausgezeichnet.

Eltern gehören zum familienfreundlichen Angebot an die Mitarbeiter. Ein spezielles Serviceangebot bei der *Henkel KGaA* sind die Sozialen Dienste, die seit 90 Jahren existieren und die Aufgabe der Mitarbeiterberatung innehaben (vgl. Neumann (2007) S. 312). Die Sozialen Dienste sind in den Bereichen Mitarbeiterberatung, Prävention und Organisation aktiv und sollen damit die Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Mitarbeiter fördern und erhalten. So bieten die Sozialen Dienste beispielsweise Hilfe bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Zum einen haben die Mitarbeiter auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung die Möglichkeit, sich unbezahlt sechs Wochen im Jahr für Pflegeaufgaben freustellen zu lassen, zum anderen bieten die Sozialen Dienste persönliche Beratung und allgemeine Informationsveranstaltungen zu den Themen ambulante und stationäre Pflegemöglichkeiten an (vgl. Neumann (2007) S. 314). Außerdem gehören zum Serviceangebot der *Henkel KGaA* ein Seniorenwohnprojekt und die „Gemeinschaft der Henkel-Pensionäre e.V.“ (Neumann (2007) S. 315). Das Seniorenwohnprojekt bietet ein seniorenrechtliches Wohnprojekt mit 66 Wohneinheiten und speziellen Serviceleistungen für Henkel-Pensionäre. Auch im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind die Sozialen Dienste aktiv. Sie haben ein großes Netzwerk mit öffentlichen und privaten Kinderbetreuungseinrichtungen und können so individuelle Kinderbetreuungsangebote vermitteln. Zudem verfügen sie über Kooperationspartner, die Betreuungsplätze für Mitarbeiterkinder zur Verfügung stellen. In Düsseldorf, dem Hauptsitz, gibt es beispielsweise die Gerda Henkel Kindertagesstätte, die von der Arbeiterwohlfahrt betrieben wird und 90 Plätze für Mitarbeiterkinder reserviert hat (vgl. Neumann (2007) S. 315). An allen deutschen Standorten bietet die *Henkel KGaA* einen Familienservice an, der neben Kinderbetreuungsplätzen auch Tagesmütter oder Babysitter vermittelt (vgl. Neumann (2007) S. 316). In dem Bereich Prävention werden Suchtberatungsprogramme und Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge angeboten (vgl. Neumann (2007) S. 317). Die *Henkel KGaA* versucht also durch die Serviceleistungen ihrer Sozialen Dienste die work-life-balance ihrer Mitarbeiter zu verbessern, auf den demografischen Wandel zu reagieren und das Arbeits- und Kreativitätspotenzial ihrer Mitarbeiter zu erhalten (vgl. Neumann (2007) S. 318).

Die *promeos GmbH*, Gewinner des Unternehmenswettbewerbs „Erfolgsfaktor Familie“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in der Kategorie „Kleine Unternehmen“ 2008, setzt auf ein familienfreundliches Unternehmenskonzept, weil sie die Meinung vertritt, dass die besonderen Fähigkeiten von Familienmenschen der Firma zugutekommen (vgl. Mögel (2007) S. 262). Die *promeos GmbH* ist ein Hochtechnologie-Start-up aus dem Bereich des Maschinen- und Anlagebaus. Das Unternehmen ist sich seiner

gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und engagiert sich unter anderem für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Förderung von Frauen und akademischem Nachwuchs (vgl. Mögel (2007) S. 258). 2005 startete die *promeos GmbH* eine innerbetriebliche Familienoffensive. Dazu gehören flexible Arbeitszeiten, die bevorzugte Einstellung von Familienmenschen bei gleichwertigen Qualifikationen, die Schaffung einer Familienbeauftragten und spezielle Serviceleistungen für Eltern (vgl. Mögel (2007) S. 258). Die familienfreundliche Personalpolitik macht sich in der Arbeitsorganisation und der Mitarbeiterentwicklung bemerkbar. Flexibilität und Rücksichtnahme sind dabei besonders wichtig. Zu den Elementen dieser Familienkultur zählen beispielsweise flexible Arbeitszeitregelungen. Dazu gehört die Möglichkeit in Voll- oder Teilzeit zu arbeiten sowie die situationsbedingte Regelung der Arbeitszeit durch die Mitarbeiterteams. Auch die Möglichkeit zur Telearbeit ist gegeben und Teamsitzungen werden zu den Öffnungszeiten der institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen gehalten (vgl. Mögel (2007) S. 263). Als familienfreundliche Arbeitsstätte bietet die *promeos GmbH* eine Kinderspielecke und die Möglichkeit, im Personalraum mit seinen Kindern Mittag zu essen. Auch auf familiäre Ereignisse wie Kindergeburtstage wird Rücksicht genommen und es werden zwei Familiennachmittage im Jahr veranstaltet. Zudem gibt es die Möglichkeit, die Kinder in Notfällen mit ins Unternehmen zu bringen, um spontane Betreuungsgpässe zu überbrücken (vgl. Mögel (2007) S. 264). Eine besondere Serviceleistung ist ein Windelgeld für Familien mit Neugeborene von 50 Euro im Monat, das für ein Jahr bezahlt wird (vgl. Mögel (2007) S. 258). Zu den Maßnahmen der Mitarbeiterentwicklung zählen die besondere Berücksichtigung von Familienmenschen bei der Einstellung und eine gezielte Förderung von Frauen und akademischem Nachwuchs. Die *promeos GmbH* profitiert von ihrem familienfreundlichen Konzept durch motivierte Mitarbeiter und eine höhere Bindung und Identifikation mit dem Unternehmen, was Kosten für Neubesetzungen und Imagemaßnahmen deutlich reduziert (vgl. Mögel (2007) S. 267).

In einem Aufsatz vergleichen Seifert/Tangian (2009) die Qualität der Arbeit in nordischen Ländern und Deutschland. Dafür erstellen sie einen Gesamtindikator „Qualität der Arbeit“. Dieser zusammengesetzte Indikator basiert auf Daten der vierten „Europäischen Erhebung über Arbeitsbedingungen“ und setzt sich aus 15 Teilindikatoren zusammen, die unter anderem Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Informationsfluss, Betriebskultur und körperliche Anforderungen enthalten (vgl. Seifert/Tangian (2009) S. 53). Das Ergebnis zeigt, dass die skandinavischen Länder im Gesamtindikator und bei der Bewertung der einzelnen Bereiche (Normalarbeitsverhältnisse, atypische Beschäftigung und Arbeitslosenzahlen sowie

bei Unterschieden zwischen den Geschlechtern) besser abschneiden als Deutschland (vgl. Seifert/Tangian (2009) S. 56). Grundsätzlich bieten Normalarbeitsverhältnisse die höchste Arbeitsqualität. Aber auch bei den atypischen Beschäftigungsverhältnissen variiert die Güte zwischen den einzelnen Ländern. Dieser Befund zeigt, dass die Qualität der Arbeitsverhältnisse ausgebaut werden kann (vgl. Seifert/Tangian (2009) S. 56). Die Ergebnisse dieses Indikators machen deutlich, dass die skandinavische Arbeitspolitik eine Vorbildfunktion für Deutschland erfüllen kann.

Die Ländervergleiche zeigen, dass die skandinavischen Länder familienfreundliche Maßnahmen integriert haben und über eine gute Qualität der Arbeit verfügen. Die Ausgestaltung von familienfreundlichen Betrieben wurde exemplarisch anhand der Best Practice Fallstudien vorgestellt und zeigt, dass es eine große Vielfalt an Konzepten gibt, die jedes Unternehmen individuell erstellt und an seine Bedürfnisse und Rahmenbedingungen anpasst.

## **4. Aufarbeitung von Finanzierungsmodellen anderer Gestaltung der Erwerbsarbeitszeiten**

Innovative Formen der Arbeitszeitgestaltung erfordern flankierende Maßnahmen zur einkommenspolitischen Absicherung dieser Zeitarrangements. Ohne entsprechende verteilungspolitische Maßnahmen sind zahlreiche dieser Arbeitszeitmodelle nicht existenzsichernd und werden deshalb von den Arbeitnehmern nicht akzeptiert. Neben den gängigen Instrumenten der Einkommenspolitik werden aktuell im politischen Bereich vor allem zwei Instrumente diskutiert: ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn sowie ein bedingungsloses Grundeinkommen. Beide Instrumente werden im Folgenden dargestellt. Soweit verfügbar wird dabei auch auf die empirische Evidenz zu den Einkommens- und Beschäftigungswirkungen eingegangen.

### **4.1 Mindestlöhne**

#### **4.1.1 Notwendigkeit, Ziele und Beschäftigungseffekte**

Die Bundesrepublik Deutschland zählt zu den wenigen OECD-Staaten, die derzeit noch keinen flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn haben. In der Sozialen Marktwirtschaft ist

es traditionell die Aufgabe der Tarifvertragsparteien, die Beschäftigungsbedingungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer festzulegen. Der Gesetzgeber tritt dabei allenfalls subsidiär im Zuge einer Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen in Erscheinung. Aber aufgrund der nachlassenden Tarifbindung wird die Einführung einer gesetzlich festgelegten Lohnuntergrenze auch in Deutschland verstärkt diskutiert (für einen Überblick über diese Diskussion siehe ifo Institut für Wirtschaftsforschung e.V. (2008)).

Ein Mindestlohn stellt einen direkten staatlichen Eingriff in den Preisbildungsprozess am Arbeitsmarkt dar. Es handelt sich somit um ein marktinkonformes Instrument der staatlichen Einkommenspolitik, das die Allokationsfunktion des Marktes außer Kraft setzt. Ein Mindestlohn ist deshalb in besonderer Weise rechtfertigungsbedürftig.

Von den Befürwortern eines Mindestlohns werden im Wesentlichen vier Argumente vorgebracht (vgl. Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2006c) Ziffer 546). Erstens soll durch den Mindestlohn verhindert werden, dass die Arbeitslöhne unter ein existenzsicherndes Niveau sinken. Ziel der Lohnpolitik ist es, den Lohnsatz so weit anzuheben, dass eine Vollzeitbeschäftigung ein existenzsicherndes Einkommen gewährleistet. Zweitens kann durch den Mindestlohn eine migrationsinduzierte Lohnsenkung unterbunden werden. Drittens kann ein Mindestlohn verhindern, dass Unternehmen ihre Marktmacht dazu ausnutzen, den Lohn unterhalb der Produktivität des Faktors Arbeit festzusetzen. Dies tritt insbesondere bei Monopsonen auf.<sup>12</sup> Das vierte Argument zugunsten eines Mindestlohns wendet sich gegen das einkommenspolitische Instrument des Kombilohns, der insbesondere vom Sachverständigenrat favorisiert wird.<sup>13</sup> In diesem Zusammenhang wird argumentiert, dass Mindestlöhne keine Mitnahmeeffekte seitens der Arbeitgeber auslösen.<sup>14</sup>

Im Folgenden werden zunächst die zurzeit existierenden Mindestlöhne der EU und der OECD besprochen sowie die theoretischen Grundlagen eines Mindestlohns diskutiert. Die Übersicht

---

<sup>12</sup> Ein Monopson ist eine Marktsituation, bei der ein Nachfrager – in diesem Fall nach Arbeit - einem im Preis steigenden Arbeitsangebot gegenübersteht. Dies tritt insbesondere im regionalen Bereich auf und ist abhängig von den Mobilitäts- und Suchkosten der Arbeitnehmer (vgl. Lampert/Althammer (2007) S. 43).

<sup>13</sup> In einem Kombilohnmodell werden niedrige Löhne durch einen staatlichen Zuschuss auf ein existenzsicherndes Niveau aufgestockt. Die Überlegungen des Sachverständigenrates zum Kombilohn finden sich unter anderem in Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2006a) und Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2006c) Ziffer 520-545. Eine Bewertung verschiedener Modellvarianten von Kombilöhnen findet sich in Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2001) Ziffer 175-177.

<sup>14</sup> In einem Kombilohnmodell kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Unternehmen die gezahlten Löhne unter die Arbeitsproduktivität absenken. Dies ist möglich, da sich für den Arbeitnehmer die Einkommenshöhe dadurch nicht verändert.



über die Effekte ist aufgegliedert in die Erkenntnisse für das deutsche Bauhauptgewerbe sowie die für die Bundesrepublik vorliegenden ex-ante-Studien. Die umfassendere internationale Literatur wird dann abschließend besprochen.

#### 4.1.2 Rechtliche Grundlage und Verbreitung von Mindestlöhnen in Deutschland und Europa

Derzeit (2012) haben 20 von 27 Mitgliedstaaten der Europäischen Union sowie 25 der 34 Staaten der OECD einen Mindestlohn.<sup>15</sup> Die Mindestlöhne liegen dabei zwischen 0,80 Euro in Bulgarien und 11,50 Euro in Australien bzw. 10,41 Euro in Luxemburg. Bei einem Mindestlohn in Höhe von 7,50 Euro bis 8,50 Euro<sup>16</sup> läge Deutschland ungefähr auf dem Niveau Frankreichs (9,22 Euro) und der Benelux-Staaten (Luxemburg: 10,41 Euro; Belgien: 8,75 Euro; Niederlande: 8,88 Euro). Die Werte liegen damit deutlich höher als z.B. in den USA (5,21 Euro), Japan (6,64 Euro) oder Großbritannien (7,01 Euro). Obwohl sich die Mindestlöhne absolut stark unterscheiden, verringert sich die Spannbreite deutlich, wenn man den Mindestlohn in Kaufkraftparitäten misst (vgl. Regnard (2008)) oder ihn ins Verhältnis zum Median des Bruttolohns setzt (Kaitz-Index; vgl. hierzu Schulten (2011)). Bezogen auf den Medianlohn von Vollbeschäftigten lag der Mindestlohn 2009 zwischen 71,3% in der Türkei und 36,2% in Japan bzw. 36,0% in Tschechien (vgl. Schulten (2011) S. 135).

Die Diskussion um die Einführung staatlich festgelegter Lohnuntergrenzen hat mit dem „Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Arbeitnehmer-Entsendegesetz – AentG)“ vom 26.02.1996 in Deutschland eine neue Dynamik erfahren. Mit diesem Gesetz wurde ein branchenspezifischer Mindestlohn für das Bauhauptgewerbe eingeführt. Der Mindestlohn betrug 8 Euro in Ost- und 8,69 Euro in Westdeutschland (Mindestlohn I). Ab September 2003 wurde zusätzlich ein Mindestlohn für Fachkräfte im Bauhauptgewerbe festgesetzt (Mindestlohn II). Dieser betrug zunächst 12,47 Euro in West- und 10,01 Euro in Ostdeutschland. Aktuell (Januar 2012) beträgt der Mindestlohn I 11,05 Euro in den alten Bundesländern und 10,00 Euro in den neuen Bundesländern (vgl. Apel et al. (2012a) S. 3). Der Mindestlohn II wurde im September 2009 für Ostdeutschland

---

<sup>15</sup> Eine Übersicht über die Höhe des Mindestlohns der verschiedenen Länder befindet sich in Tabelle 1 im Anhang.

<sup>16</sup> Siehe z.B. <http://www.mindestlohn.de> sowie <http://www.initiative-mindestlohn.de> (abgerufen Oktober 2012).

wieder abgeschafft. In Westdeutschland beläuft er sich zurzeit auf 13,40 Euro. Berlin bildet bei den Mindestlöhnen eine Ausnahme. Hier belaufen sich die Werte auf 11,05 Euro für den Mindestlohn I und 13,25 Euro für den Mindestlohn II.

Der Mindestlohn wurde im Zeitverlauf auf weitere Branchen ausgedehnt. Die Höhe schwankt hier zwischen 7,00 Euro (Sicherheitsdienstleistungen) und 13,40 Euro (Facharbeiter im Bauhauptgewerbe). Eine Übersicht über die verschiedenen Branchen und die entsprechenden Mindestlöhne befindet sich in Tabelle 5 im Anhang.

Die rechtliche Grundlage für die Einführung eines Mindestlohns in Deutschland ist je nach Branche unterschiedlich. Der zurzeit existierende Mindestlohn basiert – mit Ausnahme der Zeitarbeit - auf dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz von 2009.<sup>17</sup> Ziel ist dabei die Festlegung genereller, verbindlicher Mindeststandards für Arbeitnehmer für bestimmte Branchen. Dies findet insbesondere in Wirtschaftszweigen Anwendung, in denen in erheblichem Umfang Arbeitnehmer beschäftigt sind, die von ausländischen Unternehmen nach Deutschland entsandt werden. Dadurch wird verhindert, dass entsandte Arbeitnehmer die Löhne im Inland unterbieten (vgl. Franz (2009) S. 339). Gemäß § 5 Tarifvertragsgesetz (TVG) ist es zudem dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) über eine Allgemeinverbindlicherklärung möglich, tarifliche Bestimmungen auf jene Unternehmen auszuweiten, die nicht der Tarifbindung unterliegen. Voraussetzung dafür ist u.a., dass mindestens 50% der Arbeitnehmer tarifgebunden sind (§ 5 I TVG).<sup>18</sup> Sofern diese Voraussetzungen nicht erfüllt sind, wäre die Einführung eines Mindestlohns nur noch über das „Gesetz über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen (Mindestarbeitsbedingungengesetz - MiArbG)“ möglich. Dazu müssen jedoch soziale Verwerfungen innerhalb der Branche festgestellt werden. Der Mindestlohn für Beschäftigte in der Zeitarbeitsbranche basiert hingegen auf § 3a des „Gesetzes zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes - AÜG)“. Aufgrund dieser Regelung kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die durch Arbeitgeber und Gewerkschaften beschlossenen Tarifverträge für allgemein verbindlich für die gesamte Branche erklären.

Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2004) weist darauf hin, dass ein branchenspezifischer Mindestlohn und insbesondere dessen Zustandekommen in der Bundesrepublik höchst problematisch ist. Der Sachverständigenrat

---

<sup>17</sup> Das aktuelle AEntG vom 20.04.2009 ersetzt das alte AEntG vom 26.02.1996.

<sup>18</sup> Für weitere Informationen über die gesetzlichen Grundlagen zum Mindestlohn siehe u.a. Ochel (2008).

folgt hier den theoretischen Überlegungen von Haucap et al. (2001), wonach große Unternehmen ihre Marktmacht in Tarifverhandlungen dazu nutzen würden, um höhere Löhne festzulegen. Nachdem diese Löhne allgemeine Gültigkeit hätten, würden die kleineren Unternehmen aus dem Markt gedrängt (vgl. Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2004) Ziffer 712). Diese Hypothese wird in der Studie von Bachmann et al. (2012a) analysiert. Anhand einer Unternehmerbefragung in 800 Betrieben der Dienstleistungsbranche kommen die Autoren zu dem Ergebnis, dass die Zustimmung der Unternehmer zur Einführung eines Mindestlohns in Sektoren mit niedrigen Markteintrittsbarrieren höher ausfällt. Dies ist insbesondere in Ostdeutschland der Fall, was mit der verstärkten Konkurrenz aus Mittel- und Osteuropa erklärt wird (vgl. Bachmann et al. (2012a) S. 16). Insbesondere können die Autoren nachweisen, dass Unternehmen, die Tariflöhne bezahlen und in einer Branche mit geringem gewerkschaftlichen Organisationsgrad operieren, die Einführung eines Mindestlohns befürworten (vgl. Bachmann et al. (2012a) S. 14). Damit stützen die Autoren die vom Sachverständigenrat geäußerten Bedenken hinsichtlich der wettbewerbsbeschränkenden Wirkung eines Mindestlohns.

#### **4.1.3 Die Effekte von Mindestlöhnen: theoretische Grundlagen**

In der politiknahen Literatur findet sich häufig die Behauptung, dass Mindestlöhne entweder wirkungslos seien oder neben den erwünschten Einkommenseffekten auch zwangsläufig negative Beschäftigungseffekte hervorrufen würden. Diese Aussage ist aus theoretischer Sicht nicht haltbar. Sie gilt nur, wenn man voll funktionsfähige, kompetitive Arbeitsmärkte unterstellt. Bei unvollkommenem Wettbewerb auf den Arbeitsmärkten ändern sich die allokativen Wirkungen eines Mindestlohns grundlegend.

Anhand eines einfachen neoklassischen Modells lassen sich die Arbeitsmarkteffekte, die durch die Einführung eines Mindestlohns ausgelöst werden, anschaulich darstellen. Abbildung 2 zeigt das Zusammenspiel von Angebot und Nachfrage auf einem kompetitiven Arbeitsmarkt bei Einführung eines Mindestlohns oberhalb des Wettbewerbslohns.

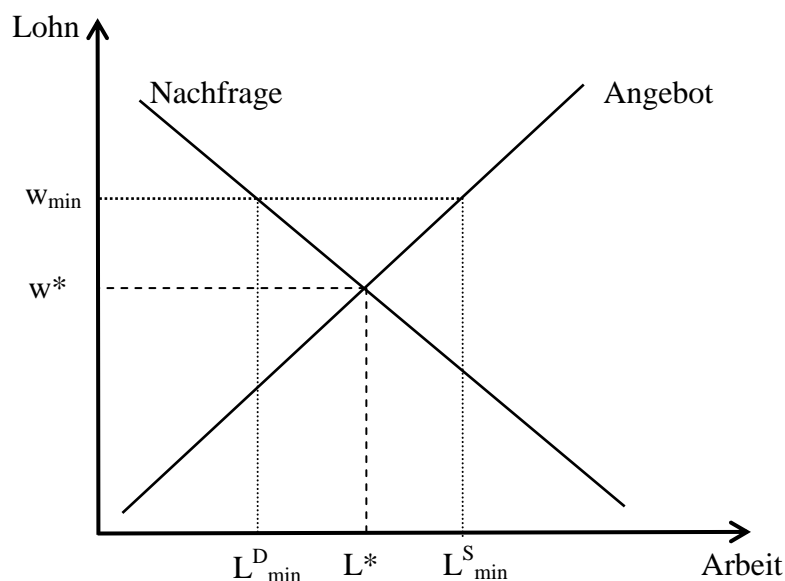


Abbildung 2: Mindestlohn bei kompetitivem Wettbewerb

Freier Wettbewerb führt zu einem markträumenden Gleichgewicht von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. Bei einem Lohn von  $w^*$  bieten die Haushalte Arbeit von der Menge  $L^*$  an. In diesem Fall entspricht die nachgefragte Beschäftigung dem Arbeitsangebot. Der Markt ist somit geräumt und es kommt zu keiner unfreiwilligen Arbeitslosigkeit. Bei der Einführung eines Mindestlohns müssen nun zwei Fälle unterschieden werden. Sofern der Mindestlohn den markträumenden Lohn nicht übersteigt ( $w_{\min} \leq w^*$ ), entfaltet die Einführung einer Lohnuntergrenze weder Einkommens- noch Beschäftigungseffekte. Der Mindestlohn ist somit wirkungslos.

Die Situation ändert sich, wenn der Mindestlohn - wie in Abbildung 2 dargestellt - oberhalb des Marktlohns liegt. Dies ist der gängigste Fall, da ein häufiges Argument für den Mindestlohn die zu niedrige Entlohnung von Arbeit ist. Wird also ein solcher Lohn eingeführt, so reduziert sich die Arbeitsnachfrage der Unternehmen, da Arbeit nun teurer geworden ist. Anders sieht es für die Arbeitnehmer aus. Hier steigen durch den Lohnsprung die Opportunitätskosten der Freizeit. D.h. der Konsum von Freizeit, der Zeit, in der nicht gearbeitet wird, wird teurer. Folglich bieten die Haushalte mehr Arbeit an. Da dieses Mehrangebot aber nicht von der Arbeitsnachfrage der Unternehmen absorbiert werden kann, kommt es zu mindestlohnbedingter unfreiwilliger Arbeitslosigkeit von der Höhe  $L_{\min}^S - L_{\min}^D$ . Auf einem kompetitiven Wettbewerbsmarkt kann nur ein Mindestlohn oberhalb des

Wettbewerbslohns zu Effekten auf das Arbeitseinkommen führen; diese sind jedoch zwangsläufig mit negativen Beschäftigungseffekten verbunden.

Die qualitativen Ergebnisse basieren auf der Annahme, dass die Nachfrage nach Arbeit mit steigendem Lohnsatz abnimmt. Auf Wettbewerbsmärkten ist das der Fall. Wenn man jedoch unvollständige Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt unterstellt, führt ein Lohnanstieg nicht notwendigerweise zu einem Rückgang der Arbeitsnachfrage und damit zum Anstieg der Arbeitslosigkeit (vgl. Franz (2009) S. 341 f). Eine derartige Marktsituation ist in Abbildung 3 abgebildet.

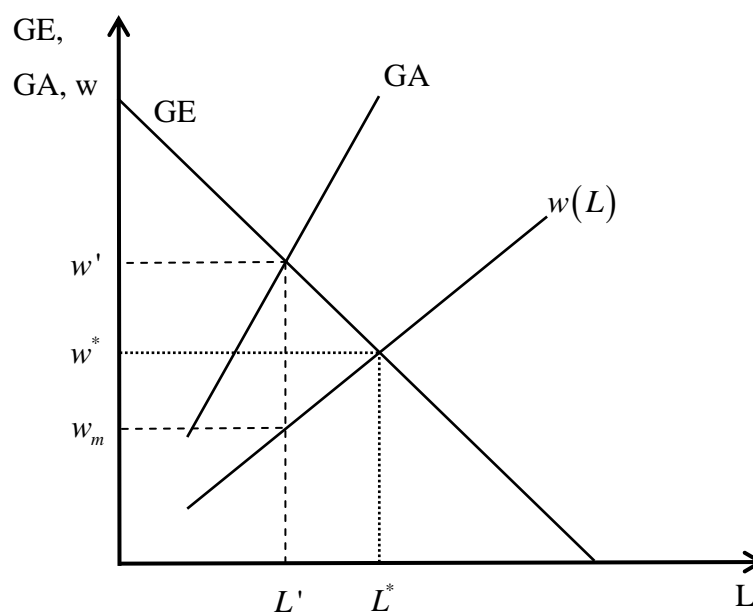


Abbildung 3: Beschäftigungsmenge im Monopson

Bei unvollkommener Konkurrenz ist der Lohn kein Datum mehr, sondern abhängig von der Beschäftigungsmenge. Ein Unternehmen legt daher die Beschäftigtenzahl so fest, dass die Grenzkosten der Arbeit (GA) dem Grenzerlösprodukt der Arbeit (GE) entsprechen. Bei dieser Höhe der Beschäftigten braucht das Unternehmen aber nur noch den Lohn  $w_m$  zu zahlen. Im Vergleich zum kompetitiven Lohn  $w^*$  ist der hier gezahlte Lohn niedriger und die Beschäftigungsmenge sinkt um  $L^* - L'$ . Die monopsonistische Ausbeutung entspricht somit  $w' - w_m$ . Würde nun ein Mindestlohn in Höhe des wettbewerblichen Lohns festgelegt, so hätten die Unternehmen bei den Löhnen keine Preissetzungsmacht mehr. Durch die staatliche

Mindestlohnpolitik würde die quasi-kompetitive Lösung bei höheren Löhnen und einer höheren Beschäftigung realisiert.

Die Wirkungen eines Mindestlohns hängen somit von der jeweiligen Verfassung des Arbeitsmarktes ab. Manning zeigt in einer Reihe von Aufsätzen, dass eine monopsonistische Marktverfassung auch unter den Bedingungen moderner Ökonomien möglich ist (vgl. Manning (2003a); Manning (2003b); Manning (2004); Manning (2006)). Da der Arbeitsmarkt fachlich und räumlich differenziert ist und ein Arbeitsplatzwechsel neben erheblichen Informations- und Suchkosten auch mit einem Verlust von betriebsspezifischem Humankapital verbunden ist, sind die jeweiligen Teilarbeitsmärkte hochgradig segmentiert und „dünn“ (vgl. Manning (2003b) S. 108). Es ist deshalb nicht auszuschließen, dass sich auf Teilarbeitsmärkten monopsonistische Strukturen herausbilden können.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die allokativen und verteilungspolitischen Wirkungen eines Mindestlohns theoretisch indeterminiert und nicht prognostizierbar sind, solange man nicht umfangreiche Informationen über die Wettbewerbssituation auf den Arbeitsmärkten hat. Die Effekte, die eine Einführung des Mindestlohns hätte, lassen sich daher nur empirisch ermitteln.

#### **4.1.4 Empirische Befunde für Deutschland**

Zu den arbeitsmarktpolitischen Effekten eines Mindestlohns liegen zahlreiche empirische Untersuchungen vor. Allerdings konzentrieren sich diese Studien auf wenige Länder. Während es für die USA und Großbritannien eine umfangreiche empirische Evidenz zur Wirkung von Mindestlöhnen gibt, existieren für die Bundesrepublik bislang nur wenige empirische Arbeiten. Dies ist zum einen darauf zurückzuführen, dass es in Deutschland bislang keine allgemeine gesetzliche Lohnuntergrenze gibt. Ein weiterer Grund ist die Tatsache, dass in den Branchen, die staatlichen Eingriffen in das Lohngefüge unterliegen, die verfügbare Datenbasis lückenhaft ist. So liegen selbst für die Baubranche nur wenige wissenschaftliche Studien vor (vgl. Rattenhuber (2011) S. 1). Im Folgenden werden die für das Bauhauptgewerbe vorliegenden Studien dargestellt und anschließend die prognostizierten Effekte eines allgemeinen Mindestlohns besprochen.

#### 4.1.4.1 Die Auswirkungen des Mindestlohns auf das Bauhauptgewerbe

Wie bereits oben ausgeführt, existiert in Deutschland für das Bauhauptgewerbe<sup>19</sup> ein Mindestlohn I für weniger qualifizierte Arbeitnehmer und ein Mindestlohn II für Facharbeiter, der mittlerweile aber nur noch für Westdeutschland gilt. Die Wirkungen dieser Mindestlohngesetzgebung wurden im Rahmen eines vom BMAS initiierten Forschungsprojekts ausgewertet, dessen Ergebnisse im Abschlussbericht IAB et al. (2011) sowie in Apel et al. (2012a) und Apel et al. (2012b) veröffentlicht wurden. Die Grundlage bildet dabei der *Administrative Linked-Employer-Employee-Datensatz* im Zeitraum von 1993 bis 2009. Da sich der Mindestlohn nach seiner Einführung nur geringfügig verändert hat<sup>20</sup>, bilden die Jahre vor und nach der Einführung 1997 die beste Datenbasis für die Analyse dieser Effekte (vgl. Apel et al. (2012b) S. 7). Wie die meisten empirischen Studien basiert Apel et al. (2012a) auf dem Differenz-von-Differenzen-Ansatz (DvD). Dabei wird die Einkommens- und Beschäftigungssituation der vom Mindestlohn betroffenen Gruppe über einen längeren Zeitraum mit einer entsprechenden Kontrollgruppe verglichen, in der kein Mindestlohn gezahlt wird.<sup>21</sup>

Hinsichtlich der Lohneffekte stellen die Autoren vor allem in Ostdeutschland einen Anstieg des Lohnniveaus fest (vgl. Apel et al. (2012a) S. 8). Dies ist darauf zurückzuführen, dass der Mindestlohn in Ostdeutschland näher am Medianeinkommen liegt und deshalb wesentlich mehr Personen von seiner Einführung betroffen sind (vgl. Apel et al. (2012a) S. 8). Dass der Mindestlohn in Ost- und Westdeutschland unterschiedliche Effekte hervorgerufen hat, wird in mehreren Studien bestätigt. So zeigen die Veröffentlichungen von König/Möller (2008) und König/Möller (2009) starke Unterschiede sowohl in den Lohn- wie auch in den Beschäftigungseffekten. Während es in Ostdeutschland zu einer Veränderung der Lohnverteilung im beobachteten Zeitraum kam, gibt es für Westdeutschland keine Indizien dafür, dass sich die Verteilung der Löhne durch den Mindestlohn verändert hat. Die Lohnverteilung ist in Ostdeutschland nach der Einführung des Mindestlohns gestaucht, d.h.

---

<sup>19</sup> Die amtliche Statistik unterscheidet zwischen Bauhauptgewerbe, Ausbaugewerbe sowie Bauträgern, wobei ersteres vor allem Hoch- und Tiefbau, sowie spezialisierte Bautätigkeiten umfasst. Im Detail setzt sich das Bauhauptgewerbe aus den Wirtschaftszweigen 41.2; 42.1; 42.2; 42.9; 43.1; 43.9 zusammen (vgl. Statistisches Bundesamt (2010) S. 4 und Statistisches Bundesamt (2007)).

<sup>20</sup> Für eine zeitliche Übersicht über den Mindestlohn im Bauhauptgewerbe vgl. IAB et al. (2011) S. 152.

<sup>21</sup> Der Differenzen-von-Differenzenansatz stellt ein Quasi-Experiment dar, bei dem eine Gruppe, die von einer Veränderung betroffen ist mit einer nicht betroffenen Kontrollgruppe verglichen wird. Ein Problem dieses Ansatzes ist es, eine entsprechende Kontrollgruppe zu identifizieren, die ähnliche Charakteristika wie die *treatment*-Gruppe besitzt (vgl. König/Möller (2008) S. 330 f). Für weitere Informationen zur Methodik siehe Card/Krueger (1994), Angrist/Krueger (1999), Heckman et al. (1999) und Bertrand et al. (2004).

die Einkommensunterschiede innerhalb der Branche sind gesunken. Einerseits wurde durch den Mindestlohn das Gehalt der Geringverdienenden auf das Niveau des Mindestlohns angehoben, andererseits ist der Mehrverdienst von Fachkräften im Vergleich zurückgegangen (vgl. Apel et al. (2012b) S. 4). Dieser Befund wird von Frings (2012) und Rattenhuber (2011) bestätigt. Die Analyse von Rattenhuber (2011), die sich auf die Daten der Gehalts- und Lohnerhebung von 1995 und 2001 stützt, findet ein durchschnittliches Wachstum der Löhne von 8% in Ostdeutschland im Vergleich mit anderen Sektoren ohne Mindestlohn. Dieser Lohnzuwachs ist aber ungleich auf die Arbeitnehmer verteilt. Am stärksten ist er in den unteren Einkommensregionen und nimmt dann mit steigendem Einkommen ab (vgl. Rattenhuber (2011) S. 24 f).

Während sich bei den Lohneffekten die Ergebnisse der Analysen ähneln, liegt zu den Beschäftigungseffekten kein einheitlicher Befund vor. Mit Hilfe des DvD-Ansatzes lässt sich kein kausaler Effekt des Mindestlohns auf den Rückgang der Beschäftigten nachweisen (vgl. Apel et al. (2012a) S. 17). Müller (2010) findet hingegen mit Hilfe des Meyer-Wise-Ansatzes<sup>22</sup> einen durch den Mindestlohn ausgelösten Beschäftigungsrückgang von 4-5% in Ostdeutschland und von 1-2% in Westdeutschland. Davon sind insbesondere junge Arbeitnehmer betroffen sowie Personen, die nicht tariflich bezahlt werden oder in kleineren Unternehmen arbeiten. Frings (2012) hingegen findet keinen Einfluss des Mindestlohns auf die Beschäftigungsmenge bei Elektrikern und Malern, für die ein Mindestlohn in den Jahren 1997 bzw. 2003 eingeführt wurde. In Bezug auf die Arbeitnehmerfluktuation zeigen König/Möller (2008), dass Arbeitnehmer des Bauhauptgewerbes in Ostdeutschland durch den Mindestlohn einem höheren Risiko ausgesetzt waren, den Arbeitsplatz zu verlieren; in Westdeutschland scheint sich hingegen die Entlassungswahrscheinlichkeit verringert zu haben (vgl. König/Möller (2008) S. 342). Auch bei der Einstellungswahrscheinlichkeit zeigt sich ein leicht negativer Effekt des Mindestlohns für Ostdeutschland (vgl. Apel et al. (2012a) S. 11). Zu einem anderen Ergebnis kommt Bachmann et al. (2012b). Er zeigt, dass sich nicht nur die Entlassungshäufigkeit, sondern auch die Einstellungshäufigkeit in Ostdeutschland erhöht hat. Da es sich häufig um Wiedereinstellungen zuvor entlassener Arbeitnehmer handelt, ist davon auszugehen, dass es sich bei dieser Politik um kurzfristige Maßnahmen der Kostensenkung handelt (vgl. Bachmann et al. (2012b) S. 12 f). Zudem geht in Ostdeutschland der Mindestlohn mit einer Verringerung des Arbeitsplatzwechsels einher, was die Autoren auf die

---

<sup>22</sup> Der Meyer-Wise Ansatz stellt eine Möglichkeit dar, Lohn- und Beschäftigungseffekte auf Basis von Querschnittsdaten zu errechnen, auch wenn der Mindestlohn schon existent ist, siehe hierzu grundlegend Meyer/Wise (1983a), Meyer/Wise (1983b).



verlorengegangenen Anreize durch die Stauchung der Lohnkurve zurückführen. Westdeutschland weist keinerlei Effekte diesbezüglich auf (vgl. Bachmann et al. (2012b) S. 14 f).

Ob der Mindestlohn die Entsendung ausländischer Arbeitskräfte reduziert hat, kann aufgrund fehlender Daten nicht überprüft werden (vgl. Apel et al. (2012a) S. 13). Des Weiteren haben die Autoren untersucht, ob der Mindestlohn einen Einfluss auf die Weiterbildungsmaßnahmen der Unternehmen gezeitigt hat. Dafür können verschiedene Gründe ausschlaggebend sein. Zum einen könnten Unternehmen versuchen, die gestiegenen Lohnkosten durch Einsparungen bei den Weiterbildungsmaßnahmen zu kompensieren. Zum anderen könnten die Unternehmen aber auch versuchen, die Produktivität der Beschäftigten durch verstärkte Qualifikationsmaßnahmen zu erhöhen. Allerdings konnte keine Veränderung bei den Weiterbildungsmaßnahmen festgestellt werden. Apel et al. (2012a) führt das auf den geringen Stellenwert zusätzlicher Qualifikation im Bauhauptgewerbe zurück. Veränderungen gab es jedoch bei den Überstunden. In Experteninterviews wurde darauf hingewiesen, dass seit der Einführung des Mindestlohns kaum noch Überstunden anfallen oder aber schwarz entlohnt werden, um so Kosten zu vermeiden. Eine Überprüfung dieser Aussagen ist jedoch nicht möglich, da die verfügbaren Daten keine detaillierten Angaben zu den Arbeitszeiten aufweisen (vgl. Apel et al. (2012a) S. 14).

Abschließend ist noch darauf hinzuweisen, dass sich die Effekte, die eine Einführung des Mindestlohns im Bauhauptgewerbe hervorgerufen hat, nicht unmittelbar auf andere Branchen übertragen lassen (vgl. Apel et al. (2012a) S. 17). Die Bauindustrie weist im Vergleich zu anderen Wirtschaftszweigen einzigartige Charakteristika auf. So besteht diese Industrie zum einen hauptsächlich aus kleineren Betrieben, was die Entstehung eines geordneten, betrieblichen Arbeitsmarktes erschwert. Zum anderen ist die Baubranche in hohem Maße von konjunkturellen und saisonalen Schwankungen betroffen. Da die Endprodukte nicht lagerfähig sind, führt dies unmittelbar zu einer erhöhten Arbeitskräftefluktuation. Und schließlich ist das Bauhauptgewerbe stark von öffentlichen Aufträgen und somit von fiskalpolitischen Überlegungen abhängig (vgl. Apel et al. (2012a) S. 2 f).

#### ***4.1.4.2 Ergebnisse von Simulationsstudien***

Neben den Auswertungen der Informationen des Bauhauptgewerbes werden die Auswirkungen eines allgemeinen Mindestlohns anhand von Mikrosimulationen prognostiziert. Diese ex-ante Studien basieren auf großen Haushaltsumfragen wie dem Sozio-

oekonomischen Panel des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW). Diese Datengrundlage erlaubt es, die Einkommensstruktur und das Arbeitsangebot der Haushalte abzubilden und die Wirkungen politischer Maßnahmen zu prognostizieren. So analysieren Müller/Steiner (2008) und Müller/Steiner (2010) die hypothetische Einführung eines allgemeinen Mindestlohns von 7,50 Euro für die Bundesrepublik. Die Analyse bezieht sich auf das Basisjahr 2005. Ihre Ergebnisse zeigen, dass die Löhne im unteren Einkommensbereich deutlich ansteigen. Dies führt aber nicht zu einem Rückgang der Armut, da zu wenige Familien am Mindestlohn partizipieren. Des Weiteren verändert sich auch die Einkommensungleichheit nur geringfügig, da sich die Haushaltsnettoeinkommen kaum verändern. Die Autoren führen dies hauptsächlich auf die Anrechnungsvorschriften des Systems sozialer Sicherung zurück. Für diesen Mindestlohn errechnen Knabe/Schöb (2008) einen Beschäftigungsrückgang im unteren Entlohnungsbereich um 840.000, wobei Ostdeutschland überproportional betroffen wäre. Dieser Wert liegt um ca. 20% höher als in der Studie von Ragnitz/Thum (2007), die einen Rückgang um 621.000 ausweisen. Dies lässt sich auf die unterschiedliche Datenbasis und methodische Änderungen zurückführen (vgl. Knabe/Schöb (2008) S. 14). Negative Beschäftigungseffekte werden zudem noch in Höhe von 220.000 (Müller/Steiner (2010) S. 18) und 1,2 Mio. (Bachmann et al. (2008) S. 30) ausgewiesen, wobei letztere Studie ein Rückgang für alle Qualifikationsstufen in Ostdeutschland ausweist, aber für Westdeutschland einen positiven Effekt für die Hochqualifizierten feststellt. Knabe/Schöb (2008) errechnen zudem eine zusätzliche Belastung des Staates von vier Mrd. Euro, dem eine Erhöhung der Einkommen der Haushalte um 1,1 Mrd. Euro entgegensteht. Ähnlich wie Müller/Steiner (2010) zeigen sie, dass die vorhandenen Regelungen zur sozialen Sicherung die Einkommenseffekte für die Arbeitnehmer reduzieren. Insbesondere „Aufstocker“ – Haushalte können deshalb nicht von einem Mindestlohn profitieren (vgl. Knabe/Schöb (2008) S. 17 f).

Auf Grundlage des SOEP für das Jahr 2007 simulieren Bauer et al. (2009) die zu erwartenden Auswirkungen bei unterschiedlicher Höhe des Mindestlohns. Für ihre Untersuchung unterstellen sie einen Mindestlohn in Höhe von 5 Euro, 7,50 Euro und 10 Euro. Nach ihren Berechnungen reduziert sich die Arbeitsnachfrage um 523.000 Personen bei einem Mindestlohn in Höhe von 5 Euro und um 1,5 Mio. Erwerbstätige bei einem Mindestlohn in Höhe von 10 Euro (vgl. Bauer et al. (2009) S. 235). Dies betrifft hauptsächlich Personen, die geringfügig beschäftigt sind oder in Teilzeit arbeiten sowie Geringqualifizierte. Die Autoren analysieren zusätzlich die fiskalischen Effekte eines allgemeinen Mindestlohns. Nach ihren Berechnungen erhöhen sich zwar ab einem Mindestlohn von 7,50 Euro sowohl die

Einnahmen aus der Einkommenssteuer wie auch die Sozialabgaben, andererseits sinken die Unternehmenssteuern und es erhöht sich der Aufwand für ALG I und ALG II. Insgesamt prognostizieren die Autoren eine fiskalische Gesamtbelastung in Höhe von 12,2 Mrd. Euro bei einem Mindestlohn von 7,5 Euro und 16,4 Mrd. Euro bei einem Lohn von 10 Euro (vgl. Bauer et al. (2009) S. 236).

#### 4.1.5 Internationale Studien

Während es für die Bundesrepublik nur wenige empirische Studien zu den Auswirkungen eines Mindestlohns gibt, ist die internationale Literatur wesentlich umfangreicher. Es ist aber fraglich, inwieweit sich die internationale empirische Evidenz auf Deutschland übertragen lässt, da sich die Rahmenbedingungen der einzelnen Länder und insbesondere die sozialen Sicherungssysteme gravierend voneinander unterscheiden (vgl. Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2006c) Kasten 22). Eine detaillierte Übersicht über die internationalen Studien zum Mindestlohn findet sich unter anderem in Brown (1999), Metcalf (2007) und Neumark/Wascher (2008). Die im vorherigen Abschnitt vorgestellten Ergebnisse für das deutsche Bauhauptgewerbe entsprechen zum Großteil den Erkenntnissen dieser Studien. So zeigt sich auch hier, dass ein Mindestlohn zu Lohnsteigerungen der unteren Lohngruppen führt (vgl. u.a. Card/Krueger (1994) für die USA und Stewart (2004) für Großbritannien). Darüber hinaus zeigen sich in den amerikanischen Studien Spill-over-Effekte des Mindestlohns auf höhere Einkommensbereiche (vgl. Card/Krueger (1995), DiNardo et al. (1996), Lee (1999), Neumark/Wascher (2008)).<sup>23</sup> Demgegenüber stellt die Mehrzahl der Studien für Großbritannien keine entsprechenden Effekte fest (vgl. Dickens/Manning (2004a), Dickens/Manning (2004b), Stewart (2011)).<sup>24</sup>

Grundsätzlich zeigen die meisten Studien eine negative Lohnelastizität der Arbeitsnachfrage. Deshalb sind die analysierten Auswirkungen eines Mindestlohns auf die Beschäftigung fast durchgehend negativ (vgl. Neumark/Wascher (1992), Neumark/Wascher (1994), Deere et al. (1995), Kim/Taylor (1995) S. 178. Baker et al. (1999), Burkhauser et al. (2000a), Burkhauser

---

<sup>23</sup> Theoretische Begründungen für diesen Effekt finden sich bei Stewart (2009) S. 5 f, Falk et al. (2006) und Flinn (2006).

<sup>24</sup> Stewart (2011) weist aber auf eine bisher nicht veröffentlichte Studie von Butcher/Dickens/Manning hin, die im Auftrag der Low Pay Commission durchgeführt wurde. In dieser Untersuchung wurden signifikante Spill-over-Effekte für Großbritannien im Zeitraum von 1999 bis 2007 festgestellt. Ein Hinweis auf die Arbeit von Butcher, Tim; Dickens, Richard, Manning, Alan: „The Impact of the National Minimum Wage on the Wage Distribution“, findet sich auf [http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/rep\\_research\\_index.shtml](http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/rep_research_index.shtml) (abgerufen Oktober 2012).

et al. (2000b), Couch/Wittenburg (2001), Keil et al. (2001), Neumark (2001) sowie Sabia (2008)). Die Mehrheit der Studien konzentriert sich dabei auf Personen im Alter von 16-24 Jahren, da diese Gruppe meist am stärksten vom Rückgang der Beschäftigungsquote betroffen ist (siehe auch Müller (2010) für Deutschland). Sabia (2008) untersucht die Auswirkungen der Mindestlohngesetzgebung in den USA für alleinerziehende Mütter. Er zeigt, dass der Großteil der alleinerziehenden Mütter vom Mindestlohn nicht betroffen ist, da ihr Arbeitseinkommen oberhalb dieser Lohngrenze liegt. Lediglich Mütter mit geringer Qualifikation fallen in die Gruppe der Mindestlohnempfänger. Hier zeigt sich jedoch ein signifikanter Rückgang der Beschäftigung sowie eine Reduktion der geleisteten Arbeitsstunden (vgl. Sabia (2008) S. 859 sowie Burkhauser/Sabia (2007)).

Eine Kontroverse lösten die Studien von Card/Krueger (1994), Card/Krueger (1995) und Card/Krueger (2000) aus. Mit Hilfe des DvD-Ansatzes zeigen die Autoren, dass die Beschäftigung in der Fast-Food Branche in New Jersey 1992 durch die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns gestiegen ist. Ähnliche Ergebnisse wurden auch in einer früheren Studie von Katz/Krueger (1992) für die Fast-Food Industrie in Texas gezeigt. Das ist insbesondere deshalb interessant, da sich diese Branche durch einen hohen Preiswettbewerb und eine hohe Arbeitnehmerfluktuation auszeichnet. Normalerweise reagiert sie zudem stark auf Lohnveränderungen, da sie eine lohnintensive Branche darstellt (vgl. Bosch et al. (2009) S. 33). Diese Ergebnisse wurden in der Literatur intensiv diskutiert (vgl. Wimmer (1996), Neumark/Wascher (2000) sowie Neumark/Wascher (2008) S. 71–78). In einer weiteren Arbeit (Card/Krueger (2000)) konnte die Robustheit der Ergebnisse bestätigt werden. Damit sind erstmalig empirisch nachgewiesene, positive Beschäftigungseffekte eines Mindestlohns dokumentiert (vgl. Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2006c) Kasten 22). Positive Beschäftigungseffekte eines Mindestlohns werden auch für Großbritannien (Machin/Manning (1994), Stewart (2004); Dickens/Draca (2005)) und für Frankreich (Dolado et al. (1996)) ausgewiesen. Dem stehen jedoch aktuelle Studien mit negativen Effekten gegenüber, z.B. Sabia (2009) für die USA, Machin et al. (2003), Machin/Joan Wilson (2004) für Großbritannien und Abowd et al. (1999) für Frankreich.

Insgesamt geben die Studien kein einheitliches Bild über die Effekte eines Mindestlohns ab. Während zwar eine Veränderung der Lohnverteilung insbesondere im unteren Einkommensbereich nachgewiesen werden kann, sind die Beschäftigungseffekte umstritten. Diese sind stark von der Marktsituation innerhalb der einzelnen Branche, den beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen und insbesondere vom System der sozialen

Sicherung abhängig. Es ist zudem fraglich, inwieweit die Ergebnisse der hauptsächlich angelsächsischen Literatur auf Deutschland übertragen werden können.

## **4.2 Das bedingungslose Grundeinkommen**

Eine sehr weitgehende Reform des Sozialstaats stellt die Forderung nach Einführung eines bedingungslosen Grundeinkommens dar. Ein Grundeinkommen, das unabhängig vom individuellen Bedarf und der persönlichen Arbeitsbereitschaft gewährleistet wird, würde das Subsidiaritätsprinzip, also das Prinzip der Nachrangigkeit sozialer Transferleistungen, außer Kraft setzen. Darüber hinaus hätten staatliche Transferleistungen nicht mehr die Funktion eines vorübergehenden Auffangnetzes in besonderen Lebenslagen, sondern werden zu einer dauerhaften Leistung (vgl. Apolte (2004) S. 16). Die Befürworter sehen in einer bedarfsunabhängigen Einkommensleistung einen Beitrag für mehr Autonomie in der privaten Lebensführung, zur Humanisierung der Arbeitswelt, zur Förderung der ehrenamtlichen Tätigkeit sowie insgesamt zu mehr Verteilungsgerechtigkeit in der Gesellschaft (vgl. z.B. <http://www.grundeinkommen.de>).

Im Folgenden werden die Wirkungsweise und die zu erwartenden Effekte eines bedingungslosen Grundeinkommens dargestellt. Nach einem kurzen Überblick über die Notwendigkeit und die Ziele dieses Instruments und der unterschiedlichen Ausgestaltungsmöglichkeiten werden die Effekte eines bedingungslosen Grundeinkommens dargestellt. Im Mittelpunkt stehen dabei die Auswirkungen auf das Arbeitsangebot der Haushalte sowie auf die Finanzlage der öffentlichen Haushalte. Die Ausführungen basieren zum einen auf dem durch Experimente und Projekte generierten Datenmaterial und zum anderen auf Simulationsstudien. Dabei stehen jene Grundeinkommensmodelle im Vordergrund, die eine aufkommensneutrale Finanzierung über die Einkommensteuer vorsehen. Hinweise zu anderen, meist konsumsteuerfinanzierten Modellen, werden an der entsprechenden Stelle gegeben.

### **4.2.1 Argumente für ein bedingungsloses Grundeinkommen**

Die Begründung eines bedingungslosen Grundeinkommens lässt sich in zwei Argumentationslinien unterscheiden. Die erste Begründung ist sozialphilosophischer Natur und geht insbesondere auf van Parijs (1995) zurück. Danach ist jede Gesellschaft verpflichtet, ihren Mitgliedern das größtmögliche Maß an individueller Freiheit zukommen zu lassen.

„Freiheit“ wird dabei nicht nur negativ als Abwesenheit von Zwang verstanden, sondern positiv als Befähigung zu eigenständigem und eigenverantwortlichem Handeln interpretiert. Diese Freiheit beinhaltet auch die Freiheit vom Zwang zum Arbeitsangebot, da alle Lebensentwürfe gleichrangig zu behandeln sind. Auf der materialen Ebene korrespondiert dieses Ziel mit einem bedingungslos gewährten Grundeinkommen, das über eine Besteuerung aller Einkunftsarten zu finanzieren ist. Der Steuersatz ist dabei so zu wählen, dass das Grundeinkommen maximal wird. Etwas zurückhaltender argumentiert der humanistische Ansatz (vgl. hierzu Krebs (2000))<sup>25</sup>. Ziel ist hier die „unbedingte Garantie eines humanitären Sockels“, der jedem Gesellschaftsmitglied eine menschenwürdige Existenz unabhängig vom gewählten Lebensentwurf ermöglicht. Hieraus lässt sich die Forderung nach einem bedingungslosen Grundeinkommen in Höhe des soziokulturellen Existenzminimums ableiten.

Die zweite Argumentationslinie ist eher praktischer Natur und begründet sich über die bestehenden Defizite der sozialen Sicherung. Insbesondere wird kritisiert, dass sich aufgrund eines unzureichenden Abstands zwischen Transferleistungen und unteren Erwerbseinkommen die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit für den Hilfeempfänger nicht lohnt (vgl. Breyer et al. (2004) S. 27 und Brümmerhoff (2007) S. 361). Außerdem sind die einzelnen Transferleistungen intransparent und schlecht aufeinander abgestimmt, so dass es zu „Sprüngen“ im Entlastungsverlauf kommt. Ein garantiertes Grundeinkommen könnte die bestehenden Sozialleistungen in einem einheitlichen System zusammenfassen und die gesetzten verteilungspolitischen Ziele effizienter realisieren, als das im bestehenden System der Fall ist.

#### 4.2.2 Theoretische Grundlagen

Das bedingungslose Grundeinkommen wird bereits seit längerem unter dem Begriff der negativen Einkommenssteuer diskutiert (vgl. hierzu Mitschke (1985), Metze (1988) S. 790 sowie Hüther (1990)). Eine negative Einkommenssteuer ist durch drei Parameter gekennzeichnet:

- das Mindesteinkommen ( $Y_M$ ),
- die Transferentzugsrate ( $t$ ) sowie
- das kritische Einkommen ( $Y_K$ ).

---

<sup>25</sup> Für weitere aktuelle Literatur zum humanistischen Ansatz in der Gerechtigkeitstheorie siehe z.B. Raz (1986), Margalit (1996), Anderson (1999) und Krebs (2000).

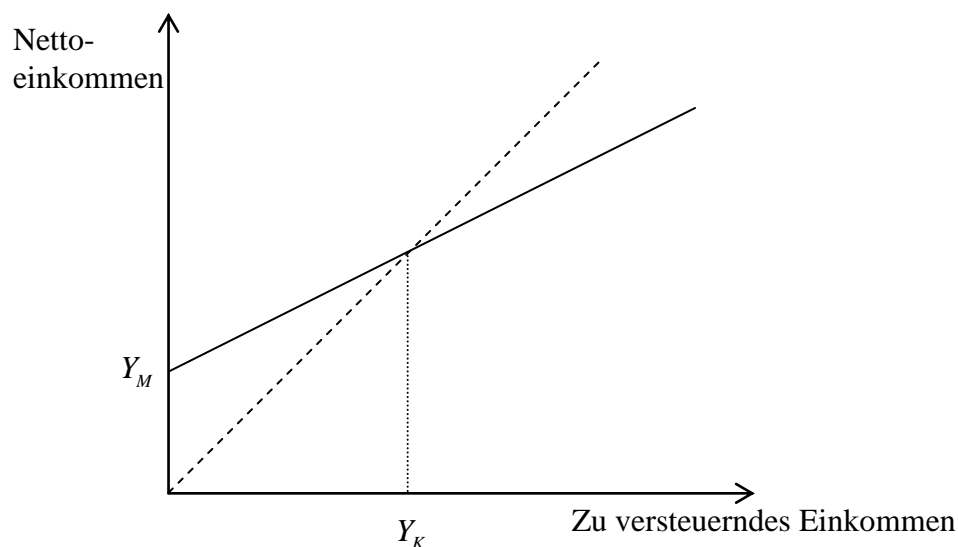


Abbildung 4: Nettoeinkommensverlauf bei einer negativen Einkommensteuer

Das Mindesteinkommen ist jene Transferleistung, die eine Person ohne eigenständige Einkünfte erhält. Es entspricht damit dem bedingungslosen Grundeinkommen. Zusätzliche Einkünfte werden zu einem bestimmten Prozentsatz ( $t$ ) auf das Grundeinkommen angerechnet. Ab einem bestimmten „kritischen“ Einkommen ( $Y_K$ ) ist der Transferanspruch vollständig verbraucht. Ab dieser Grenze wird der Haushalt vom Nettoempfänger zum Nettozahler. Der grundlegende Zusammenhang wird in Abbildung 4 nochmals veranschaulicht.

Diese drei Parameter stehen in einem deterministischen Verhältnis zueinander, da sich das kritische Einkommen als Quotient aus Mindesteinkommen und Anrechnungssatz ergibt:

$$Y_K = \frac{Y_M}{t}.$$

Dies bedeutet: je höher das bedingungslose Grundeinkommen ( $Y_M$ ) und je niedriger der Anrechnungssatz ( $t$ ) gewählt wird, desto höher fällt das kritische Einkommen aus und desto höher ist der fiskalische Aufwand des Modells.

#### 4.2.3 Effekte

Ein bedingungsloses Grundeinkommen stellt einen tiefgreifenden Eingriff in die soziale Sicherung dar. Dementsprechend fällt es schwer, die damit verbundenen Effekte auf das Arbeitsangebot und die Beschäftigungsnachfrage abzuschätzen. Im Wesentlichen existieren

drei Datenquellen, auf die sich eine Wirkungsanalyse stützen kann: Das *Alaska Permanent Fund* Programm, die *Income Maintenance Experiments* in den USA sowie Simulationsstudien. Die zentralen Ergebnisse dieser Studien werden im Folgenden referiert.

#### 4.2.3.1 Internationale Evidenz

In der Diskussion um eine Einführung eines bedingungslosen Grundeinkommens werden häufig drei Fallbeispiele genannt, die am ehesten an die Idee eines bedingungslosen Grundeinkommens heranreichen. Dabei handelt es sich um den *Alaska Permanent Fund*, eine Gesetzesinitiative in Brasilien und ein Pilotprojekt in Namibia.

Der US-Bundesstaat Alaska liegt mit seinem seit 1976 eingeführten Programm, dem *Alaska Permanent Fund*<sup>26</sup>, noch am nächsten an der Idee eines bedingungslosen Grundeinkommens. Alaska führt dabei 25% der Einnahmen aus den staatlichen Ölgeschäften an einen Fond ab, von dem seit 1982 die Hälfte des Gewinns an die Bürger Alaskas ausgezahlt wird (vgl. Hsieh (2003) S. 398 und O'Brien/Olson (1990)). Da die Auszahlung abhängig von den Einnahmen sowie der Anzahl der Einwohner ist, variiert dieser Transfer stark. Meistens liegt die Auszahlung zwischen 1000-2000 US-Dollar pro Jahr. Dieser Transfer ist somit nicht existenzsichernd, sondern gewährt den Einwohnern einen Anteil an den Ressourcen des Landes.

Überlegungen für ein bedingungsloses Grundeinkommen gibt es zudem in Brasilien (*Basic Income Guarantee*), das als bisher einziges Land auch die rechtlichen Voraussetzungen dafür geschaffen hat. Dieses Gesetz (Nr. 10.835), das im Januar 2004 verabschiedet wurde, sieht eine Implementierung eines bedingungslosen Grundeinkommens in ganz Brasilien vor. Die Regierung Brasiliens ist jedoch von diesem Vorschlag abgerückt und hat stattdessen mit dem *Bolsa Familia* ein Programm eingeführt, das einen Transfer an einkommensschwache Familien vorsieht.<sup>27</sup>

Schließlich ist noch Namibias *Basic Income Grant*<sup>28</sup> zu nennen. Dieses Sozialprojekt, das sich über Spenden finanziert, zahlte in den Jahren 2008 und 2009 monatlich 100 Namibia-Dollar (ca. 9 Euro) an die Einwohner einer bestimmten Region (930 Empfänger). Das

---

<sup>26</sup><http://www.apfc.org> (abgerufen Oktober 2012).

<sup>27</sup> Für weitere Informationen siehe Suplicy (2005), Lavinás (2006), Suplicy (2007).

<sup>28</sup> <http://www.bignam.org/> (abgerufen Oktober 2012)



Existenzminimum in Namibia beträgt monatlich 152 Namibia-Dollar; der *Basic Income Grant* ist somit nicht existenzsichernd. Der Abschlussbericht (Basic Income Grant Coalition (2009)) empfiehlt eine landesweite Einführung dieses Modells für Namibia. Aber auch dieses Modell wird von der Politik nicht weiter verfolgt.

In den USA wurden zwischen 1969 und 1982 vier große Experimente (*Income Maintenance Experiments*) zu den Wirkungen eines garantierten Einkommens durchgeführt. Aufgrund der negativen Effekte wurde jedoch von einer flächendeckenden Implementierung dieses Modells abgesehen. Die Struktur dieser Experimente ist in Tabelle 3 dargestellt (vgl. Munnell (1986) S. 1–2).<sup>29</sup>

Nummer	Ort	Zeit	Anzahl der Haushalte	Art der Haushalte
1	New Jersey Pennsylvania	1968-1972	1.357	Städtisch, Paare, niedriges Einkommen
2	Iowa North Carolina	1969-1973	809	Ländlich, Familien, niedriges Einkommen
3	Gary, Indiana	1971-1974	1.780	Afroamerikanisch, (59% alleinerziehende Mütter)
4	Seattle Denver	1971-1982	4.800	Städtisch

Tabelle 3: BGE Experimente in den USA

Eine Zusammenfassung der empirischen Ergebnisse findet sich bei Burtless (1986). Die Einführung eines bedingungslosen Grundeinkommens führt zu einer deutlichen Reduktion des Arbeitsangebots und der Erwerbseinkommen. Signifikante Ausnahmen stellen die männlichen Afroamerikaner im New Jersey Experiment, die weiße Bevölkerung im Iowa-Experiment sowie die afroamerikanischen Frauen im Gary-Experiment dar. Im Rahmen des Gary-Experiments zeigen Burtless/Hausman (1978) zudem, dass das Arbeitsangebot nicht auf

---

<sup>29</sup> Zusätzlich gibt es noch ein ähnliches Experiment für Kanada. Für weitere Informationen hierzu siehe Hum/Simpson (1993).

Änderungen der marginalen Transferenzugsrate reagiert (vgl. Burtless/Hausman (1978) S. 1123). Für die Arbeitsangebotseffekte ist ausschließlich die Höhe des bedingungslosen Grundeinkommens ausschlaggebend. Hausman/Wise (1979) weisen für das Gary-Experiment einen Einkommensrückgang von 8% aus, der durch die gesunkenen Arbeitszeiten verursacht wird (vgl. Hausman/Wise (1979) S. 471).

Mit der Einführung eines bedingungslosen Grundeinkommens werden auch positive Effekte auf die Bildungsbeteiligung verbunden. Im Rahmen des Gary-Experiments zeigen McDonald/Stephenson (1979), dass Schüler aus Haushalten, die Transferleistungen empfangen, eine längere Schuldauer aufweisen und bessere schulische Leistungen erbringen (vgl. auch Maynard/Murnane (1979)). Ähnliche Effekte lassen sich auch für Schülerinnen nachweisen, wobei diese Effekte erst ab einem höheren bedingungslosen Grundeinkommen eintreten. Aufgrund erheblicher methodischer Schwierigkeiten im experimentellen Design wird jedoch die Belastbarkeit dieser Ergebnisse stark angezweifelt.<sup>30</sup>

#### 4.2.3.2 Simulationsstudien

Aufgrund fehlender Daten basieren die deutschen Studien zu den Auswirkungen eines bedingungslosen Grundeinkommens vor allem auf Simulationsstudien. Vorschläge zur Einführung eines bedingungslosen Grundeinkommens finden sich dabei bei fast allen politischen Parteien. Ein prominenter Vorschlag stammt vom ehemaligen Ministerpräsidenten des Landes Thüringen, Dieter Althaus (CDU) (vgl. Althaus (2007), Borchard (2007)). Das Modell des *Solidarischen Bürgergeldes* wird an dieser Stelle exemplarisch besprochen, da es hierzu wissenschaftliche Analysen sowie einer umfassenden Stellungnahme des Sachverständigenrats gibt.<sup>31</sup> Das *Solidarische Bürgergeld* sieht ein bedingungsloses Grundeinkommen von monatlich 600 Euro vor, das jedem Bürger unabhängig von seinem Einkommen ausgezahlt wird.<sup>32</sup> Zusätzlich werden 200 Euro Gesundheitsprämie direkt an die Krankenkassen als Pauschale abgeführt. Diese 800 Euro (*großes Bürgergeld*) gelten für Personen unterhalb eines Monatseinkommens von 1600 Euro oder ab 67 Jahren. Für Personen

---

<sup>30</sup> Siehe hierzu u.a. Greenberg et al. (1981), Greenberg/Halsey (1983) und Ashenfelter/Plant (1990).

<sup>31</sup> Für eine Übersicht über weitere Modelle siehe u.a. Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2007). Eigenständige Vorschläge finden sich zudem u.a. bei Mitschke (1985), Hüther (1990), BMWi (2002) S. 41–59, Poreski/Emmler (2006), Hohenleitner/Straubhaar (2008) und Werner (2010).

<sup>32</sup> Die folgende Darstellung bezieht sich auf die Fassung des *Solidarischen Bürgergeldes* aus dem Jahr 2007. Ein überarbeitetes Konzept des *Solidarischen Bürgergeldes* wurde 2010 in Althaus/Binkert (2010) veröffentlicht, das ein niedrigeres Bürgergeld sowie eine allgemeine Grenzsteuer von 40% vorsieht.

oberhalb dieses Einkommens reduziert sich das Grundeinkommen inklusive Gesundheitsprämie auf 400 Euro (*kleines Bürgergeld*) und bei Kindern auf 500 Euro (vgl. Opielka/Strengmann-Kuhn (2007) S. 81). Das große Bürgergeld wird mit einer negativen Einkommensteuer mit einer Transferenzugsrate von 50%, das kleine Bürgergeld mit 25% verknüpft.

Die Analyse von Opielka/Strengmann-Kuhn (2007), die sich auf die SOEP-Welle von 2004 stützt, berechnet Zusatzkosten des Staates in Höhe von 189 Mrd. Euro für die oben vorgestellte Variante des Bürgergeldes, ohne jedoch Anpassungseffekte der Haushalte zu berücksichtigen. Allerdings entstehen diese zusätzlichen Kosten ausschließlich durch die Gesundheitsprämie. Die höheren Kosten durch das Bürgergeld werden durch die steigenden Einnahmen der Einkommensteuer ausgeglichen (vgl. Opielka/Strengmann-Kuhn (2007) S. 82 f). Eine gesamte Finanzierung ist somit nur über eine Anhebung der Steuersätze bzw. der Transferenzugsraten möglich. Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2007) berechnet für das Althaus-Modell hingegen einen unmittelbaren Fehlbetrag in Höhe von 246 Mrd. Euro. Durch positive Arbeitsangebotseffekte reduziert sich dieser Fehlbetrag auf 227 Mrd. Euro.<sup>33</sup> Eine aufkommensneutrale Finanzierung könnte mit einer Transferenzugsrate von 80% gewährleistet werden. Dies würde jedoch nur einen unwesentlichen Unterschied zum aktuellen Arbeitslosengeld II darstellen (Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2007) Ziffer 336-338).

Die Ergebnisse des Sachverständigenrats zeigen, dass die Armutsquote durch die Einführung eines bedingungslosen Grundeinkommens gesenkt werden kann. Demgegenüber nimmt die Ungleichverteilung der verfügbaren Einkommen zu (Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2007): Ziffer 340).

In einer Studie des DIW zeigen Meinhardt et al. (1996) (zitiert nach Apolte (2004)), dass eine negative Einkommensteuer unterschiedliche Einkommens- und Arbeitsangebotseffekte auf die verschiedenen Einkommensgruppen hat. Bei den Beschäftigten mit hohem Einkommen (insbesondere bei Männern) werden aufgrund des unelastischen Arbeitsangebots kaum Änderungen des Arbeitsangebots und der Arbeitseinkommen auftreten. Die Anreize durch den niedrigeren Transferenzug führen aber bei der Gruppe der Nicht-Erwerbstätigen zu einer verstärkten Rückkehr auf den Arbeitsmarkt. Nicht eindeutig sind hingegen die Effekte auf die

---

<sup>33</sup> Ähnliche Größenordnungen finden sich auch bei der Analyse von Bonin/Schneider (2007).

Bevölkerungsgruppe mit niedrigen Einkommen, da hier entweder der Partizipationseffekt oder der Arbeitszeiteffekt überwiegen kann (vgl. Meinhardt et al. (1996), zitiert nach Apolte (2004) S. 29 f).

Zusammenfassend lässt sich somit festhalten, dass ein bedingungsloses Grundeinkommen prinzipiell finanzierbar ist, aber nicht mit den im politischen Raum diskutierten Parametern. Vorschläge mit hohen Anreizeffekten wie das *Solidarische Bürgergeld*, das Entzugsraten von 25-50% vorsieht, sind aufgrund der Mehrbelastung der öffentlichen Haushalte nicht finanzierbar. Des Weiteren ist zu berücksichtigen, dass sich die prognostizierten Effekte auf eine Situation vor Inkrafttreten der Agenda 2010 beziehen. Aufgrund der mittlerweile eingetretenen Änderungen im System der sozialen Sicherung ist zu erwarten, dass diese Effekte inzwischen geringer ausfallen dürften.

## 5. Fazit

Art und Umfang der Erwerbstätigkeit haben sich in den vergangenen Jahrzehnten erkennbar verändert. Die durchschnittliche Arbeitszeit hat sich signifikant reduziert und flexiblere Formen der Arbeitszeitgestaltung haben an Bedeutung gewonnen. Gleichzeitig ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen – und hier insbesondere von verheirateten Müttern - deutlich gestiegen. Diese Entwicklungen entsprechen nachweislich den Wünschen der Beschäftigten und stellen somit einen erkennbaren sozialen Fortschritt dar. Allerdings erfolgt die Erwerbsbeteiligung von Frauen in hohem Maße über reguläre Teilzeitbeschäftigung und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse und damit über Erwerbsformen, die keine eigenständige soziale Sicherung gewährleisten. Darüber hinaus ist festzustellen, dass die tatsächlichen Arbeitszeiten in vielen Fällen nicht den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten entsprechen. So geben insbesondere geringfügig Beschäftigte und teilzeitbeschäftigte Frauen an, ihre Arbeitszeit ausweiten zu wollen, während bei den vollzeitbeschäftigten Männern vielfach der Wunsch nach einer Reduktion der Wochenarbeitszeit vorhanden ist. Würden die tatsächlichen Arbeitszeiten den individuellen Präferenzen angepasst, so würde sich auch die geschlechtsspezifische Arbeitszeitlücke verringern; tatsächlich ist jedoch festzustellen, dass sich der Unterschied in den geleisteten Arbeitszeiten insbesondere in den letzten Jahren wieder vergrößert.

Atypische Beschäftigungsverhältnisse und innovative Arbeitszeitformen haben in den vergangenen Jahren an Bedeutung gewonnen. Aufgrund der verstärkten Flexibilitätsanforderungen seitens der Unternehmen, aber auch bedingt durch geänderte Erwerbswünsche der Beschäftigten, haben sich Beschäftigungsformen jenseits des traditionellen „Normalarbeitsverhältnisses“ durchgesetzt. Sozialversicherungspflichtige wie sozialversicherungsfreie Teilzeitbeschäftigung, Arbeitszeitkonten und Modelle der Telearbeit werden zunehmend praktiziert. Diese innovativen Formen der Erwerbsarbeit beinhalten Chance aber auch Risiken für die Beschäftigten. So können flexible Formen der Erwerbsarbeit die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf erleichtern und neue Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnen. Insbesondere die Teilzeitbeschäftigung gilt als besonders geeignet, um familiäre Verpflichtungen mit einer Erwerbstätigkeit zu vereinbaren. Dies entspricht auch den geäußerten Präferenzen der Mütter. Dabei ist auffallend, dass sich die gewünschten Arbeitszeiten an die institutionellen Rahmenbedingungen anpassen. So wird eine geringfügige Beschäftigung von vielen Müttern gewünscht und auch vielfach praktiziert. Innovative Arbeitszeitmodelle wie insbesondere Langzeitarbeitskonten werden demgegenüber nur in geringem Umfang umgesetzt. Dabei ist auffallend, dass sich die Verfügbarkeit und die Inanspruchnahme auf Arbeitnehmer in einer gehobenen beruflichen Stellung und mit langer Betriebszugehörigkeit konzentrieren. Des Weiteren lassen sich geschlechtsspezifische Unterschiede in der Verwendung der Arbeitszeitguthaben feststellen. Während Männer die Zeitkonten überwiegend nutzen, um den Eintritt in den Ruhestand zeitlich nach vorne zu verlagern, verwenden Frauen ihre angesparten Zeitguthaben vor allem für Familienzeiten. Ob sich durch diese innovativen Arbeitszeitmodelle neue Formen der sozialen Strukturierung ergeben, muss durch weitergehende Forschung geklärt werden.

Die Analyse der Finanzierungsmodelle zur Gestaltung innovativer Erwerbsformen hat gezeigt, dass weit reichende Eingriffe in den Lohnsetzungsprozess oder in das System sozialer Sicherung mit erheblichen Auswirkungen auf den Beschäftigungsgrad verbunden sein können. Die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns ist mit hohen beschäftigungspolitischen Risiken verbunden, während die verteilungspolitischen Effekte allenfalls geringfügig sind. Ein bedingungsloses Grundeinkommen stellt einen gravierenden Eingriff in die Architektur des Systems sozialer Sicherung dar. Sofern das bedingungslose Grundeinkommen existenzsichernd sein soll, ist seine Einführung mit einem erheblichen fiskalischen Mehraufwand verbunden und seine nachhaltige Finanzierung daher fraglich. Anstelle einer grundlegenden Systemreform wäre vielmehr zu überprüfen, ob bestimmte

Instrumente des Sozialversicherungssystems, die sich erkennbar negativ auf den Umfang der Erwerbstätigkeit auswirken, reformiert werden müssten. Zu denken ist hier insbesondere an die Regelungen zur geringfügigen Beschäftigung. Diese Maßnahmen stellen nicht nur ein systeminkonformes Element der Sozialversicherung dar, sondern wirken sich erkennbar nachteilig auf den Erwerbsumfang von Frauen aus.

## Anhang

Land	EU	OECD	Mindestlohn (pro Std) in €	Land	EU	OECD	Mindestlohn (pro Std) in €
Australien		x	11,50	Mexiko		x	0,43
Belgien	x	x	8,75	Neuseeland		x	7,39
Bulgarien	x		0,80	Niederlande	x	x	8,88
Chile		x	-	Norwegen		x	-
Dänemark	x	x	-	Österreich	x	x	5,99
Deutschland	x	x	-	Polen	x	x	2,10
Estland	x	x	1,80	Portugal	x	x	2,92
Finnland	x	x	-	Rumänien	x		0,97
Frankreich	x	x	9,22	Schweden	x	x	-
Griechenland	x	x	3,39	Schweiz		x	-
Irland	x	x	8,65	Slowakei	x	x	1,88
Island		x	-	Slowenien	x	x	4,41
Israel		x	3,80	Spanien	x	x	3,89
Italien	x	x	-	Südkorea		x	2,97
Japan		x	6,64	Tschechien	x	x	1,96
Kanada		x	7,16	Türkei		x	1,96
Lettland	x		1,68	Ungarn	x	x	1,92
Litauen	x		1,40	USA		x	5,21
Luxemburg	x	x	10,41	Vereinigtes Königreich	x	x	7,01
Malta	x		3,96	Zypern	x		3,91

Tabelle 4: Mindestlöhne in der EU (Stand Jan. 2012)

Quelle: WSI (2012) sowie OECD; <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=RHMw>

Mindestlöhne in Deutschland am 1. August 2012		
Mindestlöhne	Früheres Bundesgebiet und Land Berlin	Neue Länder ohne Berlin
	Euro/Stunde	
Abfallwirtschaft	8,33	8,33
Bauhauptgewerbe		
Werker, Maschinenwerker	11,05	10,00
Fachwerker, Maschinisten, Kraftfahrer	13,40 Berlin: 13,25	10,00
Bergbauspezialarbeiten		
Werker, Hauer	11,53	11,53
Hauer, Facharbeiter mit Spezialkenntnissen	12,81	12,81
Berufliche Aus- und Weiterbildung	12,60	11,25
Dachdecker	11,00	11,00
Elektrohandwerk	9,80 <sup>1</sup>	8,65 <sup>2</sup>
Gebäudereinigung		
Innen- und Unterhaltungsreinigungsarbeiten	8,82	7,33
unter anderem Glas- und Fassadenreinigungsarbeiten	11,33	8,88
Maler und Lackierer		
ungelernte Arbeitnehmer	9,75	9,75
gelernte Arbeiter, Gesellen	12,00	9,75
Pflegebranche	8,75	7,75
Sicherheitsdienstleistungen	7,00 bis 8,75 <sup>3</sup>	7,00
Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft	8,00 <sup>1</sup>	7,00 <sup>2</sup>
Zeitarbeit	7,89 <sup>1</sup>	7,01 <sup>2</sup>

Tabelle 5: Mindestlöhne in Deutschland

<sup>1</sup>Ohne Berlin.<sup>2</sup>Einschließlich Berlin.<sup>3</sup>Bundesland spezifische Regelungen. Mindestlohn in Euro je Stunde: Baden-Württemberg: 8,75; Bayern: 8,28; Nordrhein-Westfalen: 8,09; Hessen: 7,63; Niedersachsen: 7,38; Bremen: 7,33; Hamburg: 7,31; Berlin, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein: 7,00.

Quelle:

<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/Mindestloehne/Tabelle/MindestlohnDeutschland.html;jsessionid=95C5749AEFB695BA9F94FFEBCA244EBF.cae4> (abgerufen Oktober 2012).



## Literaturverzeichnis

- Abowd, John M.; Kramarz, Francis; Margolis, David (1999): Minimum Wages and Employment in France and the United States. In: *NBER Working Paper Series* (6996).
- Alier, Joan (2009): Socially Sustainable Economic De-Growth. In: *Development and Change* (40), S. 1099–1119.
- Althammer, Jörg (2002): Erwerbsarbeit in der Krise? Zur Entwicklung und Struktur der Beschäftigung im Kontext von Arbeitsmarkt, gesellschaftlicher Partizipation und technischem Fortschritt. Berlin: Duncker & Humblot.
- Althaus, Dieter (2007): Das Solidarische Bürgergeld. In: Michael Borchard (Hg.): Das solidarische Bürgergeld. Analysen einer Reformidee. Stuttgart: Lucius & Lucius, S. 2–12.
- Althaus, Dieter; Binkert, Hermann (Hg.) (2010): Solidarisches Bürgergeld. Den Menschen trauen - Freiheit nachhaltig und ganzheitlich sichern. 2. Aufl. Norderstedt: Books on Demand.
- Anderson, Elizabeth S. (1999): What is the Point of Equality. In: *Ethics* 109 (2), S. 287–337.
- Angrist, Joshua D.; Krueger, Alan B. (1999): Empirical Strategies in Labor Economics. In: Orley Ashenfelter und David E. Card (Hg.): *Handbook of labor economics*. New York: North-Holland (3), S. 1277–1366.
- Apel, Helmut; Bachmann, Ronald; Bender, Stefan; vom Berge, Philipp; Fertig, Michael; Frings, Hanna; König, Marion; Möller, Joachim; Paloyo, Alfredo; Schaffner, Sandra; Tamm, Marcus; Umkehrer, Matthias; Wolter, Stefanie (2012a): Arbeitsmarktwirkungen der Mindestlohneinführung im Bauhauptgewerbe. In: *Journal of Labour Market Research*.
- Apel, Helmut; Bachmann, Ronald; vom Berge, Philipp; König, Marion; Kröger, Hanna; Paloyo, Alfredo; Schaffner, Sandra; Umkehrer, Matthias; Wolter, Stefanie (2012b): Mindestlohn im Bauhauptgewerbe. Folgen für die Beschäftigung blieben aus. In: *IAB Kurzbericht* (4).
- Apolte, Thomas (2004): Negativ-Einkommensteuer-Transfersystem. In: *Parlamentarischer Beratungs- und Gutachterdienst des Landtags NRW*.
- Ashenfelter, Orley; Plant, Mark W. (1990): Nonparametric Estimates of the Labor-Supply Effects of Negative Income Tax Programs. In: *Journal of Labor Economics* 8 (1), S. 396.
- Ayudhya, Uracha Chatrakul Na; Lewis/Suzan (2011): From "Balancers" to "Integrators"? Young Professionals Talk About "Work" and the Rest of "Life" in the UK. In: Stephan Kaiser, Max Ringelstetter, Doris Ruth Eikhof und Miguel Pina e. Cunha (Hg.): *Creating Balance? International Perspectives on the Work-Life Integration of Professionals*. Berlin, Heidelberg: Springer, S. 47–63.
- Bachmann, Ronald; Bauer, Thomas K.; Kluve, Jochen; Schaffner, Sandra; Schmidt, Christoph M. (2008): Mindestlöhne in Deutschland. Beschäftigungswirkungen und fiskalische Effekte. In: *RWI: Materialien* (43).
- Bachmann, Ronald; Bauer, Thomas K.; Kroeger, Hanna (2012a): Minimum Wages as a Barrier to Entry: Evidence from Germany. In: *IZA Discussion Paper Series* (6484).
- Bachmann, Ronald; König, Marion; Schaffner, Sandra (2012b): Lost in Transition? Minimum Wage Effects on German Construction Workers. In: *IZA Discussion Paper Series* (6760).

Baker, Michael; Benjamin, Dwayne; Stanger, Shuchita (1999): The High and Lows of the Minimum Wage Effect: A Time-Series Cross-Section Study of the Canadian Law. In: *Journal of Labor Economics* 17 (2), S. 318–350.

Basic Income Grant Coalition (2009): Der entscheidende Unterschied: Das Grundeinkommen in Namibia. Basic Income Grant Pilot Projekt. Forschungsbericht. Unter Mitarbeit von Claudia Haarmann, Dirk Haarmann, Herbert Jauch, Hilma Shindondola-Mote, Nicoli Niekerk Ingrid van Nattrass und Michael Samson.

Bauer, Frank; Munz, Eva (2005): Arbeitszeiten in Deutschland. 40plus und hochflexibel. In: *WSI Mitteilungen* (1), S. 40–48.

Bauer, Thomas K.; Kluge, Jochen; Schaffner, Sandra; Schmidt, Christoph M. (2009): Fiscal Effects of Minimum Wages: An Analysis for Germany. In: *German Economic Review* 10 (2), S. 224–242.

Beckmann, Petra (2002): Zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeitmodelle von Frauen mit Kindern liegen immer noch weit auseinander. In: *IAB Werkstattbericht* (12).

Bertrand, Marianne; Duflo Esther; Mullainathan, Sendhil (2004): How much should we trust differences-in-differences estimates? In: *The Quarterly Journal of Economics* 119 (1), S. 249–275.

Blanchard, Oliver; Wolfers J. (2000): The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence. In: *Economic Journal* (110), S. C1-C33.

BMWi (2002): Reform des Sozialstaats für mehr Beschäftigung im Bereich gering qualifizierter Arbeit. In: *BMWi - Dokumentation* (512). Online verfügbar unter <http://www.bmwi.de/BMWi/Navigation/Service/Publikationen/publikationen-archiv,did=17854.html>, zuletzt geprüft am 06.01.2012.

Bonin, Holger; Schneider, Hilmar (2007): Beschäftigungswirkungen und fiskalische Effekte einer Einführung des Solidarischen Bürgergeldes. In: *IZA Discussion Paper Series*.

Bonß, W. (1998): Arbeitsmarktbezogene Zukunftsszenarien. In: Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (Hg.): *Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen. Anlageband 3*. Bonn, S. 49–106.

Borchard, Michael (Hg.) (2007): *Das solidarische Bürgergeld. Analysen einer Reformidee*. Stuttgart: Lucius & Lucius.

Bosch, Gerhard; Weinkopf, Claudia; Kalina, Thorsten (2009): Mindestlöhne in Deutschland. Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung. In: *WISO-Diskurs*.

Breyer, Friedrich; Franz, Wolfgang; Homburg, Stefan; Schnabel, Reinhold; Wille, Eberhard (2004): *Reform der sozialen Sicherung*. Berlin: Springer.

Brown, Charles (1999): Minimum Wages, Employment, and the Distribution of Income. In: Orley Ashenfelter und David E. Card (Hg.): *Handbook of labor economics*. New York: North-Holland (3), S. 2101–2163.

Brümmerhoff, Dieter (2007): *Finanzwissenschaft*. 9., vollst. überarb. und erw. Aufl. München: Oldenbourg.

Buch, Holger; Rühmann, Peter (1998): Quantitative und qualitative Bedeutung von Nicht-Normarbeitsverhältnissen in Deutschland. In: Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten

Bayern und Sachsen (Hg.): *Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen. Anlageband 3.* Bonn, S. 7–59.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2011): *Statistisches Taschenbuch.* Bonn.

Bundesministerium für Familie, Senioren Frauen und Jugend (Hg.) (2010): *Europäischer Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit.* Berlin.

Bundesregierung (2011): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Brigitte Pothmer, Markus Kurth, Beate Müller-Gemmeke, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Drucksache 17/5697. Berlin.

Burkhauser, Richard V.; Couch, Kenneth A.; Wittenburg, David C. (2000a): A Reassessment of the New Economics of the Minimum Wage Literature with Monthly Data from the Current Population Survey. In: *Journal of Labor Economics* 18 (4), S. 653–680.

Burkhauser, Richard V.; Couch, Kenneth A.; Wittenburg, David C. (2000b): Who Minimum Wage Increases Bite: An Analysis Using Monthly Data from the SIPP and the CPS. In: *Southern Economic Journal* 67 (1), S. 16–40.

Burkhauser, Richard V.; Sabia, Joseph J. (2007): The Effectiveness of Minimum-Wage Increases in Reducing Poverty: Past, Present, and Future. In: *Contemporary Economic Policy* 25 (2), S. 262–281.

Burtless, Gary (1986): The Work Response to a Guaranteed Income: A Survey of Experimental Evidence. In: Alicia H. Munnell (Hg.): *Lessons from the Income Maintenance Experiments. Proceedings of a Conference Held in September 1986 (Conference Series No., 30)*, S. 22–52.

Burtless, Gary; Hausman, Jerry A. (1978): The Effect of Taxation on Labor Supply: Evaluating the Gary Negative Income Tax. In: *Journal of Political Economy* 86 (6), S. 1103–1130.

Büssing, Andre; Drodofsky, Anita; Hegendörfer, Katrin (2003): *Telearbeit und Qualität des Arbeitslebens.* Göttingen u.a.: Hogrefe-Verlag.

Card, David E.; Krueger, Alan B. (1995): *Myth and measurement. The new economics of the minimum wage.* Princeton, N.J.: Princeton University Press.

Card, David; Krueger, Alan B. (1994): Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania. In: *American Economic Review* 84 (4), S. 772–793.

Card, David; Krueger, Alan B. (2000): Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania: Reply. In: *American Economic Review* 90 (5), S. 1397–1420.

Couch, Kenneth A.; Wittenburg, David C. (2001): The Response of Hours of Work to Increases in the Minimum Wage. In: *Southern Economic Journal* 68 (1), S. 171–177.

Deere, Donald; Murphy, Kevin M.; Welch, Finis (1995): Employment and the 1990-1991 minimum-wage hike. In: *American Economic Review* 85 (2), S. 232–237.

Dickens, Richard; Draca, Mirko (2005): The employment effects of the October 2003 increase in the national minimum wage. In: *CEP Discussion Paper* (693).

Dickens, Richard; Manning, Alan (2004a): Has the national minimum wage reduced UK wage inequality. In: *Journal of the Royal Statistical Society. Series A (Statistics in Society)* 167 (4), S. 613–626.

Dickens, Richard; Manning, Alan (2004b): Spikes and spill-overs: The impact of the national minimum wage on the wage distribution in a low-wage sector. In: *The Economic Journal* 114 (494), S. C95.

Dietz, Martin (2012): Fachkräftemangel und Erosion des Normalarbeitsverhältnisses – ein Widerspruch? In: *Fachtagung des Statistischen Bundesamtes „Zwischen atypischer Beschäftigung und Fachkräftemangel?“*.

DiNardo, John; Fortin, Nicole M.; Lemieux, Thomas (1996): Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973-1992. A Semiparametric Approach. In: *Econometrica* 64 (5), S. 1001–1044.

Dolado, Juan; Kramarz, Francis; Machin, Stephen; Manning, Alan; Margolis, David; Teulings, Coen (1996): The economic impact of minimum wages in Europe. In: *Economic Policy* 11 (23), S. 317–372.

Dostal, Werner (1995): Die Informatisierung der Arbeitswelt- Multimedia, offene Arbeitsformen und Telearbeit. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 28 (4), S. 527–543.

Düll, Herbert; Ellguth, Peter (1999): Betriebliche Strukturen der Teilzeitbeschäftigung in West- und Ostdeutschland. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 1993, 1996 und 1998. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 32 (3), S. 269–280.

Eichhorst, Werner; Feil, Michael; Marx, Paul (2010): Crisis, what Crisis? Patterns of Adaptation in European Labor Markets. In: Klaus F. Zimmermann und Christian Wey (Hg.): *The economy, crises, and the labor market*. Berlin: Duncker & Humblot (Applied Economics Quarterly Supplement), S. 29–57.

Eikhof, Doris Ruth; Warhurst, Chris; Haunschild, Alexander (2007): Introduction. What work? What life? What balance? Critical reflections on the work-life balance-debatte. In: *Employee Relations* 29 (4), S. 325–333.

Falk, Armin; Fehr, Ernst; Zehnder, Christian (2006): Fairness Perceptions and Reservation Wages - the Behavioral Effects of Minimum Wage Laws. In: *The Quarterly Journal of Economics* 121 (4), S. 1347–1381.

Festing, Marion; Okech, Jana (2007): Vertikale Arbeitsmarktsegmentation nach dem Geschlecht. Ein neoinstitutionalistischer Erklärungsversuch am Beispiel Deutschlands und Schwedens. In: *Zeitschrift für Personalforschung* 21 (1), S. 42–59.

Filipo, Fabrice (2008): Conceptual Roots of Degrowth. In: Fabrice Filipo und Françoise Schneider (Hg.): *Proceedings of the First International Conference on Economic De-Growth for Ecological Sustainability and Social Equity*. Paris, S. 24–28.

Flinn, Christopher J. (2006): Minimum Wage Effects on Labor Market Outcomes under Search, Matching, and Endogenous Contact Rates. In: *Econometrica* 74 (4), S. 1013–1062.

Franke, Reiner (2005): Gesamtwirtschaftliche Auswirkungen des technischen Wandels im Industriesektor. Eine Input-Output-Studie mit Endogenisierung des Konsums. In: Gerhard Huber, Hagen Krämer und Heinz D. Kurz (Hg.): *Einkommensverteilung, technischer Fortschritt und struktureller Wandel*. Marburg, S. 271–295.

Franz, Wolfgang (2009): *Arbeitsmarktökonomik*. 7. Aufl. Berlin, Heidelberg: Springer.

Frings, Hanna (2012): The employment effect of industry-specific, collectively-bargained minimum wages. In: *Ruhr Economic Papers* (348).

- Genenger, Angie (2005): Telearbeit. In: Ulrich Preis (Hg.): Innovative Arbeitsformen. Flexibilisierung von Arbeitszeit, Arbeitsentgelt, Arbeitsorganisation. Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt, S. 1057–1127.
- Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit (2009): Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2009. Hg. v. Europäische Kommission. Luxemburg.
- Gerner, Hans-Dieter (2012): Die Produktivitätsentwicklung und die Rolle von Arbeitszeitkonten während der großen Rezession 2008/2009. Ergebnisse auf der Grundlage des IAB Betriebspanels. In: *Zeitschrift für Personalforschung* 26 (1), S. 30–47.
- Glaser, W.R (1993): Außerbetriebliche Arbeitsstätten - psychologisch, praktisch und ein wenig visionär gesehen. In: *IBM-Nachrichten* (315), S. 15–21.
- Greenberg, David; Halsey, Harlan (1983): Systematic Misreporting and Effects of Income Maintenance Experiments on Work Effort: Evidence from the Seattle-Denver Experiment. In: *Journal of Labor Economics* 1 (4), S. 380–407.
- Greenberg, David; Moffit, Robert; Friedmann, John (1981): Underreporting and Experimental Effects on Work Effort: Evidence from the Gary Income Maintenance Experiment. In: *The Review of Economics and Statistics* 63 (4), S. 581–589.
- Haddon, Leslie; Brynin, Malcom (2005): The character of telework and the characteristics of teleworkers. In: *New Technology, Work and Employment* 20 (1), S. 34–46.
- Hart, Robert; Ruffel, Robin (2000): Moins d'heures pour plus d'emplois? In: *Economie internationale* (83), S. 35–46.
- Haucap, Justus; Pauly, Uwe; Wey, Christian (2001): Collective wage setting when wages are generally binding - An antitrust perspective. In: *International Journal of Law and Economics* (21), S. 287–307.
- Hausman, Jerry A.; Wise, David A. (1979): Attrition Bias in Experimental and Panel Data: The Gary Income Maintenance Experiment. In: *Econometrica* 47 (2), S. 455–474.
- Heckman, James J.; Lalonde, Robert J.; Smith, Jerrey A. (1999): The Economics and Econometrics of Active Labor Market Programs. In: Orley Ashenfelter und David E. Card (Hg.): *Handbook of labor economics*. New York: North-Holland (3), S. 1865–2097.
- Heckmann, Markus; Schank, Thorsten (2004): Kehrtwende in der Arbeitszeitpolitik. In: *Wirtschaftsdienst* 84 (8), S. 512–518.
- Hinrichs, Karl (1996): Das Normalarbeitsverhältnis und der männliche Familienernährer als Leitbilder der Sozialpolitik. In: *Sozialer Fortschritt* 45 (4), S. 102–107.
- Hoffmann, Edeltraud; Walwei, Ulrich (1998): Normalarbeitsverhältnis: Ein Auslaufmodell? Überlegungen zu einem Erklärungsmodell für den Wandel der Beschäftigungsformen. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 31 (3), S. 409–425.
- Hohenleitner, Ingrid; Straubhaar, Thomas (2008): Bedingungsloses Grundeinkommen und Solidarisches Bürgergeld - mehr als sozialutopische Konzepte. In: Thomas Straubhaar (Hg.): *Bedingungsloses Grundeinkommen und Solidarisches Bürgergeld - mehr als sozialutopische Konzepte*. Hamburg: Hamburg University Press, S. 9–127.
- Holly, Sarah; Mohnen, Alwine (2012): Impact of working hours on work-life balance. In: *SOEP Papers on Multidisciplinary Panel Data Research* (465), S. 1–33.
- Holst, Elke (2007): Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern liegen näher beieinander als tatsächliche Arbeitszeiten. In: *DIW Wochenbericht* 74 (14-15), S. 209–223.

Hsieh, Chang-Tai (2003): Do Consumers React to Anticipated Income Changes? Evidence from the Alaska Permanent Fund. In: *The American Economic Review* 93 (1), S. 397–405.

Hum, Derek; Simpson, Wayne (1993): Economic Response to a Guaranteed Annual Income: Experience from Canada and the United States. In: *Journal of Labor Economics* 11 (1), S. S263-S296.

Hunt, Jennifer (1999): Has Work-Sharing Worked in Germany? In: *Quarterly Journal of Economics* 114 (1), S. 117–148.

Hüther, Michael (1990): Integrierte Steuer-Transfer-Systeme für die Bundesrepublik Deutschland. Normative Konzeption und empirische Analyse. Berlin: Duncker & Humblot.

IAB; RWI; ISG (2011): Evaluation bestehender gesetzlicher Mindestlohnregelungen. Branche: Bauhauptgewerbe. Online verfügbar unter <http://www.rwi-essen.de/publikationen/rwi-projektberichte/>.

ifo Institut für Wirtschaftsforschung e.V. (2008): Mindestlohn: Für und Wider. In: *ifo Schnelldienst* 61 (6).

Kaiser, Stephan; Ringelstetter, Max; Reindl, Cornelia U.; Stolz, Martin L. (2010): Die Wirkung von Work-Life Balance Initiativen auf das Mitarbeitersengagement. Eine empirische Untersuchung in der Unternehmensberatungsbranche. In: *Zeitschrift für Personalforschung* 24 (3), S. 231–265.

Kamp, Lothar (2000): Telearbeit. Betriebs- und Dienstvereinbarungen. In: *edition der Hans Böckler Stiftung* 31, S. 1–103.

Katz, Lawrence F.; Krueger, Alan B. (1992): The Effect of the Minimum Wage on the Fast-Food Industry. In: *Industrial & Labor Relations Review* 46 (1), S. 6–21.

Keil, Manfred; Robertson, Donald; Symons, James (2001): Minimum wages and employment. London: Centre for Economic Performance.

Keller, Berndt (2008): Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Formen, Verbreitung, soziale Folgen. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* (27).

Keller, Berndt; Schulz, Susanne; Seifert, Hartmut (2012): Entwicklungen und Strukturmerkmale der atypisch Beschäftigten in Deutschland bis 2010. In: *WSI Diskussionspapier* (182), S. 1–28.

Kendzia, Michael J. (2010): Der Aufstieg des Normalarbeitsverhältnisses in Deutschland – vom Ausbruch des Zweiten Weltkriegs bis zur Ölkrise 1973. In: *IZA Discussion Paper Series* (5364).

Kim, Taeil; Taylor, Lowell J. (1995): The Employment Effect in Retail Trade of California's 1988 Minimum Wage Increase. In: *Journal of Business and Economic Statistics* 13 (2), S. 175–182.

Klinger, Sabine; Wolf, Katja (2008a): Teilzeitbeschäftigung. Wachstum aus eigener Kraft. In: *IAB-Forum* (1), S. 10–15.

Klinger, Sabine; Wolf, Katja (2008b): What explains changes in full-time and part-time employment in Western Germany? A new method on an old question. In: *IAB-Discussion Paper* (7).

Knabe, Andreas; Schöb, Ronnie (2008): Minimum Wage Incidence: The Case for Germany. In: *CESifo Working Paper* (2432).

- Kohli, Martin (1985): Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 37 (1), S. 1–29.
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (Hg.) (1998): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen. Anlageband 3. Bonn.
- König, Marion; Möller, Joachim (2008): Mindestlohneffekte des Entsendegesetzes? - Eine Mikrodatenanalyse für die deutsche Bauwirtschaft. In: *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung* 2 (3), S. 327–346.
- König, Marion; Möller, Joachim (2009): Impacts of minimum wages: a microdata analysis for the German construction sector. In: *International Journal of Manpower* 30 (7), S. 716–741.
- Korte, Werner (2005): Einführung von Telearbeit in Unternehmen und Verwaltungen. Status quo, Potential, Anwendungsmodelle und Vorgehensweise bei der Einführung. Kloster Banz.
- Krebs, Angelika (2000): Why Mothers Should Be Fed. In: *Analyse & Kritik* (22), S. 155–178.
- Kümmerling, Angelika; Jansen, Andreas; Lehndorff, Steffen (2008): Immer mehr Frauen sind erwerbstätig – aber mit kürzeren Wochenarbeitszeiten. In: *IAQ-Report* (4).
- Lampert, Heinz; Althammer, Jörg (2007): Lehrbuch der Sozialpolitik. 8. Aufl. Berlin [u.a.]: Springer.
- Lavinias, Lena (2006): From means-test schemes to basic income in Brazil: Exceptionality and paradox. In: *International Social Security Review* 59 (3), S. 103–125.
- Lee, D. S. (1999): Wage Inequality in the United States During the 1980s: Rising Dispersion or Falling Minimum Wage? In: *The Quarterly Journal of Economics* 114 (3), S. 977–1023.
- Machin, Stephen; Joan Wilson (2004): Minimum wages in a low-wage labour market: Care homes in the UK. In: *The Economic Journal* 114 (494), S. 102–109.
- Machin, Stephen; Manning, Alan (1994): The Effects of Minimum Wages on Wage Dispersion and Employment. Evidence from the U.K. Wages Councils. In: *Industrial & Labor Relations Review* 47 (2), S. 319–329.
- Machin, Stephen; Manning, Alan; Rahman, Lupin (2003): Where the Minimum Wage Bites Hard: Introduction of Minimum Wages to a Low Wage Sector. In: *Journal of the European Economic Association* 1 (1), S. 154–180.
- Manning, Alan (2003a): Monopsony in motion: Imperfect competition in labor markets. Princeton, N.J: Princeton University Press.
- Manning, Alan (2003b): The real thin theory: monopsony in modern labour markets. In: *Labour Economics* 10 (2), S. 105–131.
- Manning, Alan (2004): Monopsony and the efficiency of labour market interventions. In: *Labour Economics* 11 (2), S. 145–163.
- Manning, Alan (2006): A Generalised Model of Monopsony. In: *Economic Journal* 116 (508), S. 84–100.
- Margalit, Avishai (1996): The decent society. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Maynard, Rebecca A.; Murnane, Richard J. (1979): The Effects of a Negative Income Tax on School Performance: Results of an Experiment. In: *Journal of Human Resources* 14 (4), S. 463–476.

- McDonald, John F.; Stephenson, Stanley P. (1979): The Effect of Income Maintenance on the School-Enrollment and Labor-Supply Decisions of Teenagers. In: *Journal of Human Resources* 14 (4), S. 488–495.
- Meinhardt, Volker; Svindland, Dagmar; Teichmann, Dieter; Wagner, Gert G. (1996): Auswirkungen der Einführung eines Bürgergeldes. Neue Berechnungen des DIW. In: *DIW Wochenbericht* 63 (32), S. 533–543.
- Metcalf, David (2007): Why Has the British National Minimum Wage Had Little or No Impact on Employment? In: *CEP Discussion Paper* (781).
- Metze, Ingolf (1988): Negative Einkommensteuer. In: Willi Albers und Anton Zottmann (Hg.): *Handwörterbuch der Wirtschaftswissenschaft (HdWW)*, Bd. 9. Ungekürzte Studienausg. Stuttgart [u.a.]: Fischer, S. 788–799.
- Meyer, Robert H.; Wise, David A. (1983a): Discontinuous Distributions and Missing Persons: The Minimum Wage and Unemployed Youth. In: *Econometrica* 51 (6), S. 1677–1698.
- Meyer, Robert H.; Wise, David A. (1983b): The Effects of the Minimum Wage on the Employment and Earnings of Youth. In: *Journal of Labor Economics* 1 (1), S. 66–100.
- Mitschke, Joachim (1985): Steuer- und Transferordnung aus einem Guss. Entwurf einer Neugestaltung der direkten Steuern und Sozialtransfers in der Bundesrepublik Deutschland. Baden-Baden: Nomos.
- Mögel, Nicola A. (2007): Belange der Familie mitdenken - Zufriedenheit steigern, Kosten senken. Familienkultur bei der promeos GmbH. In: Adelheid Esslinger und Deniz B. Schobert (Hg.): *Erfolgreiche Umsetzung von Work-Life Balance in Organisationen. Strategien, Konzepte, Maßnahmen*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag, S. 257–268.
- Möller, Joachim (2010): The German labor market response in the world recession – demystifying a miracle. In: *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung* 42 (4), S. 325–336.
- Mückenberger, Ulrich (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. In: *Zeitschrift für Sozialreform* 31, S. 415–435.
- Müller, Kai-Uwe (2010): Employment Effects of a Sectoral Minimum Wage in Germany. In: *DIW Discussion Papers* (1061).
- Müller, Kai-Uwe; Steiner, Viktor (2008): Would a Legal Minimum Wage Reduce Poverty? A Microsimulation Study for Germany. In: *DIW Discussion Papers* (791).
- Müller, Kai-Uwe; Steiner, Viktor (2010): Labor Market and Income Effects of a Legal Minimum Wage in Germany. In: *DIW Discussion Papers* (1000).
- Munnell, Alicia H. (1986): Lessons from the Income Maintenance Experiments: An Overview. In: Alicia H. Munnell (Hg.): *Lessons from the Income Maintenance Experiments. Proceedings of a Conference Held in September 1986 (Conference Series No., 30)*, S. 1–21.
- Mutz, Gerhard; Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang; Koenen, Elmar (1995): *Diskontinuierliche Erwerbsverläufe. Analysen zur postindustriellen Arbeitslosigkeit*. Opladen: Leske + Budrich.
- Necati, Lale; Suhre, Nadja (2005): Arbeitszeitkonten. In: Ulrich Preis (Hg.): *Innovative Arbeitsformen. Flexibilisierung von Arbeitszeit, Arbeitsentgelt, Arbeitsorganisation*. Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt, S. 161–195.
- Neumann, Regina (2007): Das Serviceangebot der Sozialen Dienste der Firma Henkel KGaA. In: Adelheid Esslinger und Deniz B. Schobert (Hg.): *Erfolgreiche Umsetzung von Work-Life Balance in Organisationen. Strategien, Konzepte, Maßnahmen*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag, S. 311–319.



- Neumark, David (2001): The Employment Effects of Minimum Wages: Evidence from a Prespecified Research Design. In: *Industrial Relations* 40 (1), S. 121–144.
- Neumark, David; Wascher, William (1992): Employment Effects of Minimum and Subminimum Wages: Panel Data on State Minimum Wage Laws. In: *Industrial & Labor Relations Review* 46 (1), S. 55–81.
- Neumark, David; Wascher, William (1994): Employment Effects of Minimum and Subminimum Wages: Reply to Card, Katz, and Krueger. In: *Industrial & Labor Relations Review* 47 (3), S. 497–512.
- Neumark, David; Wascher, William (2000): Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania: Comment. In: *American Economic Review* 90 (5), S. 1362–1396.
- Neumark, David; Wascher, William L. (2008): Minimum wages. Cambridge, Mass: MIT Press.
- Nickell, Stephen; Nunziata, Luca; Ochel, Wolfgang (2005): Unemployment in the OECD since the 1960s. What do we Know? In: *Economic Journal* (115), S. 1–27.
- O'Neill, Thomas A.; Hambley, Laura A.; Greidanus Nathan S.; MacDonnell, Rhiannon; Kline, Theresa J.B (2009): Predicting teleworkers success: an exploration of personality, motivational, situational, and job characteristics. In: *New Technology, Work and Employment* 24 (2), S. 144–162.
- O'Brien, J. Patrick; Olson, Dennis O. (1990): The Alaska Permanent Fund and Dividend Distribution Program. In: *Public Finance Review* 18 (2), S. 139–156.
- Ochel, Wolfgang (2008): Tarifliche Mindestlöhne, Allgemeinverbindlichkeit und Entsenderichtlinie in Europa. In: *ifo Schnelldienst* 61 (4), S. 19–24.
- OECD (2012): Arbeitszeiten. In: OECD (Hg.): Die OECD in Zahlen und Fakten 2011-2012. Wirtschaft, Umwelt, Gesellschaft, S. 165.
- Opielka, Michael; Strengmann-Kuhn, Wolfgang (2007): Das Solidarische Bürgergeld - Finanz- und sozialpolitische Analyse eines Reformkonzepts. In: Michael Borchard (Hg.): Das solidarische Bürgergeld. Analysen einer Reformidee. Stuttgart: Lucius & Lucius.
- Osterland, Martin (1990): Normalbiographie und Normalarbeitsverhältnis. In: Peter A. Berger und Stefan Hradil (Hg.): Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile. Göttingen: O. Schwartz, S. 351–361.
- Pennekamp, Johannes (2011): Wohlstand ohne Wachstum: Ein Literaturüberblick. In: *MPIfG working paper* (11/1), S. 1–43.
- Pfeifer, Christian (2007): Eine theoretische und empirische Analyse der betrieblichen Determinanten von Teilzeitarbeit, Mini- und Midi-Jobs. In: *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung* (1), S. 65–76.
- Poreski, Thomas; Emmeler, Manuel (2006): Die Grüne Grundsicherung. Ein Diskussionspapier für den Zukunftskongress von Bündnis 90/ Die Grünen.
- Ragnitz, Joachim; Thum, Marcel (2007): Zur Einführung von Mindestlöhnen: Empirische Relevanz des Niedriglohnsektors. In: *ifo Schnelldienst* 60 (10), S. 33–35.
- Rattenhuber, Pia (2011): Building the Minimum Wage. Germany's First Sectoral Minimum Wage and its Impact on Wages in the Construction Industry. In: *DIW Discussion Papers* (1111).

- Raz, Joseph (1986): *The morality of freedom*. Oxford: Oxford University Press.
- Regnard, Pierre (2008): Minimum Wages 2008. In: *Eurostat - Statistics in focus* (105).
- Sabia, Joseph J. (2008): Minimum wages and the economic well-being of single mothers. In: *Journal of Policy Analysis and Management* 27 (4), S. 848–866.
- Sabia, Joseph J. (2009): The Effects of Minimum Wage Increases on Retail Employment and Hours: New Evidence from Monthly CPS Data. In: *Journal of Labor Research* 30 (1), S. 75–97.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2001): Jahresgutachten 2001/2002: Für Stetigkeit - gegen Aktionismus. Wiesbaden.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2004): Jahresgutachten 2004/2005: Erfolge im Ausland - Herausforderungen im Inland. Wiesbaden.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2006a): Arbeitslosengeld II reformieren: Ein zielgerichtetes Kombilohnmodell. Expertise im Auftrag des Bundesministers für Wirtschaft und Technologie. Wiesbaden.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2006c): Jahresgutachten 2006/07: Widerstreitende Interessen - ungenutzte Chancen. Wiesbaden.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2007): Jahresgutachten 2007/08: Das Erreichte nicht verspielen. Wiesbaden.
- Scheier, Franziska; Hildebrandt, Eckart (2010): Arbeitszeit. Eine wichtige Dimension für die Lebenslaufperspektive? In: *Diskussion Paper WZB* (506), S. 1–61.
- Schietinger, Marc (2005): Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben. Wer trägt das Risiko der Arbeitszeitflexibilisierung? In: *WSI Mitteilungen* (6), S. 339–345.
- Schmid, Günther; Protsch, Paula (2009): Wandel der Erwerbsformen in Deutschland und Europa. In: *Discussion Paper WZB* (505), S. 1–55.
- Schmidt, Alexandra (2012): Mit sich und der Familie im Einklang. In: *Personalwirtschaft* (3), S. 46–47.
- Schneider, Hilmar (2012): Die Beseitigung von Arbeitszeithürden als Beitrag zur Lösung des Fachkräftemangels. In: *IZA Standpunkte* (50).
- Schreiber, Sven; Logeay, Camille (2003): Effekte einer Arbeitszeitverkürzung : empirische Evidenz für Frankreich. In: *DIW Discussion Papers* (362), S. 1–26.
- Schulten, Thorsten (2011): WSI-Mindestlohnbericht 2011 – Mindestlöhne unter Krisendruck. In: *WSI - Mitteilungen* (3), S. 131–137.
- Schüpbach, Heinz; Zölch, Martina; Soll, Katrin (2001): Arbeitszeitverkürzung und Arbeitszeitgestaltung. Gesetzliche Rahmenbedingungen und betriebliche Projekte in Frankreich. In: Eberhard Ulich (Hg.): *Beschäftigungswirksame Arbeitszeitmodelle*. Zürich: vdf Hochschulverlag, S. 251–285.
- Seifert, Hartmut; Mauer, Andreas (2004): Investive Arbeitszeitpolitik. Zum Zusammenhang von Arbeitszeit und Weiterbildung. In: *WSI Mitteilungen* (4), S. 190–198.
- Seifert, Hartmut; Tangian, Andranik (2009): Index "Qualität der Arbeit". Nordische Länder und Deutschland im Vergleich. In: *WSI Mitteilungen* (1), S. 52–57.
- Statistisches Bundesamt (2007): Gliederung der Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 2008). Wiesbaden.

- Statistisches Bundesamt (2010): Ergänzungserhebung im Bauhauptgewerbe. Qualitätsbericht. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2012): Statistisches Jahrbuch 2012. Kapitel 13 Arbeitsmarkt.
- Stewart, Mark B. (2004): The employment effects of the national minimum wage\*. In: *Economic Journal* 114 (494), S. C110.
- Stewart, Mark B. (2009): Testing for Spill-over Effects of the National Minimum Wage (Report prepared for the Low Pay Commission).
- Stewart, Mark B. (2011): Wage Inequality, Minimum Wage Effects and Spillovers. In: *Warwick Economic Research Papers* (965).
- Stock-Homburg, Ruth; Bauer, Eva-Maria (2007): Work-Life-Balance im Topmanagement. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* (34), S. 25–32.
- Suplicy, Eduardo Matarazzo (2005): The Approval of the Basic Income Guarantee in Brazil. In: Karl Widerquist, Michael Anthony Lewis und Steven Pressman (Hg.): The ethics and economics of the basic income guarantee. Aldershot, Hampshire, England ;, Burlington, VT: Ashgate, S. 249–256.
- Suplicy, Eduardo Matarazzo (2007): Basic Income and Employment in Brazil. In: *Basic Income Studies* 2 (1), S. 1–6.
- Süß, Stefan; Sayah, Shiva (2011): Work-Life-Balance von Freelancern zwischen Realität und Idealvorstellung. Eine explorative Studie. In: *Zeitschrift für Personalforschung* 25 (3), S. 247–268.
- Ulich, Eberhard; Wiese, Bettina S. (2011): Life domain balance. Konzepte zur Verbesserung der Lebensqualität. Wiesbaden: Gabler.
- van Parijs, Philippe (1995): Real freedom for all. What (if anything) can justify Capitalism? Oxford: Oxford University Press.
- Wanger, Susanne (2011): Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit: Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. In: *IAB Kurzbericht* (9), S. 1–8.
- Wanger, Susanne (2012): Arbeitszeitpotenziale von Frauen. Wunschlängen und wahre Größen. In: *IAB Forum* (1), S. 18–25.
- Werner, Götz W. (2010): Einkommen für alle. 4. Aufl. Bergisch Gladbach: Bastei Lübbe.
- Westermann, Georg (2001): Definition von Telearbeit. In: Frank Bieler, Jens Cordes, Axel Kaune, Klaus Lammich und Georg Westermann (Hg.): Organisation von Telearbeit. Rechtliche und betriebswirtschaftliche Lösungen. Berlin: Erich Schmidt Verlag.
- Wimmer, Bradley S. (1996): Minimum-wage increases and employment in franchised fast-food restaurants. In: *Journal of Labor Research* 17 (1), S. 211–214.
- Wingerter, Christian (2012): Atypische Beschäftigung: Arbeitsmarkt im Wandel. In: *Wirtschaftsdienst* 92 (3), S. 208–210.
- Wolf, Elke (1999): Arbeitszeiten im Wandel. Welche Rolle spielt die Veränderung der Wirtschaftsstruktur? In: *ZEW Dokumentation* (99-02).
- Wotschack, Philip (2010b): Lebensarbeitszeitkonten in der Perspektive sozialer Ungleichheit. Kumulation oder Abbau sozialer Benachteiligungen im Lebensverlauf (505), S. 1–54.
- Wotschack, Philip; Hildebrandt, Eckart; Scheier, Franziska (2008): Langzeitkonten. Neue Chancen für die Gestaltung von Arbeitszeiten und Lebensläufen. In: *WSI Mitteilungen* (11/12), S. 619–626.

WSI (2012): WSI-Mindestlohndatenbank. Hg. v. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut. Online verfügbar unter [http://www.boeckler.de/pdf/ta\\_mindestlohndatenbank.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/ta_mindestlohndatenbank.pdf).