

Risiken für die wirtschaftliche Entwicklung liegen derzeit eher im Inland. Eine entscheidende Rolle spielt dabei die weitere Ausrichtung der Wirtschaftspolitik, die sowohl die Umstrukturierung der Wirtschaft voran bringen als auch die Rahmenbedingungen für ausländische Investoren weiter ausgestalten muß. Momentan zeigt sich jedoch eher eine Tendenz zum verstärkten staatlichen Interventionismus. Die Energiepolitik der russischen Regierung ist durch eine wachsende staatliche Einflußnahme in den vergangenen Jahren geprägt worden. Die Aufspaltung des Yukos-Ölkonzerns und seine Einbindung in den staatlich kontrollierten Gazprom-Konzern sowie die Übernahme der staatlichen Ölkonzerne Rosneft und Sibneft durch Gazprom im vergangenen Jahr verhindern eine weitere Deregulierung des Sektors und haben ausländische Investoren eher verunsichert.¹⁰

Aufgrund der Verwendung der Einnahmen aus den Energieexporten für wichtige Reformaufgaben und den Strukturwandel der Wirtschaft besitzt die Energiewirtschaft nach wie vor eine tragende Rolle für die Wirtschaftsentwicklung. Der zu Beginn des Jahres 2004 eingerichtete Stabilisierungsfonds dient nicht nur dazu, Ölpreisschwankungen auf den Weltmärkten auszugleichen, sondern soll auch die Tilgung von Auslandsschulden gewährleisten und den Strukturwandel finanzieren. Er wird aus Über-

schüssen gespeist, die bei Zolleinnahmen auf Öl-exporte und aus Steuern auf Naturressourcen anfallen, solange der Rohölpreis eine bestimmte Grenze übersteigt.¹¹ Zolleinnahmen und Steuern auf einen Ölpreis unter dieser Grenze werden in den Staatshaushalt abgeführt.

Die generelle Abhängigkeit der russischen Wirtschaft vom Energiesektor und der Lage auf den Rohölmärkten ist vor allem auf längere Sicht problematisch. Die Entwicklung der Weltmarktpreise für Energieträger kann von der russischen Politik nur in geringem Maße beeinflusst werden. Langfristig müssen die Investitionen stärker wachsen und die Umstrukturierung der Wirtschaft vorangebracht werden. Dies ist von der russischen Regierung erkannt worden. In einem mittelfristigen Entwicklungsprogramm von Wirtschaftsminister Gref sollen durch die Umstrukturierung und Modernisierung der Wirtschaft ihre Wettbewerbsfähigkeit gefördert und gezielt neue Wachstumschancen jenseits der bisherigen Wege erschlossen werden. Beschlossen wurde das Programm allerdings erst Ende des vergangenen Jahres, da konkrete Maßnahmenpakete bislang fehlten. Es sollte als Chance für ein langfristig stabileres Wachstum tatsächlich begriffen und umgesetzt werden.

Martina.Kaempfe@iwh-halle.de

Die Arbeitszeitgestaltung in der EU aus Sicht der Beschäftigten: Ergebnisse des ad hoc labour market surveys*

Seit Mai 2004 umfaßt die Europäische Union rund 450 Millionen Menschen in 25 Ländern. Die EU-Osterweiterung, die so unterschiedliche Länder wie das große, aber eher arme Polen und das sehr kleine, aber relativ wohlhabende Slowenien betrifft, stellt die Union vor neue Herausforderungen, wie einer Neuordnung der Arbeits-, Güter- und Dienstleistungsmärkte und einem neuen Standortwettbewerb. Die ökonomischen, historischen und kulturellen nationalen Besonderheiten der Mitgliedsländer bestehen fort, auch im Zuge der europäischen Inte-

gration. Der Arbeitsmarkt ist dabei ein besonderes „Sorgenkind“ der EU. Zum einen kämpft die Gemeinschaft mit einer andauernden hohen Arbeitslosigkeit im internationalen Vergleich und nur geringer Dynamik innerhalb des Arbeitsmarktes. Zum anderen gibt es demographische Aspekte (Gebur-

¹⁰ Vgl. dazu Izvestija vom 11.01.2006 sowie www.mergers.ru vom 21.03.2006. Damit hat der Energiekonzern nunmehr neben dem Großteil der Erdgasproduktion auch rund ein Viertel der russischen Ölproduktion unter Kontrolle.

¹¹ Sie richtet sich nach dem aktuellen Ölpreis und lag im Jahr 2005 bei 20 US-Dollar/Barrel, 2006 bei 27 US-Dollar/Barrel. Die Mittel des Stabilisierungsfonds beliefen sich Ende 2005 auf etwa 1 400 Mrd. Rubel, das sind etwa 50 Mrd. US-Dollar bzw. 6% des BIP.

* Der Beitrag basiert auf einem Gutachten, das vom IWH unter den Titel „The performance of European labour markets on the basis of data obtained from the June 2004 ad hoc labour market survey“ im Auftrag der Europäischen Kommission erstellt wurde.

Tabelle:

Erwerbstätigenquoten 2004 in den Ländern der EU nach Geschlecht,
- Angaben in % -

Land	Gesamt	Männer	Frauen	Land	Gesamt	Männer	Frauen
EU25	63,3	70,9	55,7	Frankreich	63,1	69,0	57,4
EU15	64,7	72,7	56,8	Estland	63,0	66,4	60,0
Dänemark	75,7	79,7	71,6	Lettland	62,3	66,4	58,5
Niederlande	73,1	80,2	65,8	Luxemburg	61,6	72,4	50,6
Schweden	72,1	73,6	70,5	Litauen	61,2	64,7	57,8
Vereinigtes Königreich	71,6	77,8	65,6	Spanien	61,1	73,8	48,3
Zypern	68,9	79,8	58,7	Belgien	60,3	67,9	52,6
Österreich	67,8	74,9	60,7	Griechenland	59,4	73,7	45,2
Portugal	67,8	74,2	61,7	Italien	57,6	70,1	45,2
Finnland	67,6	69,7	65,6	Slowakei	57,0	63,2	50,9
Irland	66,3	75,9	56,5	Ungarn	56,8	63,1	50,7
Slowenien	65,3	70,0	60,5	Malta	54,1	75,2	32,8
Deutschland	65,0	70,8	59,2	Polen	51,7	57,2	46,2
Tschechische Republik	64,2	72,3	56,0				

Quelle: Eurostat, Pressemitteilung 112/2005.

tenrückgang, alternde Bevölkerung) in vielen EU-Ländern, die Handlungsbedarf bei der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik erzeugen.

Wie unterschiedlich die Arbeitsmarktbeteiligung in der nunmehr auf 25 Mitgliedsländer erweiterten EU ist, zeigt ein Blick auf die amtliche Statistik zu den Erwerbstätigenquoten der 15 bis 64jährigen. Sie reichen von 51,7% in Polen bis 75,7% in Dänemark (vgl. Tabelle). Auch hinsichtlich der Arbeitslosenquoten gibt es innerhalb der Union im Jahr 2004 eine Spreizung von 4,5% in Irland bis zu 18,8% in Polen.¹²

Solche beträchtlichen nationalen Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung stellen eine Herausforderung für die Regelung der Arbeitnehmerfreizügigkeit dar, die neben der Waren-, Dienstleistungs- und Kapitalverkehrsfreiheit wesentlicher Bestandteil des Binnenmarktes der EU ist. Gerade in Hin-

blick auf die freie Arbeitskräftemobilität innerhalb einer erweiterten EU gab es unter den Bürgern der alten Mitgliedsländer Befürchtungen, daß umfangreiche Arbeitskräftewanderungen aus den ehemals sozialistischen Staaten in ihre Länder stattfinden würden. Um diese und andere Fakten in Bezug auf die Arbeitsmarktsituation der EU als Ganzes, aber auch der einzelnen Länder bzw. Ländergruppen angemessen bewerten zu können, ist die genaue Analyse aktueller empirischer Daten notwendig, wie sie durch die Arbeitsmarktsurveys der EU in regelmäßigen Abständen erhoben werden. Der diesem Beitrag zugrunde liegende ad hoc labour market survey ist ein solches Instrument. Er wurde im Juni 2004 zum fünften Mal erhoben.¹³ Der Impuls zu dieser Umfrage kam 1985 aus dem Bedürfnis, zu den bereits existierenden Umfragen innerhalb

¹² Quelle: EUROSTAT.

¹³ Die vorherigen Erhebungen wurden 1985, 1989, 1994 und 1999 durchgeführt.

der EU eine weitere Quelle für vergleichbare Analysen der aktuellen Arbeitsmarktsituation und ihre weitere Entwicklung zu schaffen. Die Erhebung 2004 unterscheidet sich von vorangegangenen Erhebungen dadurch, daß sie erstmalig die zehn neuen Mitgliedsländer einschließt. Da die Gruppe der Beitrittsländer von ehemals planwirtschaftlich organisierten Staaten Mitteleuropas dominiert wird,¹⁴ gilt bei der Auswertung dieser Welle ein besonderes Augenmerk dem Vergleich von Befunden der Neumitglieder mit den Ergebnissen aus den „alten“ EU-Ländern.¹⁵

Ein wichtiges Merkmal der hier vorgestellten Umfrage ist, daß sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer mittels spezifischer Fragebögen befragt werden. Der Survey gilt als repräsentativ, zum Teil ist er als Wiederholungsbefragung angelegt. Die einbezogenen Unternehmen kommen aus den Sektoren Industrie, Handel und Dienstleistungen. Die Arbeitnehmer sind sowohl in der privaten Wirtschaft als auch im öffentlichen Dienst beschäftigt. Es befinden sich aber auch Befragte unter ihnen, die zum Erhebungszeitpunkt arbeitslos und beschäftigungssuchend waren.

Im folgenden werden aus der Arbeitnehmerbefragung ausgewählte Befunde zur Struktur der Arbeitszeit vorgestellt. Hierbei geht es vor allem um die aktuellen Arbeitszeitregimes in den einzelnen Mitgliedsländern, die Zufriedenheit der Beschäftigten damit und darum, wo Unterschiede und Gemeinsamkeiten innerhalb der EU-Mitgliedsländer liegen.

Wer arbeitet wieviel in der EU?

Die Mehrheit der befragten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, ca. zwei Drittel, hat eine vertraglich festgelegte Arbeitszeit von 35 bis 40 Wochenstunden. In den neuen Mitgliedsländern (EU10) ist dieser Anteil mit 70% etwas höher. Vertragliche Arbeitszeiten von mehr als 40 Stunden gelten für weniger als 10% aller Befragten, in der EU10 aber fast

noch für jeden Fünften. 39% der tschechischen und 31% der slowakischen Arbeitnehmer müssen laut ihren Verträgen mehr als 40 Stunden erbringen, das ist der höchste Anteil in der gesamten EU. Betrachtet man einmal nur die Angaben zu 45 und mehr Stunden, so fallen die Daten aus Großbritannien auf: Immerhin 17% der Männer (von den Beschäftigten in der Privatwirtschaft 20%) geben eine so hohe vertragliche Wochenarbeitszeit an.

In vielen Ländern sind im Bereich der sogenannten Normalarbeitszeit von 35 bis 40 Stunden mehr befragte Männer als Frauen vertreten. Das Verhältnis der Geschlechter ist diesbezüglich aber ausgeglichener in den neuen Mitgliedsstaaten, vor allem in Slowenien (88% der Männer, 86% der Frauen), in Estland (84% der Männer, 81% der Frauen) und in Polen (69% der Männer, 71% der Frauen). In den alten EU-Ländern (EU15) läßt sich ein ausgewogenes Verhältnis in erster Linie in Portugal (83% der Männer, 74% der Frauen) und Finnland (90% der Männer, 80% der Frauen) beobachten.

In der Abbildung wird der Anteil von Befragten in jedem Land dargestellt, die laut Arbeitsvertrag mehr als 40 Wochenstunden erbringen müssen und verglichen mit dem Anteil von Arbeitnehmern, deren tatsächliche Wochenarbeitszeit mehr als 40 Stunden beträgt. Allerdings stehen nur aggregierte und keine Individualdatensätze zur Verfügung, so daß keine Schnittmenge aus beiden Gruppen bestimmt werden kann. Es sind aber vermutlich in erster Linie die Beschäftigten mit so hohen Stundenzahlen, die in nennenswertem Umfang Überstunden leisten, denn der Anteil derer, die mehr als 40 Stunden erbringen, ist mit 28% mehr als dreimal so hoch wie der Anteil von Befragten, die laut Arbeitsvertrag diese Stundenzahl zu erbringen haben. In den EU10-Ländern ist das Arbeitszeitregime noch ausgedehnter: 19% der Arbeitnehmer sind laut Vertrag zu mehr als 40 Stunden verpflichtet, aber 41% leisten Wochenarbeitsstunden in dieser Größenordnung.

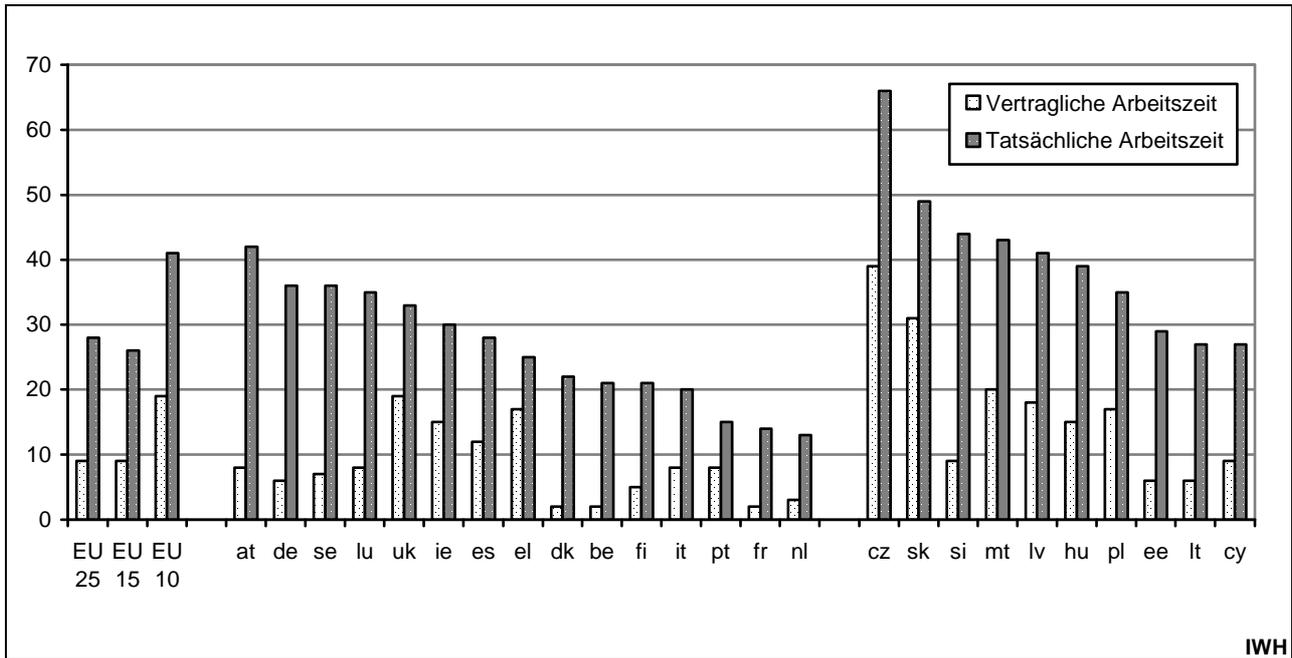
Die Ergebnisse zur Teilzeitarbeit zeigen, daß diese nach wie vor eine Domäne der Frauen ist. 42% aller weiblichen Befragten haben eine vertraglich festgesetzte Arbeitszeit bis zu 34 Stunden und 38% der Frauen arbeiten tatsächlich in diesem Zeitumfang. Nach Arbeitsstunden betrachtet ist die Erwerbsbeteiligung unter den Frauen in den neuen

¹⁴ Die höchsten Gewichtungsfaktoren in dieser Gruppe haben Polen, die Tschechische Republik, Ungarn, Slowenien und die Slowakei.

¹⁵ Für die Auswertung wird folgende Unterscheidung getroffen: Alle EU-Mitgliedsländer werden unter EU25 geführt, EU15 bezeichnet die „alten“ Mitgliedsländer bis April 2004 und EU10 die im Mai 2004 neu aufgenommenen Länder.

Abbildung:

Anteil von Befragten mit vertraglicher und tatsächlicher Arbeitszeit über 40 Stunden im Jahr 2004, in %



Abkürzungen: at = Österreich; de = Deutschland; se = Schweden; lu = Luxemburg; uk = Großbritannien; ie = Irland; es = Spanien; el = Griechenland; dk = Dänemark; be = Belgien; fi = Finnland; it = Italien; pt = Portugal; fr = Frankreich; nl = Niederlande; cz = Tschechische Republik; sk = Slowakei; si = Slowenien; mt = Malta; lv = Lettland; hu = Ungarn; pl = Polen; ee = Estland; lt = Litauen; cy = Zypern.

Quelle: ad hoc labour market survey EU 2004; Berechnungen des IWH.

EU-Mitgliedsländern höher. Teilzeitarbeit ist hier viel weniger verbreitet, spielt nur für 14% der weiblichen Befragten eine Rolle. In der Tschechischen Republik haben 34% der Frauen Arbeitszeiten von mehr als 40 Stunden zu leisten, und 57% geben an, daß sie über 40 Stunden arbeiten, das ist der EU-Spitzenwert.

Formen der flexiblen Arbeitszeitgestaltung

Da das Muster „Normalarbeitszeit“ in der EU das verbreitetste ist, überrascht es nicht, daß die meisten Befragten (71%) üblicherweise eine 5-Tage-Arbeitswoche haben. 13% haben eine 6-Tage-Arbeitswoche. Einen stark abweichenden Befund gibt es aus den Niederlanden. Während EU-weit nur 14% der Beschäftigten weniger als fünf Tage arbeiten gehen, beträgt dieser Anteil in den Niederlanden 37%, unter den Frauen sogar 61%.

Im öffentlichen Dienst dominiert die 5-Tage-Woche etwas stärker als in der Privatwirtschaft. Während dort 15% eine 6-Tage-Woche haben, arbeiten die Beschäftigten im öffentlichen Dienst nur zu 9% an sechs Tagen pro Woche. Diese Beobachtung tritt in der EU10 noch stärker zutage:

Hier haben 22% der Beschäftigten im privaten Sektor eine 6-Tage-Woche.

In Spanien arbeiten 29% der Befragten regelmäßig sechs Tage pro Woche und in Italien 26%. Diese beiden südlichen Länder haben überdurchschnittlich hohe Anteile im EU15-Vergleich.

In den alten EU-Ländern leisten 18% der Arbeitnehmer regelmäßig Schichtarbeit, 28% sind es in den neuen Mitgliedsländern. Aber 74% aller Befragten sind *nicht* in Schichtarbeit eingebunden, 80% *nicht* in regelmäßige Nacharbeit. Immerhin 41% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus der EU10 und 29% der Befragten in den EU15-Ländern arbeiten gelegentlich an Samstagen, knapp ein Drittel aus beiden Gruppen auch gelegentlich oder regelmäßig an Sonntagen. Dabei handelt es sich um Wochenendeinsätze innerhalb der regulären Beschäftigung und nicht um Nebentätigkeiten. Die Erbringung von Überstunden ist in der gesamten EU für 18% eine regelmäßige Erfahrung, für weitere 41% eine teilweise. Hierin unterscheiden sich alte und neue EU-Mitgliedsländer nur marginal.

Zufriedenheit mit aktuellen Zeitarrangements hoch

Als ein Indikator für die Zufriedenheit mit ihrer gegenwärtigen Stundenzahl wurden die Beschäftigten gefragt, ob sie bei Beibehaltung ihres aktuellen Stundenlohnes gern eine geringere, höhere oder gleichbleibende Stundenzahl haben möchten. EU-weit wünscht sich dann jeder zehnte Befragte mehr Arbeitsstunden. 29% hingegen würden weniger Stunden arbeiten und 61% möchten, daß es so bleibt, wie es ist. In der EU10 ist, wie bereits geschildert, der Anteil von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mit hohen Wochenstundenzahlen größer als in der EU15. Spiegelbildlich dazu möchten 45% der Befragten in den neuen Mitgliedsländern gern weniger Stunden arbeiten und nur 6% mehr arbeiten. Geschlechtsspezifische Unterschiede gibt es dabei nicht.

Hätten die Befragten bei den nächsten Lohnverhandlungen die Wahl zwischen einer Stundenlohnerhöhung bei gleicher Arbeitszeit oder weniger Arbeitszeit bei gleichem Lohn wie bisher, so fällt das Votum folgendermaßen aus: 63% in der EU15 und 73% in der EU10 würden sich für den höheren Lohn entscheiden. 34% hätten lieber eine kürzere Arbeitszeit, unter den Männern ab 50 Jahren 40%.

In einigen EU15-Ländern finden sich keine Mehrheiten für höheren Lohn, sondern gegen diesen Trend für kürzere Arbeitszeit. Dafür plädieren jeweils 61% der Befragten aus Dänemark und den Niederlanden, 52% der Finnen, 51% der Schweden und die Hälfte der befragten Belgier. Diese Arbeitnehmer kommen aber nicht aus Ländern, in denen die durchschnittlich vertraglich zu leistenden Wochenarbeitsstunden wesentlich höher als der entsprechende EU-Wert sind. Im Gegenteil: Die Niederlande und Belgien liegen unter dem EU15-Durchschnitt von 34 Stunden. In der EU10 beträgt dieser Durchschnittswert sogar 37 Stunden, aber die Befragten hier sprechen sich sehr deutlich für Lohnerhöhung und gegen Freizeitgewinn aus, was mit den – in der Erhebung leider nicht erfragten – Einkommenshöhen in diesen Ländern zusammenhängen dürfte.

Wie würden die Befragten nun flexible Arbeitszeiten realisieren? Am häufigsten wären die Befragten bereit, früher am Tag anzufangen oder abends länger zu bleiben (69%), gefolgt von der

Bereitschaft, auch samstags zu arbeiten (43%). Mehrheitlich wird es abgelehnt, nachts oder sonntags zu arbeiten (jeweils 77%). Ein Drittel der Befragten wäre einverstanden, immer dann sein Stundensoll zu erfüllen, wenn Arbeitszeit angefordert wird, zwei Drittel lehnen das ab. Dies trifft auf die EU15 zu, in der EU10 wäre die Hälfte zu dieser Form flexibler Arbeitszeit bereit. Und mehr als die Hälfte der Befragten hier würde Samstagsarbeit akzeptieren, ein Drittel wäre bereit zu Nacharbeit. Insgesamt ist in der EU10 die Bereitschaft höher, sich auf flexible Formen der Arbeitszeitgestaltung einzulassen.

Pendeln für den Job: ja. Umziehen: nein

Ein weiterer Indikator für flexible Anpassung an die Anforderungen des Arbeitsmarktes ist die Bereitschaft, für einen Job zu pendeln oder gegebenenfalls umzuziehen. Im Zuge eines Jobwechsels würden 48% in der EU15 und 75% in der EU10 das Berufspendeln in Kauf nehmen. Die Zustimmung dazu reicht in den alten EU-Ländern von mehr als zwei Drittel der Befragten in Portugal, Spanien, Belgien und Schweden bis zu 23% in Italien und 17% in den Niederlanden.

Das Pendeln zum Arbeitsplatz sollte nicht länger als eine Stunde dauern, das meinen 49% in der EU10 und 32% in der EU15. Überdurchschnittlich hoch ist in Deutschland der Anteil von Befragten, die auch Wege von ein bis zwei Stunden in Kauf nehmen würden. Er liegt hier bei 27%, der EU15-Durchschnitt nur bei 15%. In den neuen Mitgliedsländern sind es die Slowenen, die mit 37% häufiger als im Durchschnitt (23%) Zustimmung zu längeren Wegezeiten äußern.

Ein Umzug für den neuen Job wird als Alternative mehrheitlich abgelehnt.¹⁶ 70% in der EU15 und 65% in der EU10 sprechen sich dagegen aus. Allerdings gibt es diesbezüglich einen deutlichen Alterseffekt: Jüngere Befragte sind sehr viel häufiger als ältere sowohl zum Pendeln als auch zum Umzug bereit. Unter den Arbeitslosen in der EU15

¹⁶ Die Mobilität von Arbeitskräften aus der EU10 in die EU15 ist bisher gering. Die erwerbsfähige Bevölkerung aus den neuen Mitgliedsstaaten macht in den alten gegenwärtig 0,4% der Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter aus. Vgl. POHL, C.: Zwei Jahre nach der EU-Osterweiterung: Geringe Mobilität von Arbeitskräften aus den neuen EU-Mitgliedsländern, in: ifo Dresden berichtet 2/2006, S. 26-32.

ist die Bereitschaft, für einen Job zu pendeln oder umzuziehen, nicht höher als unter den Befragten, die gegenwärtig in einem Beschäftigungsverhältnis stehen. Anders sieht es in der EU10 aus: Von den arbeitslosen Männern aus dieser Region ist ca. jeder zweite bereit, für einen Job umzuziehen (zum Vergleich: Von den Arbeitslosen in der EU15 ist es ein Drittel).

Zu den gegenwärtigen Pendlerstrukturen: In der EU10 gibt es deutlich mehr Pendler als in der EU15, 64% zu 38%. Den höchsten Anteil in den neuen Mitgliedsländern stellt Slowenien mit 83% Pendlern, gefolgt von Polen (80%). In den kleineren Staaten Estland und Litauen sind die Pendleranteile mit 21% bzw. 24% unterdurchschnittlich. In den EU15-Ländern weist Irland den höchsten Pendleranteil auf (76%), in Belgien pendeln 59% und in Portugal, Dänemark und Spanien auch noch mehr als die Hälfte der Befragten. Sehr gering ist der Anteil hingegen in Finnland (22%) und in Italien (16%). Der Anteil der Pendler nimmt mit steigendem Lebensalter ab. Unter den Männern ist der Anteil von Pendlern höher als unter Frauen.

Fazit

Unmittelbar nach der EU-Erweiterung vermittelt die Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus den nunmehr 25 Mitgliedsstaaten folgendes Bild: Die sogenannte „Normalarbeitszeit“, also eine Beschäftigung von 35 bis 40 Stun-

den, verteilt auf eine Fünftagewoche, ist für die Mehrheit der Befragten sowohl in den alten als auch in den neuen Ländern die Regel. Die Teilzeitbeschäftigung ist nach wie vor eine Domäne der (westeuropäischen) Frauen. Überstunden gehören für viele Beschäftigte zum Alltag. Ein Potential für Arbeitszeitflexibilisierung ist gegeben, aber die Befragten akzeptieren längst nicht alle Formen in gleichem Umfang. Am liebsten würden sie den unterschiedlichen Arbeitszeitanforderungen durch die Verlängerung oder Verkürzung des normalen Arbeitstages gerecht werden. Schichtarbeit, Nachtschicht und Wochenendarbeit finden weniger Zustimmung. Das gleiche gilt für ein Zeitregime, das die Arbeitszeiten an das anfallende Arbeitspensum koppelt. Mit der Höhe der Wochenstundenzahl sind die meisten Befragten zufrieden. Ein Teil der Befragten wünscht sich durchaus, seine Arbeitsstundenzahl bei gleichbleibendem Stundenlohn zu reduzieren. Wenn es aber um die Entscheidung „mehr Freizeit oder mehr Geld“ geht, ist das Votum für höheren Lohn bei gleichbleibender Stundenzahl eindeutig. Ganz besonders trifft dies auf die neuen Mitgliedsländer der EU zu. Hier wird derzeit länger gearbeitet, und die Arbeitnehmer sind auch in stärkerem Maße bereit, für den Job räumlich und zeitlich flexibel zu sein, was sich u. a. in höheren Pendleranteilen niederschlägt.

Cornelia.Lang@iwH-halle.de

VGR – Revision attestiert den neuen Bundesländern stärkeres Wachstum der Produktion

Nach dem Statistischen Bundesamt haben inzwischen auch die Landesämter ihre Revision der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen 2005 vorgelegt. Rückwirkend wurden alle Datenreihen für das Bruttoinlandsprodukt und seine Komponenten bis 1991 überarbeitet. Solche Revisionen¹⁷ sind üblich, wenn die Konzepte zur Berechnung der ge-

samtwirtschaftlichen Produktion geändert werden, neue Datenquellen zur Verfügung stehen und Verbesserungen methodischer Art möglich sind. Das Interesse an solchen Aktivitäten beschränkt sich in der Regel auf einen kleinen Kreis von Fachleuten und versickert in der Öffentlichkeit angesichts der ständig steigenden Informationsflut.

Diesmal war das anders. Die Veröffentlichung der revidierten Angaben für Deutschland durch das Statistische Bundesamt Ende April des vergangenen Jahres fand ein breites Echo. Zeigten sie doch,

¹⁷ Die vorangegangene große Revision gab es im Jahr 1999, als das Statistische Bundesamt auf das Europäische System Volkswirtschaftlicher Gesamtrechnungen (ESVG) von 1995 überging.