

Peter Sopp / Alexandra Wagner

**Anforderungen an eine aussagekräftige
Arbeitszeitberichterstattung:
von gesamtgesellschaftlichen Durchschnittswerten zu lebensnahen
Typisierungen**

soeb-Werkstatt 2010

**„Erwerbsteilhabe: Beschäftigungssystem und betriebliche
Produktionsmodelle“**

22./23. April 2010 in Göttingen

Warum Arbeitszeitberichterstattung?



Forschungsteam
internationaler Arbeitsmarkt

- Makroebene
 - Arbeitsvolumina, Verteilung bezahlter Arbeit, Unter-/Überbeschäftigung
- differenzierte Formen der Erwerbsteilhabe
 - Vollzeit, Teilzeit (lange/kurze); Mehrfachbeschäftigung (Haupt- und Nebenerwerb)
- mit Arbeitskrafteinsatz verbundene Belastungen
 - überlange Arbeitszeiten, wechselnde Einsatzzeiten, Arbeit auf Abruf, Nachtarbeit, Wochenendarbeit,
- Arbeits(zeit)organisation
 - AZ und Betriebszeit; AZ-Formen: Schichtarbeit, versetzte Arbeitszeiten...; Autonomie, Mitbestimmung...
- Arbeitszeit und Zeitverwendung
 - AZ und arbeitsgebundene Zeit, Sorgearbeit, Freizeit, Work-Life Balance...

- Teilhabe durch Erwerbsarbeit(szeit) und soziale Sicherung
 - Existenzsicherung, ökonomische Unabhängigkeit
 - SV-pflichtige vs. sozialversicherungsfreie Beschäftigung
- Regulierung von Arbeitszeiten (Qualität der Arbeit)
 - gesetzlich (Höchstleistungszeiten, Mindesturlaub, Wochenendarbeit..)
 - tariflich (VZ-Standard, Spannbreiten, Zuschläge, Urlaub, Öffnung...)
 - betrieblich (Mitbestimmung, Erfassung, Verrechnung, Prozedere....)
 - individuell (Hochqualifizierte, Selbständige, tarifungebundene AG...)
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
 - Monitoring, Risiken durch AZ-Organisation,
 - gefährdete Arbeitnehmergruppen
- Lebenslagen- und Lebenslaufforschung

- Differenzierung / Pluralisierung von Arbeitszeiten
 - Standard-Arbeitszeit verliert an Bedeutung (Teilzeitanteil steigt)
 - Zunahme flexibler Arbeitszeiten (Gleitzeit, versetzte AZ...)
- Polarisierungstendenzen
 - Männer vs. Frauen-AZ
 - überlange vs. marginale AZ
- Entgrenzungstendenzen
 - „Arbeitslebenswelt“ – fließende Übergänge
- Verzicht auf Erfassung von Arbeitszeiten
 - Vertrauensarbeitszeit, Steuerung über Ziele
- Verzicht auf Vereinbarung von AZ
 - AZ der Außertariflichen, Elemente des Werkvertrags im Arbeitsvertrag

Quellen für Berichterstattung zu AZ



Forschungsteam
internationaler Arbeitsmarkt

- keine periodische Arbeitszeitberichterstattung in Deutschland
- Arbeitszeitrechnung des IAB (indirekter Ansatz)
- Arbeitszeitdaten aus verschiedenen periodischen Befragungen
 - Mikrozensus; Sozio-oekonomisches Panel; Zeitbudgeterhebung; IAB-Betriebspanel
- Arbeitszeitdaten aus Sonderbefragungen zur AZ
 - ISO Köln bzw. Sozialforschungsstelle Dortmund: Arbeits- und Betriebszeitenbefragungen im Auftrag des Landes NRW
 - DIHK, ver.di,....
- AZ-Fragen in anderen Befragungen
 - PASS, DGB-Index Gute Arbeit ...
- Qualitative Arbeitszeitforschung

Messprobleme: Definition und Abgrenzung



Forschungsteam
internationaler Arbeitsmarkt

- Was ist Arbeitszeit? – Zunahme von Unschärfen
 - Arbeitszeit \neq Anwesenheitszeit \neq Ansprechzeit \neq Bereitschaftszeit
 - wechselnde Arbeitsorte, Dienstreisen / Wegezeiten, Weiterbildung, Pausengespräche, Essen mit Geschäftspartnern usw.
 - !!! sehr unterschiedliche Definitionen (Betriebsvereinbarungen)
- Welche Arbeitszeit?
 - vereinbarte, tatsächliche, gewünschte
 - individuelle AZ / Haushalts- oder Paar-AZ
 - durchschnittliche / zeitpunktbezogene (Befragungswoche)
 - erfasste bzw. abrechenbare AZ / „graue Stunden“ - Kappung von AZ
- Durchschnittsbildung?
 - ungleiche (flexible) Verteilung – im Jahresverlauf, im Lebensverlauf
 - AZ-Konten, Langzeitkonten, Sabbaticals, Blockmodell Altersteilzeit

Art der Fragegestaltung hat Auswirkungen auf das Ergebnis
(vgl. Sebastian Schief, MittAB 2/2003)

➤ Frageformulierung

- „normalerweise geleistete AZ“ **Ergebnis: niedrigere AZ-Dauern**
- „durchschnittliche AZ“ **Ergebnis: höhere AZ- Dauern**

➤ explizite Erwähnung

- von Überstunden **erhöht erhobene AZ-Dauer**
- von Unterschieden zwischen vereinbart / tatsächlich
- dass Pausenzeiten herauszurechnen sind
- dass nur AZ im „Hauptberuf“ gemeint ist

➤ Fragepositionierung

- Hinweise auf Überstunden u. ä. vor oder nach der Kernfrage nach Dauer der AZ – hat Auswirkungen

Schätzung, Tagebuch und Zeitgitter



Forschungsteam
internationaler Arbeitsmarkt

Robinson/Chenu/Alvarez: Measuring the complexity of hours at work: the weekly work grid, Monthly Labor Review 4/2002

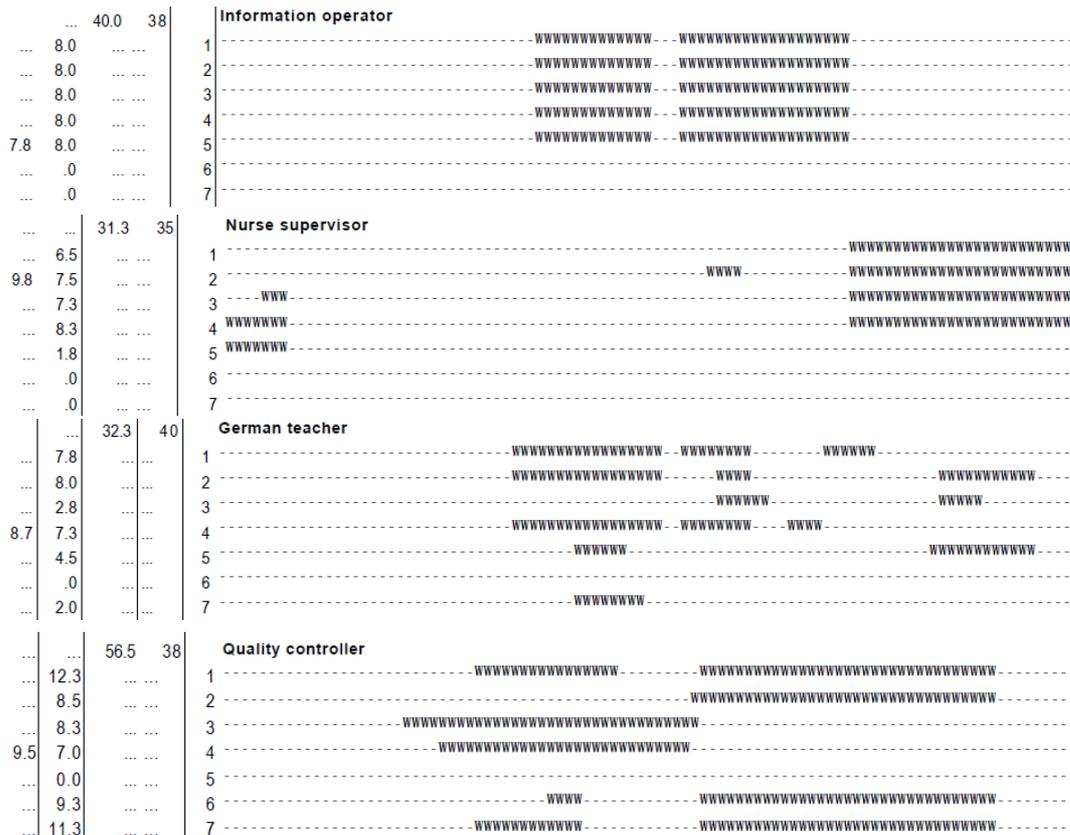
- Schätzungen der Arbeitszeit (Abfrage der Durchschnittsarbeitszeit) **ergab die längsten AZ (39,4)**
- Zeittagebuch (Notierung der errechneten AZ) **ergab relativ kurze AZ (35,8)**
- Zeitgitter (Markierung der AZ auf Zeitachse) **ergab mittlere AZ (37,1)**

- Unterschiede bei VZ-Beschäftigten am größten
- je länger die AZ, desto größer die Überschätzung
- Unterschiede zwischen Männern und Frauen

Beispiel Zeitgitter



Tageszeit



Reguläre
Arbeitswoche

Weniger
Reguläre
Arbeitswoche

Unregelmäßige
Arbeitswoche

Vorteil:

- × Detaillierte Erfassung der AZ (Dauer, Volumen, Lage, Variabilität) innerhalb eines überschaubaren Zeitraums
- × Typisierung der AZ-Formen entlang Dauer, Volumen, Lage und Variabilität innerhalb Zeitraums

Nachteil:

- × Aufwendige Erfassung
- × Bei retrospektiver Erfassung auch Erinnerungs- und Interpretationsdifferenzen

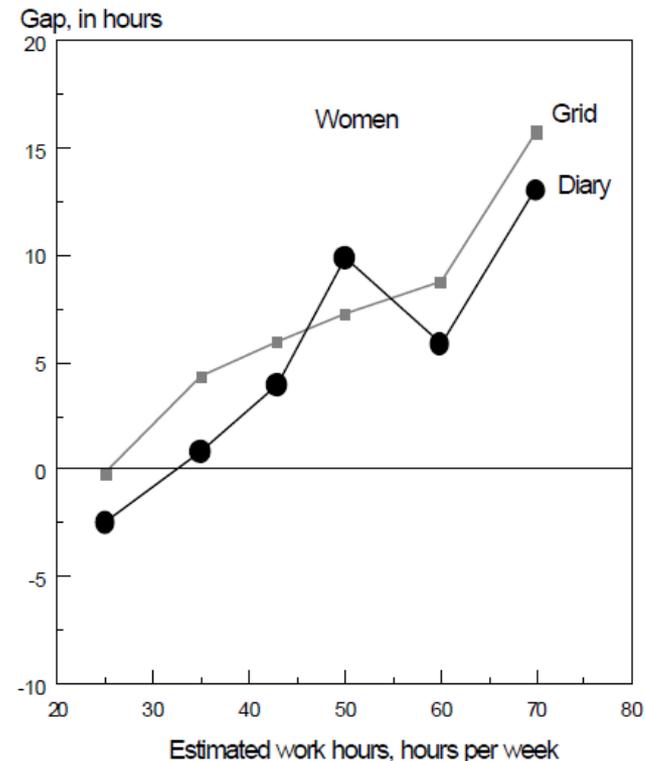
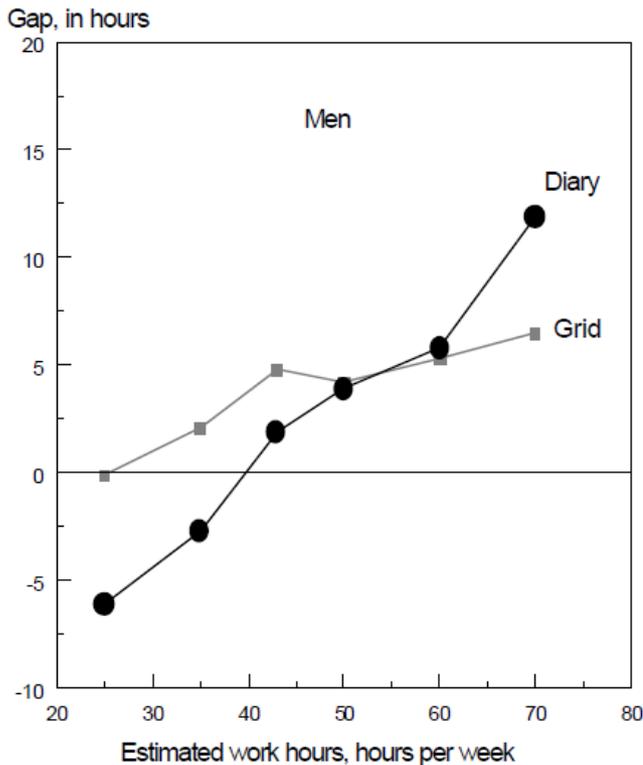
Quelle: Robinson, J.P./Chenu, A./Alvarez, A.S. 2002: Measuring the complexity of hours at work: the weekly work grid, S. 52-53 In: Monthly Labour Review April 2002.

Schätzungen, Zeittagebuch, Zeitgitter



Forschungsteam
internationaler Arbeitsmarkt

Chart 2. Differences between estimated and diary work hours and estimated and workweek grid hours, 1998–99 French Time-Use Survey sample



SOURCE: The National Statistical Institute (Institut National de la Statistique et des Etudes Economique or INSEE), 1998–99 Time Use Survey.

Messprobleme in Unternehmensbefragungen



Forschungsteam
internationaler Arbeitsmarkt

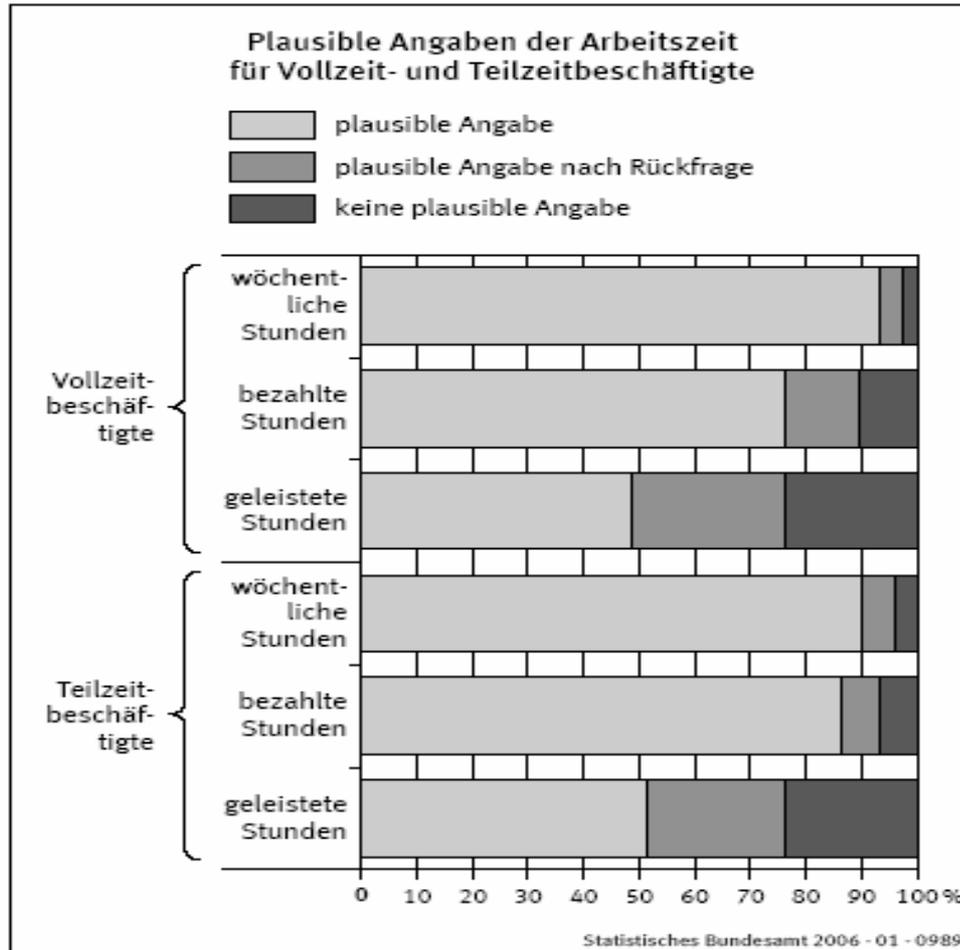
H. Alter in Wirtschaft und Statistik 7/2006 (Ergebnisse einer Machbarkeitsstudie)

- geleistete Stunden für Unternehmen relativ schwer anzugeben (über 50% keine oder fehlerhafte Angaben; nach Rückfragen konnten weitere 25 % Angaben machen)
- leichter zu ermitteln: bezahlte Arbeitsstunden (drei Viertel sofort 13,6 % nach Rückfrage plausible Angaben)
- problemlos abfragbar: Wochenarbeitszeit des am häufigsten vertretenen AZ-Modells
- im Produzierenden Gewerbe häufiger plausible Angaben als im DL-Sektor
- Plausibilität der Angaben nahm mit Größe des Unternehmens zu
- !! teilweise sind die unterschiedlichen Konzepte (bezahlt/geleistet) nicht verstanden worden; falsche Zuordnung der Altersteilzeit usw.

Arbeitskostenerhebung 2004 AZ VZ und TZ



Forschungsteam
internationaler Arbeitsmarkt



Kernindikatoren für AZ-Berichterstattung



Forschungsteam
internationaler Arbeitsmarkt

- objektive Merkmale individueller Arbeitszeiten
 - Dauer (Stunden pro Tag, Woche, Jahr)
 - Lage (Abend, Nacht, Wochenende)
 - Verteilung (regelmäßig/ unregelmäßig, Tag, Woche, Jahr, Lebensverlauf)
- objektive Merkmale haushaltsbezogener AZ
 - Teilung bezahlter Arbeit in Paarkonstellationen (Ernährerfunktion vs. egalitäre Arbeitsteilung, Geschlechterrollen, Zusammenhang mit Lebensphase)
- subjektive Bewertung
 - Wunscharbeitszeit realisiert? Änderungen gewünscht? WLB
 - Belastungen (Dauer, Intensität, Termindruck, geringe Planbarkeit)
- !! auch: nicht realisierte Arbeitszeiten
 - AZ-Wünsche von Nicht-Erwerbstätigen

Differenzierung nach weiteren Merkmalen



Forschungsteam
internationaler Arbeitsmarkt

➤ Merkmale / Kombination von Merkmalen

- nach Geschlecht
- nach Haushaltstyp
- nach Sorgearbeit (Eltern – Zahl und Alter der Kinder, Pflegende)
- nach Lebensphase (Einstieg, Karriere, Ausstieg)
- nach Qualifikation
- nach Branchen
- nach Tätigkeiten
- nach Betriebsgröße
- nach Erwerbsform (abhängig / selbständig; Beschäftigungsform)
- nach AZ-Regulierungsformen (!!! definieren – fixe AZ, VAZ...)
- nach Region (Ost- und Westdeutschland)
-

Indikatoren zur Arbeitszeitorganisation und Arbeitszeitregulierung



Forschungsteam
internationaler Arbeitsmarkt

- entsprechende Indikatoren sind teilweise erst noch zu entwickeln!!!
 - Wie wird AZ erfasst? Wird sie überhaupt erfasst?
 - Wer bestimmt über die AZ?
 - Welche Einflussmöglichkeiten haben Beschäftigte auf Dauer, Lage und Verteilung ihrer AZ? Wer entscheidet – Vorgesetzte, Teams, Beschäftigte selbst?
 - Wie flexibel müssen Beschäftigte verfügbar sein?
 - Funktionsweisen von Arbeitszeitkonten
 - Kontenarten, Steuerung der Konten, Anspar- und Entnahme-Regeln?
 - Wie erfolgt „Verrechnung“ von AZ und AZ-Ausgleich?
 - Wie wird (welche) AZ entgolten?
 - Überstunden-, Schicht-, Wochenend-, Nachtarbeitszuschläge, Bereitschaft
 - Mehrarbeit: Bezahlung vs. Freizeitausgleich vs. unbezahlt

Herausforderung: Beschreibung der Arbeitszeitlandschaft durch Typisierung



Forschungsteam
internationaler Arbeitsmarkt

- Grenzen einer differenzierten deskriptiven Analyse
 - Kombination einer überschaubaren Zahl von Merkmalen
- Herausforderung: Identifizierung von Typen
 - Übereinstimmung in mehreren konstitutiven Merkmalen
 - praktische Relevanz (Passfähigkeit)
 - Typisierung von Betrieben nach AZ-Gestaltung (und weiteren Merkmalen)
 - Typisierung von Beschäftigten nach AZ-Bedingungen (und weiteren Merkmalen)
 - Typisierung von Haushalten nach interner Verteilung von AZ (und weiteren Merkmalen)
- Beispiele:
 - ISO Köln: Clusteranalyse „Arbeitszeit 2003“
 - IAT: Gruppenarbeitsbefragung 1998
Faktoren- und Clusteranalyse - Typen von Arbeitsstrukturen

Zusammenhang Arbeitsorganisation AZ



Forschungsteam
internationaler Arbeitsmarkt

Tabelle 1: Gestaltung der Arbeitszeit korrespondierend zu Elementen neuer Produktionsstrukturen

Arbeitszeit	starr	beschränkt flexibel	Lage, Dauer, Verteilung flexibel	autonom
Produktionskonzepte	kollektive Arbeitszeitverkürzung	Kurzarbeit; Mehrarbeit	Gleitzeit	freie Mitarbeit
Organisation	<p>Flache Hierarchien, Dezentralisierung, flexible prozeßorientierte Produktionsprozesse, Integration indirekter Aufgaben, Selbstkoordination innerhalb von Gruppenarbeit</p> <p>Stark hierarchisch geprägte Organisation, Zentralisierung, starre tayloristische-funktional organisierte Produktionsprozesse, hohe Arbeitsteilung, Fremdkoordination, überwiegend Einzelarbeit</p>			
Führung	<p>Kooperativ orientierter Führungsstil, Führung durch Ziel- und Ergebnisvereinbarung, Mitarbeiter als Unternehmer im Unternehmen, der seine Arbeit selbständig plant, steuert und ausführt</p> <p>Autoritär orientierter Führungsstil, Führung durch Kontrolle, Mitarbeiter als potentieller Störfaktor, unselbständig und desinformiert, begrenzt auf Ausführung</p>			

C. Mies 1997: Der Kundenauftrag bestimmt den Feierabend. In: Lay, G./Mies, C. (Hg.) Erfolgreich reorganisieren. Unternehmenskonzepte aus der Praxis, Berlin, Heidelberg

- Faktorenanalyse
 - Kooperation, Partizipation, Autonomie
- Clusteranalyse:
 - 8 Typen von Gruppenarbeit
- Verbindung mit AZ-Variablen
 - Operationalisierung von „Zeitautonomie“
- Ergebnisse
 - Flexible AZ-Systeme bieten größere Potentiale für die Ausweitung von Zeitautonomie der Beschäftigten.
 - Diese wird erkauft durch tendenziell längere AZ und größere Planungsunsicherheit.
 - Gruppenarbeit erhöht AZ-Souveränität (interne Flexibilität und wechselseitige Ersetzbarkeit) und dämpft AZ-Verlängerung.

Drei Gruppen:

- Die Beschäftigten können (*relativ*) *autonom* über ihre Arbeitszeiten entscheiden. Sie müssen gegebenenfalls die Arbeitszeiten der Kollegen berücksichtigen oder ihre Arbeitszeiten in Absprache mit den Kollegen bestimmen.
- Die Beschäftigten können zwar nicht selbst über ihre Arbeitszeiten entscheiden, werden aber in den Entscheidungsprozeß einbezogen und können diesen durch *Mitsprache* beeinflussen.
- Die Entscheidungen über die Arbeitszeiten erfolgen entweder durch die Vorgesetzten allein (fremdbestimmt) oder sind durch feste Regeln vorgegeben, so dass *keine Mitwirkungsmöglichkeit* bei der Festlegung der individuellen Arbeitszeiten besteht.

Zeitautonomie: Antwortkategorien



Forschungsteam
internationaler Arbeitsmarkt

Antwortmöglichkeiten	Keine Mitwirkungsmöglichkeiten	Mitsprache möglich	(Relativ) autonome Entscheidung
feste Regeln, von denen nur in Ausnahmefällen abgewichen wird	+	-	-
wird allein vom Vorgesetzten festgelegt	+	-	-
entscheidet mein Vorgesetzter in Absprache mit mir	-	+	-
Entscheidet mein Vorgesetzter in Absprache mit mir und meinem unmittelbaren Kollegenkreis	-	+	-
lege ich in Absprache mit meinen Kollegen fest	-	-	+
lege ich allein fest, muß aber Arbeits- und Urlaubszeiten meiner Kollegen berücksichtigen	-	-	+
Entscheide ich ganz allein	-	-	+

Frage: "Wenn Sie einmal an Ihren normalen Arbeitstag denken, wie ist für Sie persönlich der Beginn und das Ende ihrer täglichen Arbeitszeit geregelt?"

Arbeitszeitautonomie in Gruppenarbeit



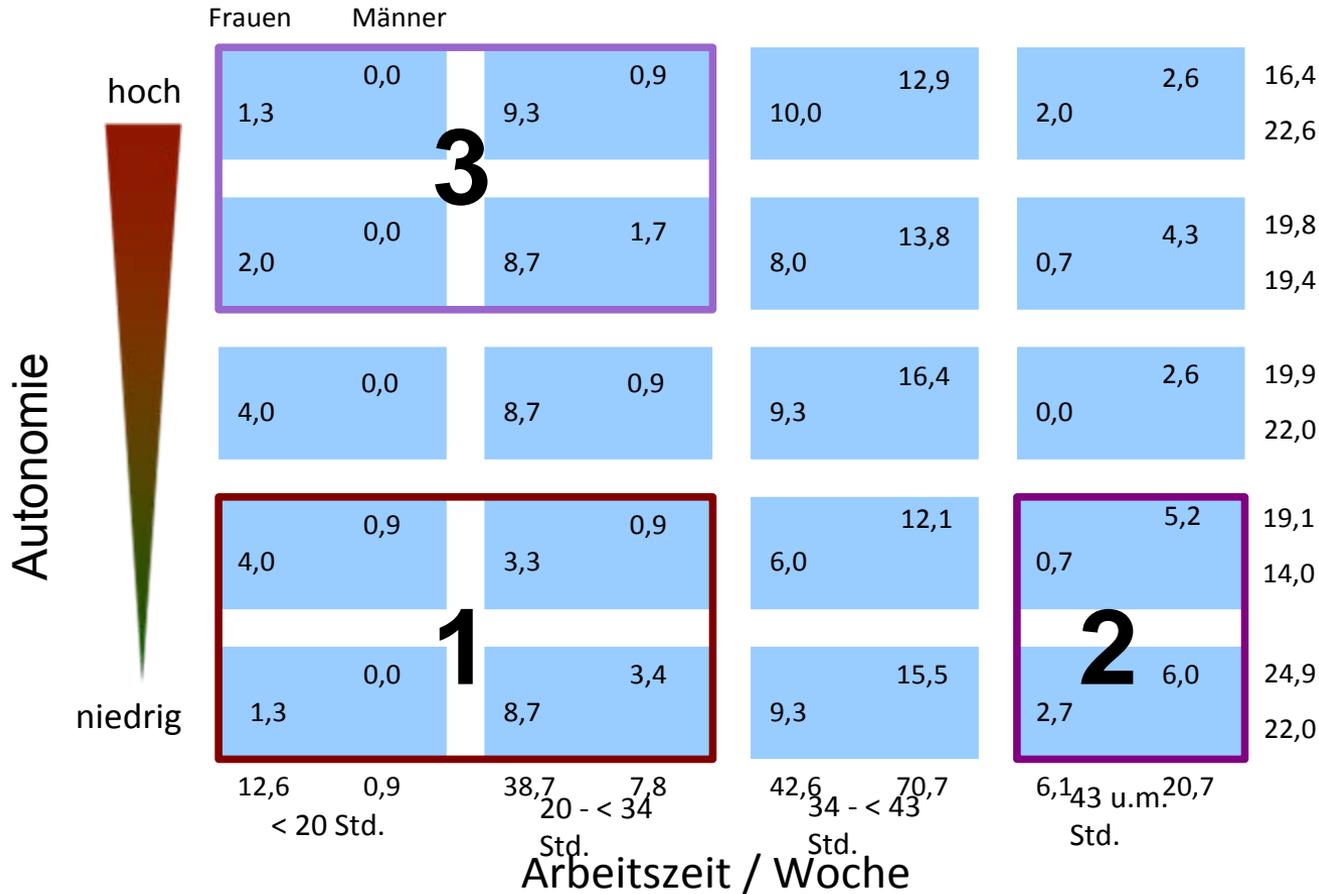
Forschungsteam
internationaler Arbeitsmarkt

	Gruppenarbeit			
	<i>Zwangsläufige</i>	<i>Kontrollierte</i>	<i>Teilautonome</i>	<i>Einflußlose</i>
	Angaben in % der Befragten			
Regelung von Arbeitsbeginn und –ende ¹				
Autonomiequote	5,7	25,0	22,8	12,5
Mitsprachequote	14,9	9,8	16,2	11,4
Fremdbestimmtheitsquote	79,3	65,3	61,3	76,2
Urlaubsregelung				
Autonomiequote	26,4	38,9	43,1	27,3
Mitsprachequote	22,9	30,6	26,9	30,7
Fremdbestimmtheitsquote	50,5	30,6	30,2	42,0
Möglichkeiten kurzfristiger Arbeitszeitänderung (Mehrfachnennungen)				
Ausgeschlossen bzw. vom Vorgesetzten abhängig	43,6	19,5	16,1	29,5
Unter bestimmten Bedingungen (Vertretung, Zeitguthaben) möglich	26,4	40,3	35,5	39,8
Jederzeit möglich	32,2	44,4	51,6	36,4
¹ Chi-Quadrat = 0.024				

AZ-Dauer und AZ-Autonomie



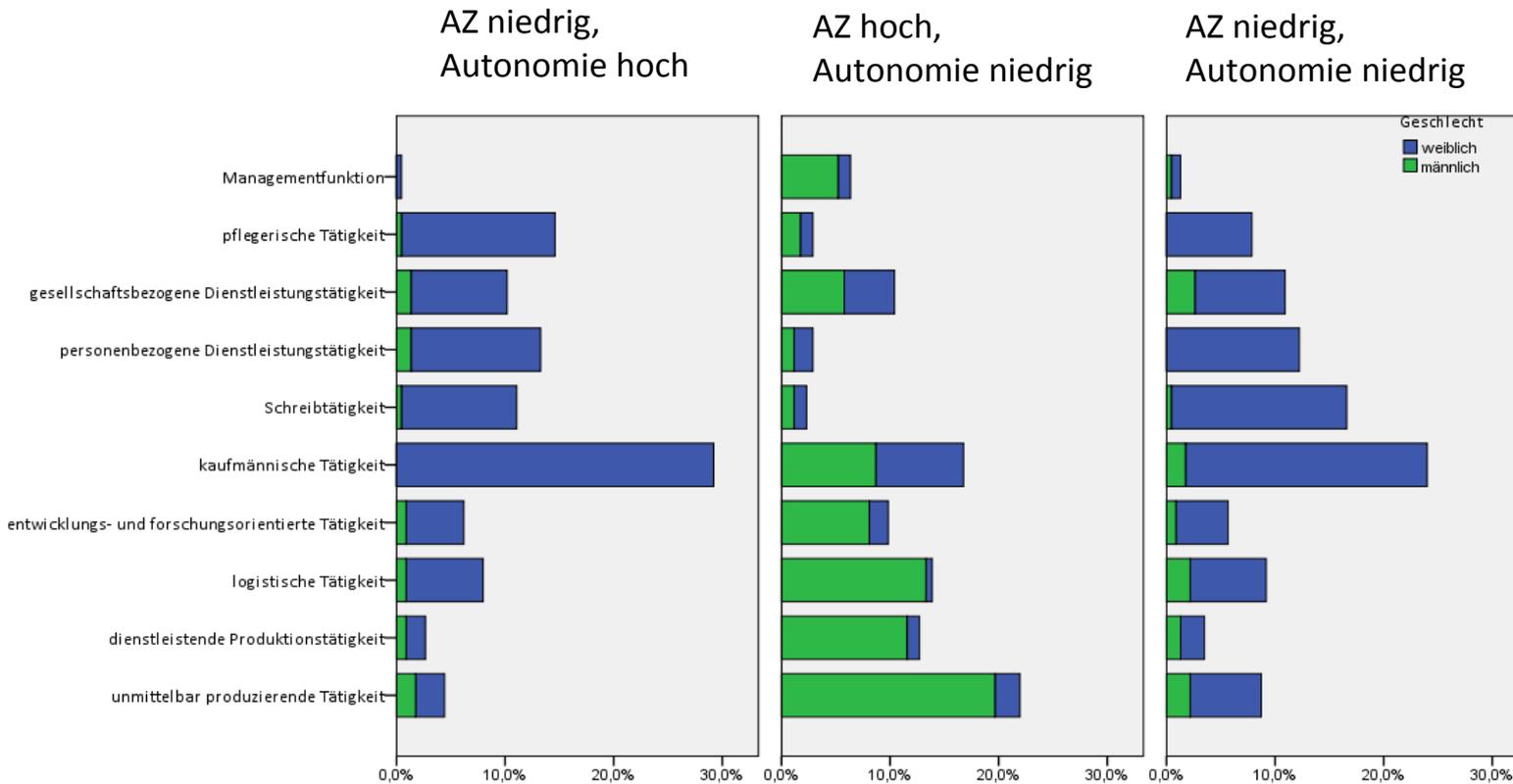
Forschungsteam
internationaler Arbeitsmarkt



Nähere Beschreibung der drei Gruppen



Forschungsteam
internationaler Arbeitsmarkt



Basis: Beschäftigte je Gruppe (= 100%)

- Arbeitszeitanalyse derzeit auf schwacher empirischer Basis
 - unterschiedliche, schwer zu integrierende Quellen mit wenigen arbeitszeitbezogenen Fragen
 - ...und ungenügenden Möglichkeiten, Arbeitszeitrealität zu erfassen
 - Einstellung der bisher in unregelmäßigen Abständen durchgeführten Arbeits- und Betriebszeitenbefragungen (ISO Köln bzw. sfs Dortmund)

- Etablierung einer periodischen Arbeitszeitberichterstattung?
 - Entwicklung und Erprobung eines Erhebungsdesigns zur Erfassung von AZ-Realität und betrieblicher Organisation? – im Rahmen von soeb-3?
 - Einführung einer neuen bundesweiten periodischen Befragung neben den bereits bestehenden?
 -oder Nutzung der bereits existierenden Befragungen?
 - Anpassung des standardisierten periodischen Frageprogramms?
 - Ergänzung durch periodische ausführliche AZ-Module (z. B. alle 4 Jahre)?



Forschungsteam
internationaler Arbeitsmarkt

**VIELEN DANK FÜR IHRE
AUFMERKSAMKEIT!**