

Arbeitszeiten in Deutschland – Eine Frage der Messung?

Sebastian Schief*

Der Artikel beschäftigt sich mit den zum Teil großen Unterschieden, die bei der Erfassung von tatsächlichen Arbeitszeiten durch verschiedene Befragungen existieren. Im Gegensatz zur Berechnung von Jahresarbeitszeiten des IAB auf Basis von Makrodaten, werden immer häufiger tatsächliche Arbeitszeiten durch die Befragung von Personen erhoben. Die Spannweite der durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten, die aufgrund solcher Befragungen errechnet werden, ist allerdings sehr groß. Dieser Beitrag zeigt anhand von Daten des European Labour Force Survey, des Sozio-ökonomischen Panels, der Arbeitszeit '99 – Befragung des ISO Köln, des European Working Conditions Survey und des Employment Options of the Future Survey welche Unterschiede bestehen und worauf sie zurückzuführen sind. Zentrales Element der Argumentation ist dabei die Rolle der Position einer Frage innerhalb eines Fragebogens (Halo-Effekt) und die Formulierung der Frage. Anhand der verschiedenen durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten und der Verteilung der Wochenarbeitszeiten (Hour Brackets) konnte festgestellt werden, dass die Positionierung der Frage innerhalb des Fragebogens sowie die Formulierung der Frage nach der wöchentlichen Arbeitszeit starken Einfluss auf die Beantwortung der Frage und damit auf die erhobene Wochenarbeitszeit im Durchschnitt haben. Diejenigen Erhebungen, die nach normalerweise geleisteter Wochenarbeitszeit fragen und Überstunden in der Frage selbst oder im Umfeld der Frage nicht erwähnen, weisen im Vergleich zu jenen Befragungen, die nach durchschnittlich geleisteter Wochenarbeitszeit fragen und Überstunden in der Frage oder im Umfeld der Frage erwähnen, deutlich niedrigere Wochenarbeitszeiten auf. In der Analyse von tatsächlichen Wochenarbeitszeiten, die auf einer Befragung basieren, müssen demnach zwingend die Aspekte der Formulierung der Frage und des Umfeldes der Frage berücksichtigt werden, um eine adäquate Interpretation zu ermöglichen.

Gliederung

- 1 Zur Einführung
 - 2 Formen der Messung von Arbeitszeit
 - 3 In die Untersuchung einbezogene Studien
 - 4 Mögliche Quellen unterschiedlicher Ergebnisse – Die Formulierung von Fragen und die Reihenfolge der Fragen
 - 5 Wer wird befragt? – Konstruktion des Samples
 - 6 Was wird gefragt? – Fragestellung und Positionierung der Frage innerhalb des Fragebogens
 - 7 Empirische Evidenz
 - 8 Schlussfolgerungen
- Literatur
Appendix

1 Zur Einführung

Die Länge der Arbeitszeiten in Deutschland und damit auch die Messung oder Erhebung von Arbeitszeit ist von zentraler Bedeutung für die politische und wissenschaftliche Diskussion und Analyse arbeitsmarktpolitischer Themen wie auch gesamtwirtschaftlicher Fragen. Anhand zweier Beispiele soll deutlich gemacht werden, welche Rolle empirische Arbeitszeitforschung spielt. Ohne Zwei-

fel ist innerhalb der Tarifpolitik das Thema Arbeitszeit neben der Frage der Entlohnung ein beherrschendes Element. Im Laufe des letzten Jahrhunderts wurden zahlreiche Stationen der Arbeitszeitverkürzung durchlaufen, sei es die Einführung des Acht-Stunden-Tages oder der Fünf-Tage-Woche. Insbesondere die Forderung und spätere Durchsetzung der 35-Stunden-Woche durch IG Metall und IG Druck und Papier ist in diesem Zusammenhang in jüngerer Vergangenheit zu nennen, aber auch die Vier-Tage-Woche bei VW (28,8 Stunden) kann als wesentlicher Schritt der Arbeitszeitverkürzung interpretiert werden.

Selbstverständlich beziehen sich die Vereinbarungen zur Arbeitszeit auf die vertragliche Arbeitszeit und können so nicht automatisch als tatsächliche – also effektiv gearbeitete – Wochenarbeitszeit verstanden werden. Aus diesem Grunde ist eine Erhebung der tatsächlichen Wochen-

* Dr. Sebastian Schief ist Wiss. Mitarbeiter im Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung des Autors. Er wurde im Mai 2003 eingereicht und nach der Begutachtung und einer Revision im September 2003 zur Veröffentlichung angenommen.

Für wertvolle Kommentare möchte ich mich bei den Mitgliedern des Forschungsschwerpunktes Arbeitszeit und Arbeitsorganisation am Institut Arbeit und Technik sowie mehreren anonymen Gutachtern bedanken. Außerdem gilt mein Dank Dieter Kulke, Alexandra Uhly und Anita Wagner, die frühere Versionen des Artikels kritisch begleiteten.

arbeitszeit – quasi als Erfolgskontrolle der Arbeitszeitverkürzung – von zentraler Bedeutung. Schließlich entscheidet sich zum Beispiel der Beschäftigungseffekt von Arbeitszeitverkürzungen nicht zuletzt daran, ob vermehrt Überstunden gefahren oder neue Beschäftigte eingestellt werden.¹

Als zweites Beispiel für den Nutzen von Arbeitszeitmessungen mag die Verwendung der Länge der Arbeitszeit als Indikator für den so genannten „Standort Deutschland“ gelten. Insbesondere in Ostdeutschland wird von Seiten der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber darauf hingewiesen, dass die längeren tariflichen Wochenarbeitszeiten ein wesentlicher Standortvorteil Ostdeutschlands seien (BDA: 2003). Im europäischen Vergleich wird von dieser Seite angemerkt, dass „Deutschland (...) weltweit gesehen die kürzesten Jahresarbeitszeiten (hat)“ (BDA 2000: 18). Die meisten dieser Untersuchungen beziehen sich allerdings auf die tariflichen oder Soll-Arbeitszeiten, wohingegen ein verlässlicher Vergleich eigentlich mit den tatsächlichen Arbeitszeiten durchgeführt werden müsste. Diese kurzen Arbeitszeiten werden zumeist als eklatanter Standortnachteil interpretiert.

Während die tariflichen Wochenarbeitszeiten noch einfach zu erheben und die Ergebnisse relativ einheitlich sind, ist die Frage nach der tatsächlichen Wochenarbeitszeit nur schwer zu beantworten. Der Unterschied in der Länge der Wochenarbeitszeit beträgt, je nachdem welche Befragung oder Analyse man heranzieht, bis zu drei Stunden. Die Frage, mit der wir uns im Folgenden auseinandersetzen, ist, wie es zu diesen, zum Teil erheblichen Unterschieden kommt.

Zu Beginn werden zwei unterschiedliche Arten der Messung von Arbeitszeit vorgestellt, um einen Überblick über die beiden zentralen Herangehensweisen an das Problem aufzuzeigen. Es folgt eine kurze Vorstellung der in die Analyse einbezogenen Befragungen. Das folgende Kapitel beschreibt zwei für uns zentrale Ursachen für Unterschiede in Befragungen, zum einen den Kontext einer Frage, zum anderen die Frageformulierung.

Um den Einfluss der Frageformulierung und des Kontextes einer Frage zu untersuchen, werden fünf verschiedene Befragungen zur Wochenarbeitszeit in Deutschland verglichen². Zu Beginn wird die Konstruktion des Samples der Untersuchungen analysiert (Wer wird befragt?), um festzustellen, ob die Ergebnisse aufgrund der Samplekonstruktion vergleichbar sind. Anschließend wird untersucht, welche Fragestellung gewählt wurde und in welchem Umfeld innerhalb des Fragebogens die Frage nach der Wochenarbeitszeit gestellt wurde (Was wird gefragt?), um etwaige Abweichungen zu identifizieren.

2 Formen der Messung von Arbeitszeit

Die Messung der tatsächlichen Arbeitszeit hat in Deutschland eine schon über dreißigjährige Geschichte, denn das IAB begann mit ausführlichen Arbeitszeit- und Arbeitsvolumenrechnungen schon im Jahre 1969. Das IAB wählt dabei einen indirekten Ansatz der Berechnung der Arbeitszeit unter Zuhilfenahme von makroökonomi-

schen Daten. Auf der Basis der Anzahl beschäftigter Arbeitnehmer in Deutschland werden anhand potenzieller Arbeitstage, der tariflichen bzw. tarifüblichen Arbeitszeit, der Anzahl der Urlaubstage, des Krankenstandes, der bezahlten Überstunden, der Kurzarbeit und sonstiger Arbeitszeitausfälle sowie anhand von Arbeitszeitkontenwirkungen, Kalendereinflüssen und möglichen Nebenberufstätigkeiten aus verschiedenen Datenquellen tatsächliche Jahresarbeitszeiten errechnet (dazu ausführlich: Bach/Koch 2002).

Die Schwierigkeiten der indirekten Messung der Arbeitszeit liegen vor allem in der Datengrundlage. Zum einen müssen aus einer Vielzahl von Quellen Daten herangezogen werden, um ausreichend Informationen zur Berechnung der Arbeitszeit zu haben. So werden als Datengrundlage die Betriebsbefragungen des IAB, der Mikrozensus, Angaben des Statistischen Bundesamtes, Daten des Tarifarchivs des WSI, des Bundesministeriums für Gesundheit, der Bundesanstalt für Arbeit, der Arbeitszeitbefragung des ISO-Instituts Köln etc. genutzt, um Berechnungen durchführen zu können. Die Vielzahl der Quellen birgt die Gefahr in sich, dass Daten, die zu verschiedenen Zwecken unter verschiedenen Voraussetzungen mit verschiedenen Methoden erhoben bzw. berechnet wurden, in einer Rechnung gebündelt werden. Dies kann zu Implausibilitäten und Verzerrungen führen.

Ein weiteres Problem der Berechnung von Arbeitszeiten kann die schlechte Datenlage in einzelnen notwendigen Bereichen der Kalkulation sein. In diesem Fall muss man sich auf Indikatoren oder Schätzungen verlassen. Einige Beispiele sollen das Problem verdeutlichen. Um die Anzahl der Personen im Erziehungsurlaub zu schätzen, werden Angaben über die „Eintritte in den Erziehungsurlaub“ aus einer jährlichen Erhebung des Bundesministeriums für Frauen, Jugend, Familie und Senioren mit Hilfe der Entwicklung der Geburtenzahlen quartalisiert (vgl. Bach/Koch 2001: 59f.).

Die Anzahl der bezahlten Überstunden im Produzierenden Gewerbe wird anhand der vierteljährlichen Verdiensterhebungen geschätzt. Diese Verdiensterhebungen erfassen aber nur Arbeiter in Betrieben mit 20 und mehr Beschäftigten, was selbstverständlich zu Einschränkungen und Verzerrungen in der Schätzung der Überstunden führt.³

1 Die Einflussfaktoren auf den Beschäftigungseffekt sind zahlreich, insbesondere Produktivität und Länge der Betriebszeiten sind hier zu nennen. Für eine genauere Analyse sei auf Lehdorff 2001 verwiesen, zum Zusammenhang von Arbeitszeitverkürzung, Betriebszeiten und Beschäftigung ist Bosch/Lehdorff 1998 zu empfehlen. Zu den Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzungen in Frankreich im Vergleich zur deutschen Umsetzungen von Arbeitszeitverkürzungen siehe auch Schief 2002.

2 European Working Conditions Survey (EWCS), Sozio-ökonomisches Panel (SOEP), Arbeitszeit'99 (ISO), Europäische Arbeitskräftestichprobe (ELFS) und Employment Options of the Future Survey (EOFS). Wesentliche Eckdaten dieser Erhebung sind in Tabelle 3 im Appendix dargestellt.

3 Zur genaueren Beschreibung der Einschränkungen und Verzerrungen: Bach/Koch 2001: 62.

Als schwerwiegend gilt auch das Problem der Erfassung des Effektes von Arbeitszeitkonten auf die Arbeitszeit, denn hier müssen Informationen über die Veränderung der Salden von Arbeitszeitkonten in die Berechnung einfließen. Während aber für die geleisteten transitorischen Überstunden Daten existieren, fehlen diese für den in Anspruch genommenen Freizeitausgleich. Dies führt zu einem relativ aufwändigen Verfahren zur Schätzung dieser Effekte (vgl. Koch 2001: 5).

Unter anderem die oben genannten Probleme des indirekten Ansatzes der Arbeitszeitrechnung haben dazu geführt, dass sich eine weitere Methode der Messung von Arbeitszeit etabliert hat, der direkte Ansatz der Befragung zum Thema Arbeitszeit. So führt zum Beispiel das ISO Institut zur Erforschung sozialer Chancen seit 1987 Befragungen zum Thema Arbeitszeit durch.

„Damit wurde auf die vielbeklagten Defizite der offiziellen Erwerbsstatistiken zu Arbeitszeithemen mit dem sukzessiv zu verfolgenden Ziel reagiert, eine empirisch zuverlässige Informationsbasis zu diesem Komplex bereitzustellen“ (Bundesmann-Jansen/Groß/Munz 2000: 20).

Für den Bereich unserer Betrachtung, die Arbeitszeit, bedeutet dies, dass Erwerbstätige gefragt werden, wie lange sie wöchentlich arbeiten. Die Probleme der exakten Messung bzw. Errechnung werden quasi dem Befragten anheim gegeben in der Hoffnung, er könne am besten eruieren, wie lange er wöchentlich arbeitet. Wenn wir uns noch einmal kurz vor Augen führen, wie viele Komponenten die indirekte Analyse berücksichtigt, um zu einer Aussage über die tatsächliche Arbeitszeit zu kommen, wird unmittelbar einsichtig, dass es sich nicht, wie man auf den ersten Blick wohl vermutet, um eine Faktenfrage handelt, sondern nach einer Einschätzung der persönlichen Arbeitszeit pro Woche gefragt ist.

3 In die Untersuchung einbezogene Studien

In die weiteren Analysen werden fünf Befragungen einbezogen, von denen uns drei als Datensatz⁴ zur Verfügung stehen, für die anderen beiden Befragungen sind wir auf Auswertungen und Veröffentlichungen anderer angewiesen. Alle in die Untersuchung einbezogenen Befragungen sind Personenbefragungen.

Die ISO-Studie „Arbeitszeit '99“ fragt neben der direkten Einschätzung der Wochenarbeitszeit nach weiteren wichtigen Themen in Bezug auf Arbeitszeit, wie z.B. Überstunden, Gleitzeit, Arbeitszeitkonten etc. Des Weiteren erhebt dieser Fragebogen auch die Arbeitszeitwünsche der Befragten.

Die Arbeitszeitwünsche der Befragten werden ebenso wie die Arbeitszeit selbst auch von der zweiten im Weiteren untersuchten Befragung thematisiert, dem Employment Options of the Future Survey (EOFS) der Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen. Der Schwerpunkt des Surveys liegt aber stärker auf den Vorstellungen einer künftigen Erwerbstätigkeit.

Die dritte in die weitere Analyse einbezogene Befragung ist der European Working Conditions Survey (EWCS),

ebenfalls von der Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen initiiert. Diese Befragung legt ihren Schwerpunkt auf die Bedingungen von Arbeit. Dies beinhaltet neben dem Thema Arbeitszeit auch physikalische Arbeitsfaktoren, Arbeitsorganisation, psychosoziale Faktoren, Fragen zur Familie und solche zum Thema Einkommen und Lohnsysteme.

In die Analyse gehen zudem noch zwei weitere Befragungen ein: der European Labour Force Survey (ELFS), in Deutschland eine Teilstichprobe des Mikrozensus, sowie das Sozio-ökonomische Panel (SOEP) des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung. Beide Befragungen thematisieren Arbeits- und Lebensbedingungen, das SOEP ist allerdings als Längsschnittstudie konzipiert.

Der Vollständigkeit halber soll noch darauf hingewiesen werden, dass eine der in die Analyse einbezogenen Befragungen auf Telefoninterviews beruht, wohingegen die anderen vier Untersuchungen persönliche Interviews durchführten. Weitere Informationen zu den in die Analyse einbezogenen Befragungen finden sich in Tabelle 3 im Appendix.

4 Mögliche Quellen unterschiedlicher Ergebnisse – Die Formulierung von Fragen und die Reihenfolge der Fragen

René König (1972) war es, der das Interview als den „Königsweg“ der Sozialforschung bezeichnet hat. Selbst der „Königsweg“ kann aber einige „Schlaglöcher“ aufweisen, wie wir im Folgenden zeigen wollen.

Unterschiede in den Ergebnissen von Befragungen können zahlreiche Gründe haben. Diekmann (2002) nennt zum Beispiel drei Kategorien von Fehlerquellen im Interview: Befragtenmerkmale, Fragemerkmale und Merkmale des Interviewers. Schnell und Kreuter (2000), die explizit nach Ursachen für unterschiedliche Ergebnisse ähnlicher Surveys suchen, gehen weit über diese Fehlerquellen hinaus. Sie unterscheiden in ihrer Analyse zwischen üblicherweise berichteten Erhebungsdetails als möglichen Ursachen und Erklärungen durch üblicherweise nicht berichtete Details der Feldarbeit. Wir wollen uns im Rahmen dieses Artikels auf einen speziellen Bereich möglicher Ursachen beschränken, nämlich der Frageformulierung und dem Fragekontext. Unsere Vermutung ist, dass Unterschiede in diesem Bereich zentral sind für die Unterschiede in den Befragungen zur wöchentlichen Arbeitszeit in unserer Untersuchung.

Zum einen ist die Art der Frageformulierung von erheblichem Einfluss auf die Antwortreaktion. So kann allein die „Variation logisch äquivalenter Begriffe“ (Diekmann 2002: 391) bei ansonsten gleicher Fragestellung zu größeren Unterschieden in den Antworten führen.⁵ Schuman

⁴ Die Daten liegen für SOEP und EWCS als Individualdaten vor, der ELFS wird aus Datenschutzgründen nur in aggregierter Form weitergegeben.

⁵ Zwei ebenso amüsante wie auch lehrreiche Beispiele sind bei Diekmann (2002: 392f.) zu finden.

und Presser (1981) berichten zum Beispiel von fundamentalen Unterschieden im Ergebnis, je nachdem, ob eine Frage mit dem Terminus „to forbid“ oder „to not allow“ formuliert ist. Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass es nicht auf die Offensichtlichkeit des Unterschiedes zwischen den Formulierungen ankommt, ob kleinere oder größere Unterschiede festzustellen sind. „Paradoxically, it may be that the most obvious examples of bias in wording (...) are the least harmful in actual practice“ (Schuman/Presser 1981: 296).

Ebenso relevant für den Zusammenhang dieser Untersuchung ist der Effekt der Positionierung von Fragen innerhalb eines Fragebogens, man spricht von einem „Halo-Effekt“ oder auch Fragereiheneffekt. Das heißt, vorhergehende Fragen können auf folgende Fragen ausstrahlen, ihre Beantwortung beeinflussen. Schnell und Kreuter (2000) verweisen in der oben zitierten Analyse auch auf diesen möglichen Effekt. Die Art und Ursache der Kontexteffekte können dabei sehr unterschiedlich sein (vgl. Sudman/Bradburn/Schwarz 1996). Gemeinsam bleibt aber allen, dass der Kontext einer Frage zentralen Einfluss auf die Beantwortung dieser haben kann.

Die zwei letztgenannten Effekte sind im weiteren Vorgehen der Untersuchung von Befragungen zur Arbeitszeit im Zentrum des Interesses. Uns interessiert, wie sich die Formulierung der Fragen zur Arbeitszeit und die Positionierung der Frage innerhalb des Fragebogens auf die Beantwortung der Frage auswirkt. Allerdings muss vorausgeschickt werden, dass wir anhand des Vergleiches verschiedener Befragungen nicht den statistischen Beweis führen können, ob die für uns zentralen Punkte auch die entscheidenden sind, wir können dies nur vermuten.⁶

5 Wer wird befragt? – Konstruktion des Samples

Es ist denkbar, dass die erheblichen Unterschiede in der mittleren Wochenarbeitszeit auf unterschiedliche Samples zurückzuführen sind. Das heißt, möglicherweise werden nur unterschiedliche Ausschnitte ein und desselben Objektes betrachtet. Drei zentrale Elemente sind dabei zu beachten:

- Welches Konzept des/der Erwerbstätigen wird verwendet?
- Welche Altersbeschränkungen gibt es?
- Welche Unterscheidung zwischen Vollzeit- und Teilzeitarbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen wird getroffen?

Im Rahmen der Europäischen Arbeitskräftestichprobe wird unter Erwerbstätigkeit „jede gegen Bezahlung oder zur Erzielung eines Gewinns während der Berichtswoche geleistete Arbeit verstanden, auch wenn diese nur eine Stunde gedauert hat. (...) Als erwerbstätig gelten auch Personen, die eine Entlohnung für eine innerbetriebliche Ausbildung erhalten, die mit der Erzeugung von Waren und Dienstleistungen verbunden ist“ (Eurostat 1996: 67). Selbstständige wie mithelfende Familienangehörige sind auch erwerbstätig im Sinne des ELFS, werden aber in unserem Zusammenhang nicht mit in die Untersuchung einbezogen.

Die Definition der Erwerbstätigkeit des European Working Conditions Survey (EWCS) ist an die des ELFS angelehnt:

„...die Zielgruppe waren „Erwerbstätige“ gemäß der Definition, die in der Arbeitskräfteerhebung (Eurostat) verwendet wird. Danach sind „Erwerbstätige“ Personen, die während der Referenzwoche gegen Entgelt oder eine Sachleistung gearbeitet haben (die Referenzwoche war von Land zu Land unterschiedlich) oder vorübergehend vom Arbeitsplatz abwesend waren. Mithelfende Familienangehörige waren ebenfalls eingeschlossen“ (Merllié/Paolice 2002: 1).

Diese Definition wird auch im SOEP und im EOFs übernommen, die Befragung Arbeitszeit'99 des ISO verwendet dagegen eine andere Abgrenzung. In dieser Befragung werden Auszubildende, Rentnerinnen und Rentner, Studierende und Selbstständige ausgeschlossen (vgl. Bauer 1999: 103). Beim Vergleich der Durchschnittswerte der Wochenarbeitszeit muss dies im Bewusstsein bleiben, da der Verzicht auf die ersten drei genannten Gruppen zu einer Erhöhung der mittleren Wochenarbeitszeit im Vergleich zu den anderen Erhebungen führen müsste.

Sowohl die Europäische Arbeitskräftestichprobe als auch der EWCS befragen Personen ab 15 Jahren, eine Altersgrenze nach oben existiert nicht. Dies gilt auch für das Sozio-ökonomische Panel, aber in diese Befragung gehen nur Personen ein, die 16 Jahre und älter sind. Im EOFs werden Personen zwischen 16 und 64 Jahren befragt. In der Arbeitszeit'99-Befragung des ISO werden nur Personen zwischen 18 und 65 Jahren berücksichtigt. Die Einschränkungen der letzten beiden Studien müssten die Wochenarbeitszeiten im Durchschnitt im Vergleich erhöhen, da insbesondere in den von diesen Studien nicht berücksichtigten Bereichen Personen zu erwarten sind, die, wenn sie noch bzw. schon arbeiten, dies eher im Bereich kurzer Arbeitszeiten tun. Sei es, dass sie als SchülerInnen einen Job haben, oder auch Rentnerinnen und Rentner, die sich zur Rente etwas hinzuverdienen.

Schließlich ist zu beachten, wie innerhalb der Analyse zwischen Voll- und Teilzeit unterschieden wird. Prinzipiell ist dies auf zweierlei Arten möglich, erstens, die Befragten schätzen selbst ein, ob sie Teil- oder Vollzeit arbeiten. Zweitens, anhand der angegebenen Arbeitszeit wird zwischen Teil- und Vollzeit unterschieden, das heißt in den meisten Fällen, dass Erwerbstätige mit weniger als 35 Stunden als Teilzeitkräfte, Erwerbstätige mit 35 und mehr Stunden dagegen als Vollzeitkräfte gelten. Beiden Methoden haften offensichtliche Makel an. Die Methode der Selbsteinschätzung ist fehlerbehaftet insofern, als es häufig zu Inkonsistenzen zwischen dieser Einschätzung und der angegebenen Wochenarbeitszeit kommt. Des Weiteren ist empirisch eine Grauzone zwischen 28 und 38

⁶ Hierfür müssten wir eine eigene Befragung durchführen, die verschiedene Versionen der Arbeitszeitfrage im Split-Ballot-Verfahren testen würde, um gleiche Bedingungen gewährleisten zu können. Da wir aber mit Sekundäranalysen arbeiten, können wir nur gut begründete Vermutungen treffen.

Wochenstunden zu sehen, bei der die Einschätzungen richtigerweise sowohl Teilzeit als auch Vollzeit sein können. Die Inkonsistenzen können als Missings exkludiert werden, die Einschätzungen in der Grauzone sind dagegen nicht herauszufiltern. Dies ist aber ein grundsätzliches Problem der Unterteilung von Teilzeit und Vollzeit. Um sicherzustellen, dass die Unterschiede in der mittleren Wochenarbeitszeit nicht an dieser unsicheren Unterscheidung liegen, wurden sowohl die mittleren Wochenarbeitszeiten von Vollzeitarbeitnehmerinnen und Vollzeitarbeitnehmern als auch von allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ausgewiesen. Wir werden im Weiteren sehen, dass die Unterschiede relativ stabil über beide Kategorien sind.

6 Was wird gefragt? – Fragestellung und Positionierung der Frage innerhalb des Fragebogens

Wie weiter oben festgestellt wurde, kann sowohl die Formulierung der Frage als auch die Positionierung innerhalb eines Fragebogens maßgeblichen Einfluss auf die Antwort haben. Um diese beiden Effekte zu untersuchen, werden die genauen Fragestellungen und die Position der Frage zur Arbeitszeit in den fünf Untersuchungen vorgestellt. Alle Fragen zur Wochenarbeitszeit sind offen, d.h. es sind keine Antwortkategorien vorgegeben, sondern der oder die Befragte gibt die genaue Wochenstundenzahl an. Zitiert werden im Folgenden alle Fragen des Teils des Fragebogens, der sich auf die Wochenarbeitszeit bezieht, und zwar in der genauen Abfolge, wie sie sich in der Befragung wieder findet.

In der Tat unterscheiden sich die Fragen sowohl in der Position innerhalb des Fragebogens als auch in der Formulierung der Fragen. Folgende Fragensequenz wird im SOEP zur Erhebung der Arbeitszeit eingesetzt:

- 49a *Wie viele Tage in der Woche arbeiten Sie in der Regel?*
 49b *Und wie viele Stunden arbeiten Sie in der Regel pro Arbeitstag?*
 50 *Um welche Uhrzeit ist in der Regel Ihr Arbeitsbeginn?*
 51 *Wie viele Wochenstunden beträgt Ihre vereinbarte Arbeitszeit ohne Überstunden?*
 52 *Wie viele Wochenstunden beträgt im Durchschnitt Ihre tatsächliche Arbeitszeit pro Woche einschließlich eventueller Überstunden?*

Quelle: Fragebogen SOEP

In der nächsten Befragung, dem Employment Options of the Future Survey, wird in der Frage zur Wochenarbeitszeit zwar nicht explizit nach Überstunden gefragt, aber die vorgeschalteten Fragen zu Überstunden rücken diese deutlich in das Bewusstsein des Befragten. Sowohl das SOEP als auch der EOFS fragen nach der Wochenarbeitszeit „im Durchschnitt“:

51. *Kommt es vor, dass Sie bezahlte Überstunden machen? Nein, weiter mit 55*
 52. *Wie oft machen Sie Überstunden?*

53. *Können Sie diese Überstunden durch Freizeit ausgleichen? Nein, weiter mit 55*
 54. *Würden Sie das gerne können?*
 55. *Alles in allem: Wie viel Stunden pro Woche arbeiten Sie derzeit im Durchschnitt?*

Quelle: Fragebogen EOFS

Ebenso nach der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit fragt die Studie Arbeitszeiten '99 des ISO Köln. Überstunden werden in der Frage nicht explizit erwähnt, aber durch die vorgestellte Frage nach der tariflichen oder vertraglichen Arbeitszeit wird dem Befragten der Unterschied zwischen den beiden Arbeitszeitarten vor Augen geführt. Die Anordnung der Fragen gibt demnach implizit einen Hinweis auf möglicherweise geleistete Überstunden. Im Gegensatz zu den vorher genannten Befragungen weist die Frage in dieser Studie aber explizit darauf hin, die Pausenzeiten nicht in die Arbeitszeit mit einzubeziehen:

7. *Wie viele Stunden beträgt im Durchschnitt Ihre wöchentliche Arbeitszeit laut Arbeits- und Tarifvertrag oder – falls Sie Beamter/Beamtin sind – laut Dienstverhältnis? Wenn Sie keine festgelegte wöchentliche Arbeitszeit haben, rechnen Sie Ihre Arbeitszeit bitte auf die Woche um.*
 8. *Wie viele Stunden beträgt im Durchschnitt Ihre tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit? Ohne Pausenzeiten!*

Quelle: Fragebogen Arbeitszeit '99

Die Fragestellung der Arbeitskräftestichprobe ist in Deutschland identisch mit der des Mikrozensus. Folgende Fragensequenz beschäftigt sich mit der Arbeitszeit der Befragten:

44. *Handelt es sich bei Ihrer Tätigkeit um eine Vollzeit- oder eine Teilzeittätigkeit?*
 45. *An wie vielen Tagen in der Woche arbeiten Sie normalerweise?*
 46. *Und wie viele Stunden arbeiten Sie normalerweise pro Woche?*
 47. *An wie vielen Tagen haben Sie in der Berichtswoche gearbeitet?*
 48. *Und wie viele Stunden (einschl. Überstunden) haben Sie in der Berichtswoche tatsächlich gearbeitet?*

Quelle: Fragebogen Mikrozensus/ELFS

Es fällt auf, dass hier nicht nach der durchschnittlichen Arbeitszeit gefragt wird, sondern nach derjenigen, die „normalerweise“ pro Woche gearbeitet wird. Im Kontext dieser Frage werden Überstunden nicht erwähnt, auch in den vorhergehenden Fragen wird dieses Thema nicht angeschnitten. Erst bei der Frage der Wochenarbeitszeit in der Berichtswoche werden Überstunden explizit benannt.

Auch der European Working Conditions Survey (EWCS) fragt nach der Arbeitszeit, die normalerweise gearbeitet wird, schränkt dies aber in der Frage selbst noch explizit auf den „Hauptberuf“ ein. Dies ist zwar in sämtlichen Befragungen gemeint, aber nur hier wird es im Kontext der Frage thematisiert:

Q14. Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie normalerweise in Ihrem Hauptberuf?

Quelle: Fragebogen EWCS

In den Formulierungen der Fragen lassen sich zwei zentrale Unterschiede feststellen:

1. Einige Fragen schließen Überstunden explizit ein (SOEP) oder legen den Schluss, auch Überstunden in die Wochenarbeitszeit einzuschließen, durch vorherige Fragen nach den Überstunden nahe (EOFS, ISO), andere erwähnen sie nicht (ELFS, EWCS).
2. Ein Teil der Fragebögen fragt nach der durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit (SOEP, EOFS, ISO), der andere bezieht sich auf die normalerweise geleistete Arbeitszeit (ELFS, EWCS).

Wir werden im Weiteren sehen, dass die Befragungen, die nach durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten und Überstunden fragen, die höchsten Wochenarbeitszeiten aufweisen. Die Befragungen, die nach der normalerweise geleisteten Wochenarbeitszeit fragen und nicht explizit auf Überstunden hinweisen, haben dagegen die niedrigsten Wochenarbeitszeiten. Im nächsten Kapitel werden nun anhand empirischer Analysen diese Zusammenhänge aufgezeigt.

7 Empirische Evidenz

Um zu überprüfen, welche Unterschiede sich zwischen den einzelnen Erhebungen ergeben, wird die Gruppe der untersuchten Personen durch Selektion möglichst homogener gestaltet. In die folgenden Auswertungen gehen deswegen generell nur abhängig Beschäftigte zwischen 15 und 65 Jahren ein. Einige Abweichungen sind dabei unvermeidlich⁷. Die Zahlen der ISO-Studie Arbeitszeit '99 beziehen sich auf abhängig Beschäftigte zwischen 18 und 65 Jahren. Auszubildende, Studierende und Rentner sind ausgeschlossen. Die Auswertungen des EOFS beziehen sich auf abhängig Beschäftigte zwischen 16 und 64 Jahren, die des SOEP auf Personen zwischen 16 und 65 Jahren. Trotz dieser leichten Abweichungen halten wir die Ergebnisse für vergleichbar, insbesondere die drei Untersuchungen, deren Datensatz uns zur Analyse vorliegt (SOEP, EWCS, ELFS), sind in Bezug auf die Auswahl nach den Kriterien Alter und Definition der Erwerbstätigkeit nahezu identisch.

Bezieht man sich auf die Zahlen des Sozio-ökonomischen Panels⁸, so lag die Wochenarbeitszeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Deutschland im Jahre 1999 im Mittel bei 38,5 Stunden. Im Gegensatz dazu ist die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt, wenn man sie auf der Grundlage der Daten der Europäischen Arbeitskräfteerhebung⁹ errechnet, zweieinhalb Stunden kürzer und liegt bei knapp 36 Stunden pro Woche. Zwischen diesen beiden Werten liegt die mittlere tatsächliche Wochenarbeitszeit der Studie „Arbeitszeit '99“ des ISO Köln, die ebenso wie die des EOFS 37,5 Stunden beträgt. Mit 36,2 Stunden Wochenarbeitszeit im Durchschnitt liegt der Wert des EWCS¹⁰ nur knapp über dem der Europäischen Arbeitskräfteerhebung.

Tabelle 1: Tatsächliche mittlere Wochenarbeitszeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach verschiedenen Datenquellen (Deutschland, 1999*)

Befragung	Alle Arbeitnehmer	Vollzeit-arbeitnehmer (35 Stunden und mehr)	Vollzeit-arbeitnehmer-Selbsteinschätzung
SOEP	38,5	43,0	42,7
EOFS	37,5	–	43,1
Arbeitszeit '99	37,5	41,7	–
EWCS	36,2	40,3	39,4
ELFS	35,9	40,3	40,1

* Angaben des EWCS für 2000, EOFS für 1998

Quellen: Bielenski et al. 2002, Bundesmann-Jansen et al. 2000, Eigene Auswertungen Europäische Arbeitskräfteerhebung, SOEP und EWCS

Das Ergebnis legt die obige Annahme des Einflusses der Fragestellung auf die mittlere Wochenarbeitszeit nahe. Die Untersuchungen, die nach durchschnittlicher Wochenarbeitszeit fragen, haben eine deutlich längere Wochenarbeitszeit als jene, die nach der normalerweise geleisteten Wochenarbeitszeit fragen.

Der Tendenz nach scheint auch der Einfluss der expliziten Nennung der Überstunden plausibel, wobei dieser natürlich vom oben genannten nicht zu trennen ist. Dennoch fällt auf, dass die ISO-Studie, ohne expliziten Verweis auf die Überstunden, dieselbe mittlere Wochenarbeitszeit aufweist wie der EOFS, der genau dies tut. Zu vermuten ist, dass hier der Effekt der vorhergehenden Frage nach den vertraglichen Wochenarbeitszeiten Wirkung zeigt.

Sowohl die Unterscheidung zwischen normalerweise und durchschnittlich geleisteter Wochenarbeitszeit als auch die Frage der Nennung bzw. Nicht-Nennung der Überstunden in der Formulierung müsste sich insbesondere in der Wochenarbeitszeit von Vollzeit-Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern widerspiegeln. Die Unterscheidung von Vollzeit- und Teilzeitarbeiterinnen bzw. Arbeitnehmern erfolgt hier sowohl durch Selbsteinschätzung als auch durch die angegebene Anzahl an Wochenstunden. Selbsteinschätzung meint, dass im Fragebogen die Frage beantwortet wird, ob man Vollzeit oder Teilzeit arbeitet. Die Unterteilung in Vollzeit und Teilzeit anhand der angegebenen Wochenarbeitszeit erfolgt dagegen anhand einer

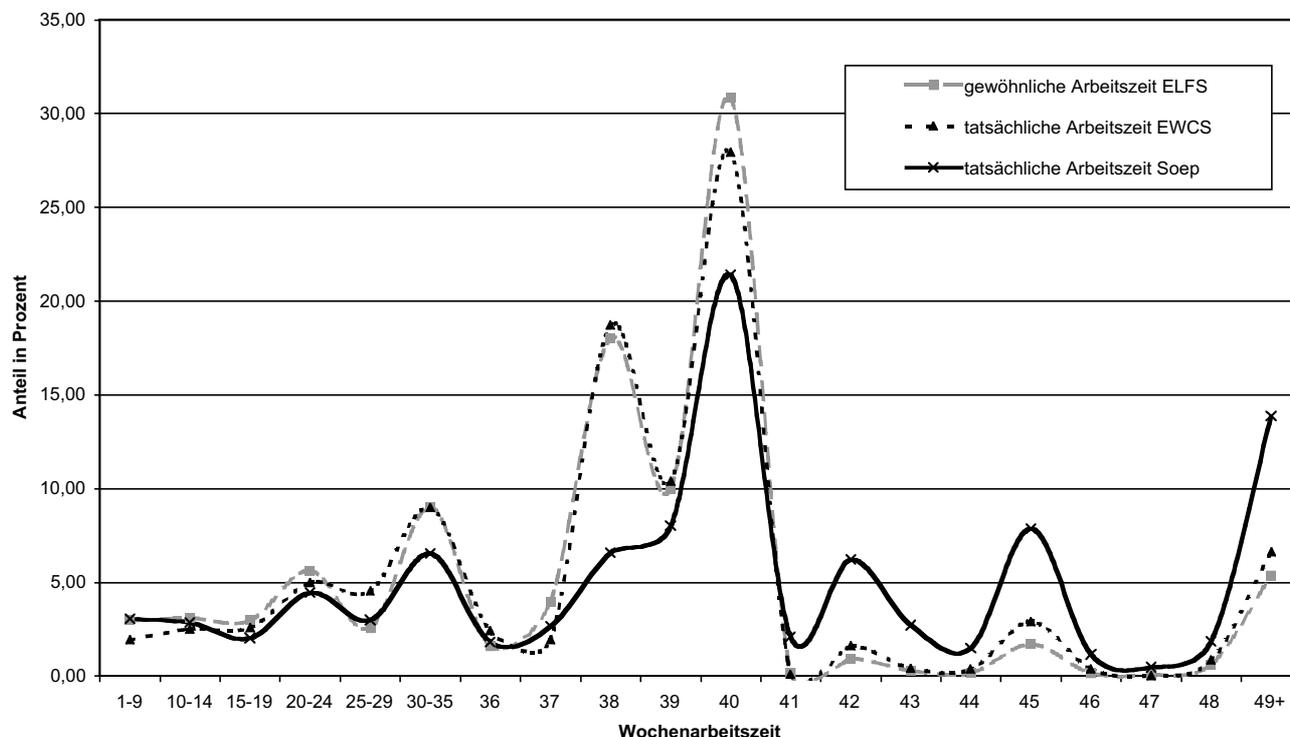
⁷ Dies liegt zum einen an der Art und Weise der Vercodung von Fragen, so liegt z.B. das Alter in der Europäischen Arbeitskräfteerhebung nur in Intervallen vor, deswegen kann als Untergrenze entweder 15 Jahre oder 19 Jahre verwendet werden, nicht aber 16 Jahre. Zum anderen stützt sich diese Untersuchung zum Teil auf Auswertungen anderer Personen, sodass kein Einfluss auf die verwendete Auswahl der Untersuchungspersonen getroffen werden kann.

⁸ Der Datensatz des Sozio-ökonomischen Panels wurde gewichtet verwendet.

⁹ Die Daten des ELFS wurden gewichtet verwendet.

¹⁰ Die Daten des EWCS wurden gewichtet verwendet.

Abbildung 1: Verteilung der tatsächlichen bzw. gewöhnlichen Arbeitszeit auf der Basis des ELFS, des EWCS und des SOEP 1999*



* Vergleiche Tabelle 4 im Appendix

Quelle: Eigene Berechnungen

bestimmten Wochenarbeitszeit (in diesem Fall 35 Stunden und mehr), ab der eine Person als vollzeitbeschäftigt definiert wird.

Die Unterschiede zwischen den Wochenarbeitszeiten im Durchschnitt der verschiedenen Erhebungen bleiben bei Betrachtung der Vollzeit-Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, gemessen mit der Methode der angegebenen Wochenarbeitszeit, nahezu gleich. Verwendet man dagegen zur Aufteilung des Samples die Methode der Selbsteinschätzung, ergeben sich Verschiebungen. Die mittlere Wochenarbeitszeit von Vollzeit-Arbeitnehmerinnen und Vollzeit-Arbeitnehmern wird in diesem Fall im EOFS am höchsten ausgewiesen, dicht gefolgt vom Ergebnis des SOEP. Im Gegensatz zur Untersuchung aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist hier der Durchschnittswert auf Basis des EWCS höher als derjenige des ELFS.

Bemerkenswert ist zudem, dass ein deutlicher Unterschied zwischen EOFS und der Untersuchung Arbeitszeit '99 bei Betrachtung der Vollzeitbeschäftigten und Arbeitnehmer existiert, der zuvor bei Betrachtung aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer noch nicht vorhanden war. Dies kann darauf zurückzuführen sein, dass im Falle des EOFS explizit nach Überstunden gefragt wird, im Falle der Arbeitszeit '99-Untersuchung dagegen lediglich implizit der Unterschied zwischen vertraglicher und tatsächlicher Arbeitszeit thematisiert wird.¹¹

Sowohl bei Berechnung der mittleren Wochenarbeitszeit von Vollzeit-Arbeitnehmerinnen und -Arbeitnehmern als auch bei derjenigen aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bleiben die deutlichen Unterschiede zwischen

den Befragungen, die nach durchschnittlicher Wochenarbeitszeit fragen und dabei die Rolle der Überstunden erwähnen und jenen, die nach der normalerweise geleisteten Arbeitszeit fragen und die Rolle der Überstunden nicht in der Frage thematisieren, bestehen.

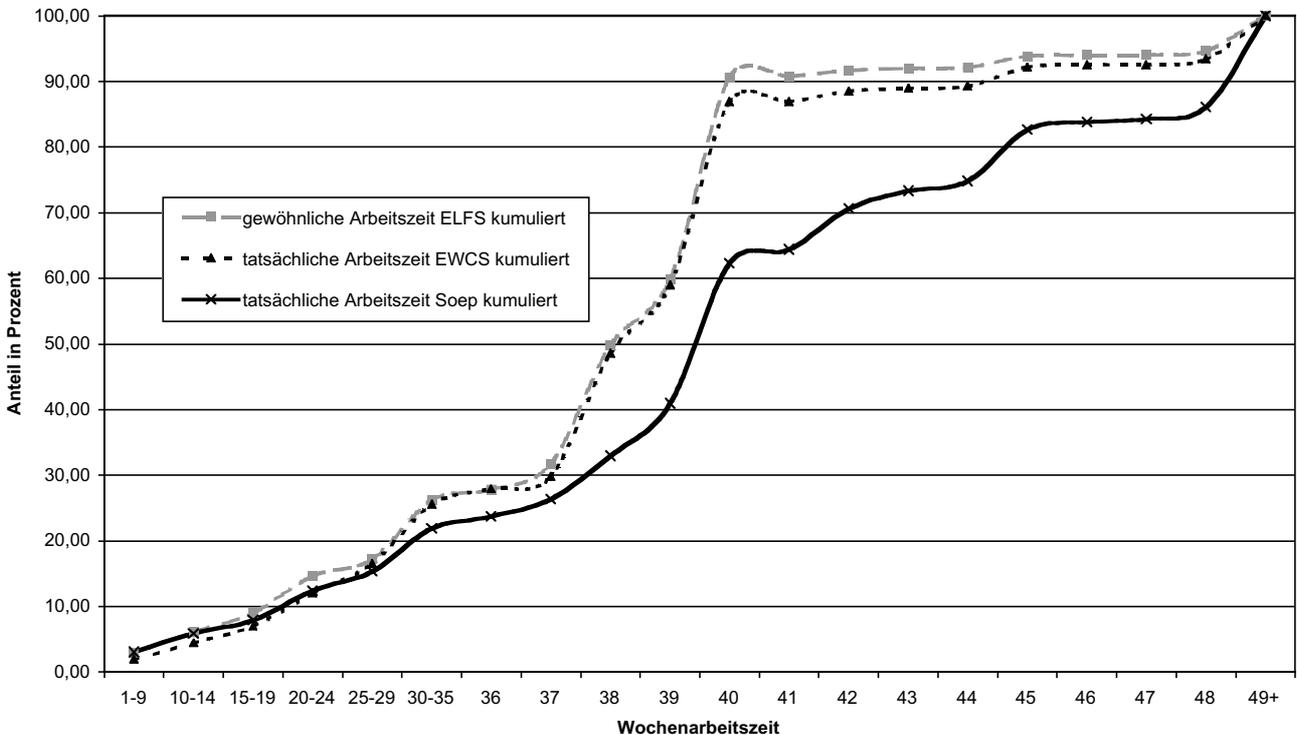
Um zu untersuchen, welcher Art die Unterschiede in der Erhebung von Arbeitszeiten sind, vergleichen wir für die Datensätze, die uns zu Verfügung stehen, die Verteilung der Wochenarbeitszeiten anhand von sogenannten Hour Brackets. Dies sind im Einzelnen der Datensatz des Sozio-ökonomischen Panels, der Europäischen Arbeitskräftestichprobe und des European Working Conditions Survey.

Abbildung 1 zeigt eine weitgehende Übereinstimmung der Anteile aller drei Untersuchungen bis zu einer Wochenarbeitszeit von 37 Stunden, der maximale Unterschied beträgt 2,5 Prozentpunkte.¹² Ab 38 Wochenstunden

¹¹ Da die Datensätze dieser beiden Untersuchungen nicht vorliegen, sind wir gezwungen, uns bei der Untersuchung der Wochenarbeitszeit auf Quellen zu verlassen. Dies führt dazu, dass wir Informationen zur Wochenarbeitszeit auf Basis des EOFS nur nach Selbsteinschätzung vorliegen haben. Die Wochenarbeitszeit auf Basis der Arbeitszeit '99 – Untersuchung liegt dagegen nur für Vollzeitbeschäftigten und Arbeitnehmer vor, die 35 Stunden und mehr arbeiten.

¹² Die weitgehende Übereinstimmung im unteren Bereich der Wochenstundenzahl zeigt insbesondere, dass die Unterschiede in den Erhebungen nicht am so genannten Berichtswochenkonzept liegen können. Wäre dem so, müssten gerade in diesem Bereich deutliche Unterschiede existieren, da vermutet wird, das Berichtswochenkonzept führe zu einer Unterschätzung der geringfügigen Beschäftigung.

Abbildung 2: Kumulierte Verteilung der tatsächlichen bzw. gewöhnlichen Arbeitszeit auf der Basis des ELFS, des EWCS und des SOEP 1999*



* Vergleiche Tabelle 4 im Appendix

Quelle: Eigene Berechnungen

den Arbeitszeit klafft eine große Lücke zwischen den Anteilen des SOEP und denen von EWCS und ELFS. In den Bereichen, in denen die meisten vertraglichen Arbeitszeiten liegen, sind die Anteile bei EWCS und ELFS deutlich höher als im Sozio-ökonomischen Panel. Dagegen sind die Anteile im Bereich über 40 Stunden im Sozio-ökonomischen Panel durchweg höher als bei den beiden Vergleichsuntersuchungen. Besonders eklatante Unterschiede sind im Bereich von 42, 45 und über 48 Stunden zu erkennen. Offensichtlich finden die Überstunden im SOEP deutlich stärkere Beachtung als in ELFS¹³ und EWCS.

Welchen Einfluss der Bereich über 37 Wochenstunden auf die Unterschiede zwischen den betrachteten Erhebungen insgesamt hat, zeigt die Verteilung der kumulierten Anteile an der Wochenarbeitszeit, dargestellt in Abbildung 2.

Die kumulierten Anteile der Beschäftigten an den Wochenarbeitszeiten bestätigen eine weitgehende Gleichförmigkeit der Entwicklung bis zu 37 Wochenstunden. 37 Wochenstunden und weniger arbeiten auf der Basis des SOEP 26 Prozent aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, auf Basis des ELFS knapp 32 Prozent aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Des Weiteren fällt der nahezu deckungsgleiche Verlauf der Ergebnisse von ELFS und EWCS auf. Die Lücke zwischen der Kurve auf Basis des SOEP auf der einen Seite und den beiden anderen Kurven auf der anderen Seite verdeutlicht die Unterschiede. Während ELFS und EWCS um die 90 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit vierzig

Wochenstunden oder weniger verorten (ELFS: 90,6 %/ EWCS: 86,7 %), liegt dieser Anteil auf der Grundlage des SOEP nur bei etwa 60 Prozent (SOEP: 62,3 %).

Die oben gezeigten Verteilungen lassen unsere Hypothesen, wonach der Einfluss der Fragestellung auf das erhobene Ergebnis sehr groß ist, plausibel erscheinen. Je nachdem, ob Überstunden in der Fragestellung explizit benannt werden und/oder ob nach normalerweise oder durchschnittlich geleisteten Überstunden gefragt wird (SOEP) oder nicht (ELFS, EWCS), sind längere bzw. kürzere Wochenarbeitszeiten zu beobachten. Dies ist weniger problematisch im Teilzeitbereich, schlägt aber bei den Vollzeit-Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern stark durch.

Der Befund, dass sich die Arbeitszeiten je nach angewandter Methode unterscheiden, wird auch durch Robinson et al. (2002) bestätigt. Sie vergleichen Selbsteinschätzungen durch Befragungen mit den Resultaten von „working grids“ (Zeitraster, die von den Befragten auszufüllen sind) und Tagebüchern. Ihrer Studie zufolge werden die Wochenarbeitszeiten insbesondere im Bereich

¹³ Das Institut Arbeit und Technik arbeitet seit längerer Zeit mit den Daten des European Labour Force Survey, insbesondere zur Analyse von Arbeitszeiten in Europa. So ist ein Artikel von Schief (2003) erschienen, der die Arbeitszeiten in vier europäischen Ländern in Bezug auf die Qualifikation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer untersucht. Des Weiteren wurden die Arbeitszeitwünsche in Europa anhand des EOLS in Bielski et. al. (2002) analysiert.

über 40 Stunden durch Befragungen auf der Basis von Selbsteinschätzungen im Vergleich zur Methode der „working grids“ überschätzt. Die vermeintlich „präzisere“ Methode der „working grids“ führt demnach zu niedrigeren Wochenarbeitszeiten. Die Ergebnisse unserer Studie wiederum könnten dahingehend interpretiert werden, dass die durch die Nennung von Überstunden in der Frage oder im Frageumfeld „präzisere“ oder „realistischere“ Methode zu längeren Wochenarbeitszeiten kommt. Dieser paradoxe Befund legt die Annahme nahe, dass es nicht möglich ist zu sagen, dass mit der einen oder anderen Befragung bzw. Methode die Wochenarbeitszeit überschätzt oder unterschätzt werde. Viel mehr ist u.E. der einzige mögliche Schluss, dass mit bestimmten Befragungsmerkmalen bzw. Methoden die gegebenen Einschätzungen der Wochenarbeitszeit stark beeinflusst werden. Folglich geht es also nicht darum, in irgendeiner Weise nach der Fragestellung oder der Messmethode zu suchen, die zur richtigen Arbeitszeitmessung führt, sondern es ist angezeigt, Fragestellung und Methode im Blick zu behalten, um nachvollziehen zu können, wie es zu dieser oder jener Selbsteinschätzung kam, um dann die jeweilige Information sinnvoll und problembewusst zu nutzen.

8 Schlussfolgerungen

Ziel dieser Studie war es, die Unterschiede im Ergebnis der Erhebung von Wochenarbeitszeit durch verschiedene Befragungen zu untersuchen und Gründe für die zum Teil erheblichen Abweichungen zu finden. Die Hypothese war, dass bei Kontrolle des Samples die Formulierung der Frage und die Stellung der Frage innerhalb des Fragebogens weitgehende Auswirkungen auf die Antworten und damit die erhobene Wochenarbeitszeiten haben.

Auf der Basis von fünf verschiedenen Befragungen zur Wochenarbeitszeit haben wir anhand von mittleren Wochenarbeitszeiten und der Verteilung der Wochenarbeits-

zeiten (Hour Brackets) plausibel machen können, dass insbesondere zwei Kriterien für die Unterschiede von Bedeutung sind: Erstens, es ist von erheblichem Einfluss, ob nach der durchschnittlichen oder der normalerweise geleisteten Wochenarbeitszeit gefragt wird. Fragen nach normalerweise geleisteter Wochenarbeitszeit führen zu deutlich niedrigeren Ergebnissen als Fragen nach durchschnittlicher Wochenarbeitszeit. Zweitens, wird in der Frage nach der Wochenarbeitszeit explizit nach Überstunden gefragt, oder ist im Kontext der Fragen zu erschließen, dass Überstunden berücksichtigt werden sollen, so werden im Durchschnitt höhere wöchentliche Arbeitszeiten genannt als im Falle keiner Erwähnung von Überstunden.

Für die zu Beginn vorgestellten inhaltlichen Probleme, die eine Erhebung der tatsächlichen Wochenarbeitszeit sinnvoll machen, haben die gefundenen Ergebnisse erhebliche Relevanz. Die Kontrolle der Wirkungen von Arbeitszeitverkürzungen durch die Erhebung von tatsächlichen Arbeitszeiten ist ebenso wie die Beurteilung der Qualität des Standortes Deutschland auf Basis dieses Indikators nur unter Berücksichtigung der im Laufe dieses Artikels gewonnenen Erkenntnisse möglich und sinnvoll. Das heißt, die Interpretation der tatsächlichen Arbeitszeiten macht nur Sinn, wenn man sich vor Augen hält, welche erhebliche Unterschiede zwischen den Wochenarbeitszeiten verschiedener Erhebungen existieren und auf Basis welcher Fragekonstellation und -formulierung diese Ergebnisse zustande kommen. Langfristig wäre es zudem sinnvoll, Befragungen zur Wochenarbeitszeit an Termini und Definitionen der amtlichen Statistik anzulehnen.

„Richtig“, d.h. nutzbares Wissen schaffend, kann eine Wochenarbeitszeit immer nur für eine bestimmte Forschungsfragestellung sein, und dafür ist folglich die geeignete Erhebung heranzuziehen. Es gilt also, die spezifischen Stärken der jeweiligen Befragung zu berücksichtigen

Tabelle 2: Wesentliche Merkmale der Arbeitszeitbefragung und deren Auswirkung auf die Wochenarbeitszeit

Studie	Art der Frageformulierung	Überstunden in der Frage oder im Fragekontext	Auswirkung auf die Beantwortung der Frage nach der Wochenarbeitszeit
ELFS	Normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit	Keine Erwähnung von Überstunden in der Frage oder im Fragekontext	
EWCS	Normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit	Keine Erwähnung von Überstunden in der Frage oder im Fragekontext	
Arbeitszeit '99	Durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit	Keine Erwähnung, aber Abgrenzung zu vertraglicher Wochenarbeitszeit	
EOFS	Durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit	Erwähnung von Überstunden im Fragekontext	
SOEP	Durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit	Erwähnung von Überstunden in der Frage	

gen, wenn man sich überlegt, welche Daten man verwenden möchte. Die Stärke des ELFS z.B. liegt in der EU-weiten Vergleichbarkeit der Daten, wohingegen das SOEP differenzierter fragt und als Panelstudie konzipiert ist. Die Kombination der spezifischen Stärken einer Befragung mit dem Wissen um die Spezifika der Fragekonstellation und -formulierung ist der Schlüssel zu einer gelungenen Analyse der tatsächlichen Arbeitszeit.

Literatur

- Bauer, Frank/Groß, Hermann/Sieglen, Georg (Hrsg.) (2002): *Operating hours in Europe: state-of-the-art-report on operating hours research in France, Germany, the Netherlands, Portugal, Spain, the United Kingdom, Sweden and the USA*. Köln: ISO Inst. zur Erforschung sozialer Chancen.
- BDA (2000): *Arbeitszeitpolitik – Flexibilität nimmt weiter zu*. In: *Der Arbeitgeber*, Heft 6, S.18-20.
- BDA (2003): *Tarifpolitik: Arbeitszeitverkürzung*, www.bda-online.de/www/bdaonline.nsf/b2c1b7db1797110cc1256a5a0058c167/a8d8c7fe0c8a9863c1256af600360978!OpenDocument (Stand: 15.3.2003)
- Bach, Hans-Uwe/Koch, Susanne (2002): *Arbeitszeit und Arbeitsvolumen*. In: Kleinhenz, Gerhard (Hrsg.): *IAB-Kompodium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB) 250*. Nürnberg, S. 57-70
- Bielenski, Harald/Bosch, Gerhard/Wagner, Alexandra (2002): *Wie die Europäer arbeiten wollen*. Frankfurt/Main: Campus.
- Bosch, Gerhard/Lehndorff, Steffen (1998): *Arbeitszeitverkürzung und Beschäftigung – Erfahrungen in Europa und wirtschaftspolitische Empfehlungen*. In: *Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung*, Heft 4, S. 300 – 325.
- Bundesmann-Jansen, Jörg/Groß, Hermann/Munz, Eva (2000): *Arbeitszeit '99. Ergebnisse einer repräsentativen Beschäftigtenbefragung zu traditionellen und neuen Arbeitszeitformen in der Bundesrepublik Deutschland*. Düsseldorf: MASSKS.
- Diekmann, Andreas (2002): *Empirische Sozialforschung*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Eurostat (1996): *Europäische Erhebung über Arbeitskräfte – Methodik und Definitionen 1996*. Luxembourg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der europäischen Gemeinschaften.
- Koch, Susanne (2001): *Arbeitszeit und Arbeitsvolumen – Teil 2. Arbeitszeitkonten stabilisieren die Beschäftigung*. In: *IAB-Kurzbericht 4*.
- König, René (1972): *Das Interview*. 7.Auflage. Köln: Kiepenheuer.
- Lehndorff, Steffen (2001): *Weniger ist mehr*. Hamburg: VSA-Verlag.
- Merlié, Damien/Paolie, Pascal (2002): *Dritte Europäische Umfrage über Arbeitsbedingungen 2000*. Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen Dublin. Luxembourg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der europäischen Gemeinschaften.
- Robinson, John P./Chenu, Alain/Alvarez, Anthony S. (2002): *Measuring the complexity of hours at work: the weekly working grid*. In: *Monthly Labour Review*, April 2002, S. 44 – 54
- Schief, Sebastian (2002): *Working time, operating hours and employment: defensive and offensive concepts of employment oriented working-time reductions*. In: Bauer, Frank/Groß, Hermann/Sieglen, Georg (Hrsg.): *Operating hours in Europe: state-of-the-art-report on operating hours research in France, Germany, the Netherlands, Portugal, Spain, the United Kingdom, Sweden and the USA*. Köln: ISO Inst. zur Erforschung sozialer Chancen, S. 217–236
- Schief, Sebastian (2003): *Lange „Gehirnlaufzeiten“ überall? – Eine Analyse der Wochenarbeitszeiten von Frauen und Männern unter Berücksichtigung der Qualifikation in vier Ländern*. In: *Arbeit 3*.
- Schuman, Howard/Presser, Stanley (1981): *Questions and Answers in Attitude Surveys: Experiments on Question Form, Wording, and Context*. New York: Academic Press
- Sudman, Seymour/Bradburn, Norman M./Schwarz, Norbert (1996): *Thinking about answers: The application of cognitive processes to survey methodology*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers

Appendix

Tabelle 3: Merkmale der in die Analyse einbezogenen Befragungen

	Arbeitszeit '99	EWCS	ELFS	EOFS	SOEP
Durchführende Organe	ISO Institut zur Erforschung sozialer Chancen	European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions Für Deutschland: INRA Deutschland	Eurostat Für Deutschland: ZUMA, Statistische Landesämter	European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions Für Deutschland: Institut Arbeit und Technik Gelsenkirchen, Infratest Sozialforschung, München	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
Grundgesamtheit (für Deutschland)	Abhängig Beschäftigte deutscher Nationalität im Alter von 18 bis 65 Jahren (ohne Auszubildende, Studenten und Rentner)	Gesamte erwerbstätige Bevölkerung ab 15 Jahren: Alle jene Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung entweder abhängig oder selbständig erwerbstätig waren	In Deutschland auf Basis des Mikrozensus: Wohnbevölkerung: Gesamte Bevölkerung mit Hauptwohnsitz auf dem Gebiet der Bundesrepublik Deutschland im Alter ab 15 Jahren	Wohnbevölkerung im Alter von 16 bis 64 Jahren	Wohnbevölkerung: Gesamte Bevölkerung mit Hauptwohnsitz auf dem Gebiet der Bundesrepublik Deutschland im Alter ab 16 Jahren
Stichprobenbildung	Mehrstufige Zufallsstichprobe. Auswahl von Sample Points auf Basis des ADM-Mastersamples; Auswahl von Haushalten nach dem Random-Route-Verfahren. Auswahl von Zielpersonen per Geburtstagschlüssel	Mehrstufige Zufallsstichprobe nach dem Random-Walk-Verfahren	Teilstichprobe des Mikrozensus. Einstufige Klumpenstichprobe; Erhebungseinheit: Haushalt, d.h. alle Personen in einem Haushalt werden in die Befragung einbezogen	Zufallsstichprobe anhand der nationalen Telefonverzeichnisse (zusätzlich: RLD-Methode). „Last Birthday-Methode“ in Haushalten mit mehreren Personen	Mehrstufige Zufallsstichprobe nach dem Random-Walk-Verfahren
Stichprobengröße (Deutschland)	4.024 Personen	1.540 Personen	150.000 Haushalte	2.998 Personen	14.107 Personen
Thema	Arbeitszeitformen, Arbeitszeitpräferenzen und Arbeitszeitkontenmodelle	Arbeitsbedingungen	Repräsentativstatistik über die Bevölkerung und den Arbeitsmarkt sowie die Wohnsituation der Haushalte	Welche Art und Weise der künftigen Erwerbstätigkeit favorisieren die 15 EU-Mitgliedsländer	Stabilität und Wandel von Lebensbedingungen: Haushaltszusammensetzung, Erwerbs- und Familienbiographie, Erwerbsbeteiligung und berufliche Mobilität, Einkommensverläufe, Gesundheit und Lebenszufriedenheit
Befragungsmethode	Persönliche Interviews	Persönliche Interviews	Persönliche Befragung in Kombination mit schriftlichen Antworten, CAPI	Computerunterstützte Telefoninterviews, CATI	Persönliche Interviews
Besonderheiten			Teile des Fragebogens sind obligatorisch		Panel-Studie

Tabelle 4: Verteilung der tatsächlichen bzw. gewöhnlichen Arbeitszeit auf der Basis des ELFS, des EWCS und des SOEP in Deutschland 1999

Hour Brackets	Gewöhnliche Arbeitszeit ELFS		Tatsächliche Arbeitszeit EWCS		Tatsächliche Arbeitszeit SOEP		Differenz der Anteile		
	Anteil in Prozent	Kumuliert	Anteil in Prozent	Kumuliert	Anteil in Prozent	Kumuliert	ELFS - EWCS	ELFS - SOEP	EWCS - SOEP
1-9	2,96	2,96	1,92	1,92	3,06	3,06	1,04	-0,10	-1,14
10-14	3,08	6,04	2,51	4,43	2,84	5,90	0,58	0,24	-0,33
15-19	2,96	9,00	2,57	7,00	2,03	7,93	0,39	0,93	0,54
20-24	5,63	14,63	4,99	11,99	4,45	12,38	0,64	1,18	0,53
25-29	2,55	17,17	4,53	16,52	2,98	15,36	-1,99	-0,43	1,55
30-35	9,02	26,19	8,98	25,49	6,54	21,90	0,05	2,48	2,44
36	1,59	27,79	2,39	27,89	1,81	23,71	-0,80	-0,22	0,59
37	3,97	31,75	1,95	29,83	2,63	26,34	2,02	1,34	-0,68
38	18,02	49,78	18,70	48,54	6,58	32,92	-0,68	11,44	12,13
39	9,98	59,76	10,37	58,91	8,00	40,92	-0,39	1,98	2,37
40	30,84	90,60	27,95	86,85	21,39	62,30	2,90	9,46	6,56
41	0,18	90,78	0,07	86,92	2,09	64,40	0,11	-1,92	-2,02
42	0,91	91,69	1,59	88,51	6,20	70,60	-0,68	-5,30	-4,61
43	0,28	91,97	0,41	88,92	2,71	73,31	-0,13	-2,43	-2,30
44	0,16	92,13	0,36	89,28	1,50	74,81	-0,19	-1,34	-1,14
45	1,69	93,83	2,90	92,18	7,86	82,67	-1,20	-6,16	-4,96
46	0,16	93,98	0,38	92,56	1,15	83,82	-0,22	-0,99	-0,77
47	0,05	94,03	0,00	92,56	0,46	84,28	0,05	-0,42	-0,46
48	0,61	94,64	0,84	93,40	1,85	86,13	-0,22	-1,23	-1,01
49+	5,36	100,00	6,60	100,00	13,87	100,00	-1,25	-8,51	-7,27
Gesamt	100	-	100	-	100	-	-	-	-

Quelle: Eigene Berechnungen