

Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung

Herausgegeben von der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

35

Markus Promberger,  
Sabine Böhm, Thilo Heyder,  
Susanne Pamer, Katharina Strauß

# Hochflexible Arbeitszeiten in der Industrie

Chancen, Risiken und Grenzen  
für Beschäftigte

edition  
sigma



2002.

20221

Die Deutsche Bibliothek - CIP-Einheitsaufnahme

Hochflexible Arbeitszeiten in der Industrie :  
Chancen, Risiken und Grenzen für Beschäftigte /  
Markus Promberger ... – Berlin : Ed. Sigma, 2002  
(Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung ; 35)  
ISBN 3-89404-895-6

© Copyright 2002 by edition sigma, Berlin.

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne schriftliche Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen, Übersetzungen und die Einspeicherung in elektronische Systeme.

Umschlaggestaltung: Neumann Kommunikationsdesign, Wuppertal

Druck: Rosch-Buch, Scheßlitz

Bayerische  
Staatsbibliothek  
München

Printed in Germany

## Inhalt

Vorwort	9
<b>1. Einleitung</b>	11
1.1. Eine kurze Geschichte der Arbeitszeitflexibilisierung	12 X
1.2. Arbeitszeitflexibilisierung in der arbeitspolitischen Diskussion	19
1.3. Forschungsstand und offene Fragen	21
1.4. Zentrale Befunde in Thesenform	27
<b>2. Methode und Aufbau der Untersuchung</b>	29
2.1. Aufbau der Untersuchung und praktisches Vorgehen	29
2.2. Überlegungen zu den verwendeten Methoden	33
<b>3. Merkmale und Formen hochflexibler Arbeitszeitsysteme</b>	41
3.1. Verschiebungen des 'Normalitätsniveaus' betrieblicher Arbeitszeitflexibilität	41 X
3.2. 'Hochflexible' Arbeitszeitsysteme – ein Definitionsversuch	43
3.3. Hochflexible Arbeitszeitmodelle in 20 Betrieben	49
<b>4. Hochflexible Arbeitszeitsysteme in Verwaltung und Produktion: Fünf Fallbeispiele aus der Metallindustrie</b>	53
4.1. Großgeräte AG: Unbegrenzte Gleitzeit zur Arbeitszeitverlängerung	53
4.1.1. Strukturdaten und Rahmenbedingungen	53
4.1.2. Hochflexible Arbeitszeitmodelle	55
4.1.3. Innerbetriebliche Austauschbeziehungen	56
4.1.4. Das hochflexible Arbeitszeitmodell in der betrieblichen Praxis	57
4.1.5. Zusammenfassung: Großgeräte AG	59

4.2	Halbzeugfabrik Gebr. Schmidt: Langzeitkonto ein Leben lang?	60
4.2.1	Strukturdaten und Rahmenbedingungen	60
4.2.2	Hochflexible Arbeitszeitmodelle	62
4.2.3	Innerbetriebliche Austauschbeziehungen	64
4.2.4	Das hochflexible Arbeitszeitmodell in der betrieblichen Praxis	66
4.2.5	Zusammenfassung: Halbzeugfabrik Gebr. Schmidt	70
4.3	Maschinenbau Meihofen: Flexible Arbeitszeiten und handlungsfähige Betriebsräte	71
4.3.1	Strukturdaten und Rahmenbedingungen	71
4.3.2	Hochflexible Arbeitszeitmodelle	72
4.3.3	Innerbetriebliche Austauschbeziehungen	75
4.3.4	Das hochflexible Arbeitszeitmodell in der betrieblichen Praxis	77
4.3.5	Zusammenfassung: Maschinenbau Meihofen	79
4.4	Spezialgetriebe GmbH: Wenig begrenzte Arbeitszeit und stark begrenzte Nutzung	80
4.4.1	Strukturdaten und Rahmenbedingungen	80
4.4.2	Hochflexibles Arbeitszeitmodell	81
4.4.3	Innerbetriebliche Austauschbeziehungen	83
4.4.4	Das hochflexible Arbeitszeitmodell in der betrieblichen Praxis	84
4.4.5	Zusammenfassung: Spezialgetriebe GmbH	87
4.5	Luxusgüter-Manufaktur GmbH: Betriebsräte als Arbeitszeitmanager?	88
4.5.1	Strukturdaten und Rahmenbedingungen	88
4.5.2	Hochflexible Arbeitszeitmodelle	89
4.5.3	Innerbetriebliche Austauschbeziehungen	91
4.5.4	Das hochflexible Arbeitszeitmodell in der betrieblichen Praxis	92
4.5.5	Zusammenfassung: Luxusgüter-Manufaktur	94
4.6	Fazit: Hochflexible Arbeitszeitsysteme außerhalb des hochqualifizierten Bereichs	95

<b>5.</b>	<b>Nutzbarkeit und tatsächliche Nutzung von Gestaltungsoptionen durch die Beschäftigten</b>	99
5.1	Semantik und technische Gestaltung hochflexibler Arbeitszeitregelungen	99
5.2	Betriebliche Kontextfaktoren für die Nutzbarkeit von Gestaltungsoptionen	102
5.2.1	Konjunkturbedingte Nutzungskontexte	102
5.2.2	Fertigungsstrukturen, Arbeitsorganisation und Nutzungskulturen	104
5.3	Tatsächliche Nutzung der Gestaltungsoptionen durch Beschäftigte im Kontext außerbetrieblicher Zeitstrukturen und Bedürfnisse	110
5.3.1	Nutzungsformen und Nutzungsmuster	112
	– Variation von Arbeitsbeginn und -ende, stundenweiser Guthabenauf- und -abbau	113
	– Abbau von Zeitguthaben durch ein- oder mehrtägige Zeientnahme	117
	– Muster individueller Zeitznutzung in hochflexiblen Arbeitszeitarrangements	120
5.3.2	Familialer Zeitbedarf, flexible betriebliche Zeitanforderungen und ihre Synchronisation als typischer Zielkonflikt	125
5.4	Bewertung der Arbeitszeitarrangements durch die Beschäftigten	130
5.4.1	Zufriedenheit bei geringem Restriktionsniveau	130
5.4.2	Unzufriedenheit bei hohem Restriktionsniveau	132
5.4.3	Nicht-NutzerInnen in selbstgemachten stabilen Zeitstrukturen	133
5.5	Belastungsaspekte hochflexibler Arbeitszeitsysteme in der Praxis	134
<b>6.</b>	<b>Hochflexible Arbeitszeitsysteme im betrieblichen Funktions- und Interessengefüge</b>	139
6.1	Hochflexible Arbeitszeiten: Unternehmerisches Kalkül und betriebswirtschaftliche Funktionalität	139
6.2	Hochflexible Arbeitszeiten in der Perspektive der Betriebsräte	150

6.3	Hochflexible Arbeitszeitsysteme und betriebliche Austauschbeziehungen	152
6.3.1	Die „politische Kultur betrieblicher Austauschbeziehungen“	152
6.3.2	Wechselbeziehungen mit hochflexiblen Arbeitszeiten	153
7.	<b>Chancen, Risiken und Risikobegrenzung für Industriebeschäftigte in hochflexiblen Arbeitszeiten</b>	161
7.1	Das Credo der Flexibilisierung und die Gestaltungsoptionen für die Beschäftigten	161
7.2	Quo vadis Arbeitszeitflexibilisierung? Zur Zukunft der betrieblichen Arbeitszeitentwicklung	163
7.3	Folgen hochflexibler Arbeitszeitsysteme für die Betriebspolitik	165
7.4	Ansätze zu betriebs- und tarifpolitischen Strategien	169
8.	<b>Anhang</b>	173
8.1	Verzeichnis der Übersichten im Text	173
8.2	Abkürzungsverzeichnis	174
8.3	Literatur	175

## Vorwort

Mit diesem Bericht<sup>1</sup> liegen die Ergebnisse eines Forschungsprojektes vor, das von der Hans-Böckler-Stiftung (HBS) gefördert und am Sozialwissenschaftlichen Forschungszentrum (SFZ) und dem Institut für Soziologie der Universität Erlangen-Nürnberg von April 2000 bis Mai 2001 durchgeführt wurde. Am Projekt haben, neben den VerfasserInnen, *Birgit Schulte* und *Christoph Dreher* mitgearbeitet. *Sabine Böhm* hat die Abschnitte 3.2 und 3.3 in Grundzügen gestaltet, *Thilo Heyder* hat die Fallstudien 4.1 und 4.2, *Susanne Pamer* die Fallstudie 4.5 und den Abschnitt 5.1, und *Katharina Strauß* die Fallbeispiele 4.3 und 4.4 entworfen. Der restliche Text wurde von *Markus Promberger* abgefaßt.

In unserer Forschungsarbeit haben wir von vielen Seiten Unterstützung und Hilfe erfahren. Zuallererst gebührt unser Dank den Beschäftigten, Betriebsräten und Managern unserer Untersuchungsbetriebe, sowie den Vertretern der IG Metall auf allen Ebenen, die uns die Türen öffneten und ihre Zeit zur Verfügung stellten. Ohne sie und ohne die Förderung der Hans-Böckler-Stiftung wäre die vorliegende Studie nicht möglich gewesen. *Gudrun Linne* sei stellvertretend für die Stiftung, sowie ganz besonders auch für ihre konstruktiv-kritische inhaltliche Begleitung gedankt. Eine ausgesprochen positive Rolle während der gesamten Projektlaufzeit spielte der von der HBS installierte Projektbeirat. Seine Mitglieder vermochten es dankenswerterweise, eine Pflichtinstitution in einen lebendigen, diskussionsfreudigen Ausschnitt nicht nur der 'scientific community', sondern auch der praktisch interessierten Öffentlichkeit zu verwandeln.

*Manfred Stosberg*, *Heidi Imgrund* und *Nina Gerl* vom SFZ haben uns institutionelle Rückendeckung gegeben und uns von den unvermeidlichen Verwaltungsroutinen entlastet. *Margarete Höllbacher* und *Stefan Theuer* vom SFZ sorgten für ein reibungsloses Funktionieren der EDV-Infrastruktur, fast rund um die Uhr. Ihnen allen gilt unser herzlicher Dank. Für Denkanstöße, sowie für Rat und Tat zur rechten Zeit möchte ich *Aida Bosch*, *Werner Meinefeld* und *Uli Wenzel* vom Institut für Soziologie der Universität Erlangen, *Hartmut Seifert* und *Helga Faasch* vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut in der HBS, *Rainer Trinczek* von der TU München, *Peter Ellguth* vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, sowie *Reinhard Kiel* und *In-*

1 Wir folgen in diesem Bericht, ohne dies ausführlicher begründen zu wollen, weitgehend der 'alten' Rechtschreibung (vgl. dazu Ickler 2000). Um ggf. zu kennzeichnen, daß beide Geschlechter gemeint sind, wird abweichend davon die sogenannte 'Groß-I-Schreibweise' (z.B. 'ArbeitnehmerInnen') verwendet, wo sich dies nicht durch neutrale Formulierungen vermeiden läßt oder sich auf die Übersichtlichkeit negativ auswirkt.