

Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung

53

Herausgegeben von der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Matthias Eberling
Volker Hielscher
Eckart Hildebrandt
Kerstin Jürgens

Prekäre Balancen

Flexible Arbeitszeiten zwischen
betrieblicher Regulierung und
individuellen Ansprüchen

edition
sigma 

2004.

42597

Bibliografische Informationen Der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese
Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie;
detaillierte bibliografische Daten sind im Internet
über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

ISBN 3-89404-984-7

© Copyright 2004 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.

Textverarbeitung: Blocksatz Friederike Theilen-Kosch, Berlin

Umschlaggestaltung: Neumann Kommunikationsdesign, Wuppertal

Druck: Rosch-Buch, Scheßlitz

Bayerische
Staatsbibliothek
München

Printed in Germany

INHALT

Vorwort	9
I Einleitung	11
II Einbettung der Untersuchung in die Debatte um Arbeitszeitflexibilisierung	21
1. Zeitinstitutionen, Normalarbeitszeit und kollektive Rhythmen	21
2. Von der Arbeitszeitverkürzung zur Arbeitszeitflexibilisierung	23
3. Folgewirkungen der Arbeitszeitflexibilisierung	27
3.1 Arbeitszeitflexibilisierung und industrielle Beziehungen	28
3.2 Gesellschaftliche Folgen: Desynchronisation und Resynchronisation	32
3.3 Nutzung flexibler Arbeitszeitregelungen durch die Beschäftigten	33
III Konzeptionelle Grundlagen	41
1. Alltägliche Lebensführung und Zeithandeln	43
1.1 Alltägliche Lebensführung	44
1.2 Zeithandeln	51
2. „Balance von Arbeit und Leben“	54
2.1 Empirische Zugänge zu Work-Life Balance (WLB)	55
2.2 Konzeptionelle Überlegungen	64
2.2.1 Ein Analysemodell von Work-Life Balance	64
2.2.2 Unternehmenskultur – Zeitkultur	67
2.3 Systematische Elemente der Balance von Arbeit und Leben (BAL)	71
3. Schlussfolgerungen für die empirische Erhebung	75
IV Anlage der Untersuchung	77
1. Auswahl der Betriebe und Fallstudien	79
2. Beschäftigtenbefragung	81

V	Varianten und Folgewirkungen betrieblicher Flexibilität	87
1.	Einführung	87
2.	Regulierte Flexibilisierung als Autonomiegewinn	94
2.1	Portrait des Betriebs: Flexible Produktion für den Global Player	94
2.2	Determinanten der Arbeitszeitgestaltung: Arbeitszeitflexibilisierung als Antwort auf unsichere Produktmärkte und internationalen Wettbewerb	96
2.3	Empirische Befunde	98
2.3.1	Gleitzeit ohne Kernzeit: Alltägliche Zeitsouveränität für die Beschäftigten	98
2.3.2	Blockfreizeit durch Stunden sammeln: Formen des Umgangs mit Arbeitszeitkonten	100
2.3.3	Blockfreizeit – ein Modell nur für Abenteurer?	102
2.3.4	Bedingungen der Nutzung von Blockfreizeit und Hinderungsgründe	105
2.4	Interessen und Präferenzen einer flexiblen Zeitgestaltung	107
2.5	Betriebliches Arbeitszeitmodell und individuelle Zeitgestaltung: Regulierte Flexibilität als Win-win-Konstellation	109
3.	Neue Optionalität unter dem Druck von Arbeitsbelastung und traditioneller Betriebskultur	112
3.1	Portrait des Betriebs	112
3.2	Determinanten der Arbeitszeitgestaltung und Arbeitszeitregelungen	113
3.3	Empirische Befunde	114
3.3.1	Arbeitsorganisation und Arbeitszeitpraxis	114
3.3.2	Die Gewichtung von „Arbeit“ und „Leben“	117
3.3.3	Nutzung des Zeitkontos	120
3.4	Interessen und Präferenzen an einer flexiblen Zeitgestaltung	122
3.5	Betriebliches Arbeitszeitmodell und individuelle Zeitgestaltung: Die Suspendierung des Modells in der betrieblichen Praxis	123
4.	Zeitoptionen im Schichtsystem durch Beteiligung?	125
4.1	Portrait des Betriebs	125
4.2	Determinanten der Arbeitszeitvereinbarungen: Das Spannungsverhältnis zwischen Pflegequalität, Arbeitsqualität und Kostendeckung	126
4.3	Empirische Befunde	130
4.3.1	Dauer, Lage und Häufigkeit der Blockfreizeit	131
4.3.2	Ausgestaltung und Nutzung der Blockfreizeit	132
4.3.3	Bezugspunkte der Zeitgestaltung	134
4.3.4	Betriebliche Aushandlungsprozesse	139
4.4	Interessen und Präferenzen einer flexiblen Zeitgestaltung	142

4.5	Betriebliches Arbeitszeitmodell und individuelle Zeitgestaltung: Autonomiegewinn als Ressource zur Stabilisierung des Alltags	143
5.	Flexibilisierung in der Krise	144
5.1	Portrait des Betriebs	144
5.2	Determinanten der Arbeitszeitgestaltung und Arbeitszeitregelungen	145
5.2.1	Entwicklung der Arbeitszeitregulierung	145
5.2.2	Betriebsvereinbarung	147
5.3	Empirische Befunde	148
5.3.1	Arbeitsorganisation und Arbeitszeitpraxis	148
5.3.2	Blockfreizeit	151
5.3.3	Zeitpraxis und Lernprozesse	159
5.4	Interessen und Präferenzen einer flexiblen Zeitgestaltung	160
5.5	Betriebliches Arbeitszeitmodell und individuelle Zeitpraxis: Zwischen gescheiterter Regulierung und neuen Optionen in der Unternehmenskrise	162
6.	Arbeitsprozess contra Zeitoptionalität	164
6.1	Portrait des Betriebs	164
6.2	Determinanten der Arbeitszeitgestaltung und Arbeitszeitregelungen	169
6.3	Empirische Befunde	172
6.3.1	Geringfügige Nutzung der Blockfreizeit	172
6.3.2	Graue Mehrarbeit: Die Dominanz des Arbeitsprozesses	175
6.3.3	„Ob Fußball spielen oder Server einrichten, ist doch Freizeitbeschäftigung“: Die subjektive Orientierung auf die Berufsarbeit	179
6.3.4	Grenzen der Nutzung: Die schwierige Durchsetzung verlässlicher Alltagsrhythmen	182
6.3.5	Betriebliche Aushandlungsprozesse	184
6.4	Interessen und Präferenzen der flexiblen Zeitgestaltung	185
6.5	Ungelöste Zeitoptionen	189
7.	Gemeinsamkeiten in der Vielfalt: Betriebliche Arbeitszeitpraxen im Fallvergleich	190

VI	Zeithandeln von Beschäftigten im Kontext von Betrieb und Lebenswelt	199
1.	Individuelles Zeithandeln: „Leistung vorholen, Leben nachholen“ ..	201
1.1	Zeithandeln: Aktive Regulierung durch die Beschäftigten	202
1.2	Arbeitszeitpräferenzen und Zeitexperimente: Blockfreizeit als Erfahrungszusammenhang	205
1.3	Blockfreizeit als Projekt der Person	209

1.4	Das individuelle Belastungskonto: Zeitinstitutionen und Zeithorizonte als Orientierungsrahmen	212
1.5	Zeithandeln und Ungleichheit	215
1.6	Zusammenfassung	217
2.	Zeithandeln im betrieblichen Kontext	219
2.1	Betriebskultur	220
2.2	Arbeitsorganisation und Arbeitsprozesse	225
2.3	Ebenen und Akteure der Aushandlung	230
2.4	Individuelle Gestaltungsmöglichkeiten	240
2.5	Zusammenfassung	244
3.	Sozialzeiten und soziale Koordination im Regime flexibler Arbeitszeiten	246
3.1	Zeitarrangements zwischen Rhythmisierung und Verflüssigung	249
3.2	Zeitarrangements und betriebliche Zeitkultur im Spannungsverhältnis	260
3.3	Blockfreizeit: Neue Zeitressource mit eingeschränktem Gebrauchswert?	262
3.4	Zusammenfassung	264
VII	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	269
1.	Betriebliche Strategien der Arbeitszeitflexibilisierung	269
2.	Betriebliche Einflusskräfte auf Kontennutzung und Aushandlungsprozesse	274
3.	Blockfreizeit als Ergebnis von Zeithandeln	278
4.	Blockfreizeit als Element der „Balance zwischen Arbeit und Leben“	282
5.	Verzeitlichung von Lebensqualität	286
6.	Arbeitszeitpolitische Schlussfolgerungen	288
	Literatur	297

VORWORT

Die vorliegende Publikation ist das Ergebnis eines Forschungsprojekts, das zum Ziel hatte, die betriebliche Regulierung flexibler Arbeitszeiten und ihre Folgewirkungen auf die „Balance von Arbeit und Leben“ in unterschiedlichen Branchen zu untersuchen. Die Befunde, die hier präsentiert werden, stehen in einem sehr aktuellen und, wie wir glauben, die Zukunft der Arbeitsgesellschaft prägenden Problemhorizont. Vordergründig und sehr konkret fragen wir zunächst nach den Chancen, dass neue Regelungsformen von Arbeit (wie Zeitkonten) nicht nur betriebliche Anforderungen erfüllen, sondern auch den Beschäftigten neue Zeitoptionen (wie Blockfreizeiten) eröffnen. Aber die Bedeutung der empirischen Befunde reicht weiter und ließe sich in die scheinbar naive Frage kleiden: Wenn es gelänge, dass Betriebe und Beschäftigte die wechselseitigen Zeitinteressen auf faire Weise abstimmen, wäre damit nicht eine neue Dimension von Arbeit eröffnet, die eine neue Lebensqualität ermöglicht, Geldwohlstand und Zeitwohlstand?

Vor dem Eintritt in das Reich begründeter Spekulation haben die Regeln der sozialwissenschaftlichen Analyse die Mühen der Empirie verordnet. Deshalb stehen im Mittelpunkt unserer Studie zunächst einige nüchterne Fragen: Ob – und wenn ja, unter welchen Bedingungen – die Unternehmen *tatsächlich* ihre Dispositionsrechte teilen und wie die verschiedenen Beschäftigtengruppen gegebenenfalls ihre neuen Gestaltungschancen zu nutzen wissen. In einem zweiten Schritt dienen uns die empirischen Ergebnisse der Studie für den Versuch, die derzeit florierenden, gewissermaßen in mentalen Fitness-Studios angebotenen Managementkonzepte zur „*Work-Life Balance*“ mittels empirischer, theoretisch fundierter Analysen auf ihre faktische Relevanz hin zu prüfen und zu ermitteln, was sich hinter neuen wissenschaftlichen Kategorien wie Zeithandeln und Balance empirisch verbirgt.

Das Projekt, das zu dem nun vorliegenden Band geführt hat, stützte sich auf die Kooperation zwischen dem Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), dem Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft (ISO) e.V., Saarbrücken, und dem Institut für Soziologie an der Universität Hannover. In dieser Kooperationsform konnten wir einerseits an schon früher entwickelte Arbeits- und Diskussionszusammenhänge anknüpfen und andererseits in der Ausdeutung der neuen empirischen Befunde unterschiedliche Sichtweisen und soziologische Perspektiven bündeln. Das Projekt wurde vom Wissenschaftszent-