

Inhaltsverzeichnis

Vorwort und Dank	7
1 Einleitung	9
1.1 Arbeitszeitflexibilisierung – verschiedene Ansätze	9
1.2 Arbeitszeitflexibilisierung und gesellschaftlicher Wandel: Erste Fragen	14
1.3 Fragestellung der Arbeit	17
1.4 Überblick der Arbeit	18
2 Zum Begriff „Arbeitszeitflexibilisierung“	20
2.1 Flexibilität	20
2.2 Arbeitszeitflexibilität: Was wird weshalb flexibilisiert?	22
2.2.1 Veränderung der Chronometrie der Arbeitszeit	23
2.2.2 Veränderung der Chronologie der Arbeitszeit.....	25
2.3 Arbeitszeitflexibilität: Die Auswirkungen	26
2.3.1 Zeitsouveräne Flexibilität versus strukturelle Flexibilität	26
2.3.2 Intensivierung der Arbeitszeit	30
2.4 Bezugspunkte der Arbeitszeitflexibilisierung	31
2.4.1 Normalarbeitszeit und Normalbiografie.....	31
2.4.2 Flexible Arbeitszeit und neue Berufsbiografen.....	34
2.5 Arbeitszeitflexibilisierung als widersprüchlicher Prozess	36
3 Theorien zum gesamtgesellschaftlichen Wandel	39
3.1 Struktur-Kultur-Paradigma von HOFFMANN-NOWOTNY	40
3.1.1 Gesellschaftlicher Wandel als struktureller und kultureller Wandel	42
3.1.2 Ursachen und Akteure des gesellschaftlichen Wandels	43
3.2 Individualisierung der Gesellschaft	46
3.2.1 Gesamtgesellschaftliche Determinanten des Individualisierungsprozesses	46
3.2.2 Konsequenzen des Individualisierungsprozesses	48
3.2.3 Individualisierung im Personalmanagement	54
3.3 Wertwandel und neuer Lebensstil	58
3.3.1 Wertwandelstheorien von INGLEHART und KLAGES	58
3.3.2 Zeitpioniere, die Vorboten des Wertwandels	62
3.4 Das Rollenverständnis zwischen Mann und Frau	64
3.4.1 Die traditionelle Rollenverteilung zwischen Mann und Frau	65
3.4.2 Weibliche und männliche Rollenvorstellungen verändern sich.....	68
3.4.2.1 Ursachen der Veränderung	68

3.4.2.2	Konsequenzen der Veränderung.....	69
3.4.3	Die egalitäre Rollenverteilung zwischen Mann und Frau.....	72
3.5	Verbindung von zwei Lebensbereichen.....	76
3.5.1	Die Art der Verbindung.....	77
3.5.1.1	Kompensation oder Generalisation von Bedürfnissen?.....	77
3.5.1.2	Knappheit oder Expansion von Zeit und Energie?.....	79
3.5.2	Der Konfliktfall ist der Normalfall.....	81
3.5.3	Lösungen der Vereinbarkeitsproblematik.....	84
3.5.3.1	Die Strategien der Frauen.....	85
3.5.3.2	Die Strategie der Zeitpioniere.....	86
3.6	Arbeitszeitflexibilisierung als Teilaspekt des gesellschaftlichen Wandels.....	88
3.6.1	Strukturelle und kulturelle Aspekte der Arbeitszeitflexibilität.....	89
3.6.1.1	Strukturelle Aspekte auf der Makroebene.....	89
3.6.1.2	Kulturelle Aspekte auf der Makroebene.....	90
3.6.1.3	Strukturelle Aspekte auf der Mesoebene.....	91
3.6.1.4	Kulturelle Aspekte auf der Mesoebene.....	92
3.6.1.5	Strukturelle Aspekte auf der Mikroebene.....	93
3.6.1.6	Kulturelle Aspekte auf der Mikroebene.....	93
3.6.2	Strukturelle und kulturelle Spannungen der Arbeitszeitflexibilisierung.....	94
3.6.2.1	Spannungen zwischen den Systemen Beruf und Familie.....	94
3.6.2.2	Spannungen innerhalb des Systems Beruf.....	96
3.6.3	Individualisierte Chancen und Risiken.....	97
3.6.4	Konsequenzen.....	99
4	Der Forschungsprozess.....	103
4.1	Angewandte Forschung: Verbindung von Theorie und Praxis.....	103
4.2	Die Fallstudie Schweizer Rück.....	105
4.2.1	Einführung der JAZ.....	106
4.2.2	Absichten der JAZ.....	109
4.2.3	Das Instrument Jahresarbeitszeit.....	110
4.2.3.1	Definition und Funktionsweise der JAZ.....	110
4.2.3.2	Flexibilitätsparameter der JAZ.....	112
4.3	Forschungsleitende Hypothesen.....	115
4.4	Forschungsdesign.....	118
4.4.1	Methodentriangulation.....	118
4.4.2	Die schriftliche Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.....	120
4.4.2.1	Zielsetzung der Befragung.....	120
4.4.2.2	Entwicklung der Fragebogen.....	120
4.4.2.3	Untersuchungseinheit und Durchführung der Umfrage.....	121

4.4.3	Einzelfallstudien: Die Interviews.....	122
4.4.3.1	Inhaltliche Ausrichtung und Zielsetzung der Interviews.....	122
4.4.3.2	Statistisches Sampling für die Interviews.....	123
4.4.3.3	Methodisches Vorgehen: Problemzentriertes Interview nach WITZEL.....	125
4.4.3.4	Analyse und Darstellung der Interviewdaten.....	127
5	Ergebnisse der Fallstudie	130
5.1	Das Untersuchungsfeld	130
5.1.1	Rücklauf der schriftlichen Befragung.....	130
5.1.2	Die Interviewpartner.....	132
5.2	Vom Umgang mit der Flexibilität	133
5.2.1	Zufriedenheit mit dem Instrument.....	133
5.2.2	Nutzung der vorhandenen Flexibilitätsmöglichkeiten.....	136
5.2.3	Teilzeitarbeit.....	137
5.2.4	Flexibilitätsbereitschaft und Wünsche nach mehr Flexibilität.....	139
5.2.4.1	Erfassung und Ausdehnung der Arbeitszeit.....	139
5.2.4.2	Reduktion der Arbeitszeit.....	140
5.2.4.3	Örtliche Flexibilität.....	141
5.3	Das Arbeitszeitverhalten der Mitarbeitenden: Die Arbeitszeittypen	144
5.3.1	Kumulierter Zeitsaldo und Kompensation.....	144
5.3.2	Wer sind die Arbeitszeittypen?.....	147
5.3.3	Flexibilität der Arbeitszeittypen.....	149
5.3.3.1	Zufriedenheit mit der Flexibilität.....	149
5.3.3.2	Bevorzugte Flexibilitätsmöglichkeiten.....	151
5.3.3.3	Flexibilitätsfähigkeit und Wünsche.....	152
5.3.4	Zuordnung und Abgrenzung der Typen.....	154
5.3.4.1	Die Ausgeglichenen über sich selbst und die anderen.....	155
5.3.4.2	Die Vielarbeiter über sich selbst und die anderen.....	156
5.3.4.3	Die Kompensierer über sich selbst und die anderen.....	157
5.3.5	Die Sozialisation der Arbeitszeittypen.....	159
5.3.5.1	Einmal ein Ausgeglichener, immer ein Ausgeglichener.....	159
5.3.5.2	Der Sprung zum Vielarbeiter.....	160
5.3.5.3	Aus Überzeugung Kompensierer.....	160
5.4	Das Spannungsverhältnis zwischen privatem und beruflichem Bereich	161
5.4.1	Die berufliche Situation der Arbeitszeittypen.....	161
5.4.1.1	Anbindung an das Unternehmen.....	161
5.4.1.2	Auswirkungen des Zeitverhaltens im Beruf.....	162
5.4.2	Auswirkungen des Zeitverhaltens im privaten Bereich.....	164
5.4.3	Persönliche Bewältigungsstrategien.....	165

5.5 Zusammenfassung der Ergebnisse	166
6 Diskussion der Ergebnisse	170
6.1 Unterscheidung der Mitarbeitenden im Arbeitszeitverhalten	170
6.2 Bestimmung des Arbeitszeitverhaltens	171
6.3 Arbeitszeitverhalten und Lebensstil	172
6.4 Zufriedenheit und Arbeitszeitverhalten.....	173
6.5 Gesellschaftlicher Wandel, Arbeitszeitflexibilisierung und innerbetriebliche Spannungen	174
6.6 Arbeitszeitverhalten und Spannungsreduktion.....	180
Literaturverzeichnis	183
Anhang A	193
Anhang B	198
Anhang C	203
Anhang D	208
Anhang E	211
Curriculum Vitae	215

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Definitionen von flexibler Arbeitszeit	23
Tabelle 2:	Definition strukturelle und zeitsouveräne Flexibilität	29
Tabelle 3:	Hintergründe der Veränderung der Arbeitszeitverhältnisse	37
Tabelle 4:	Konsequenzen der Individualisierung für berufliche und private Biographiemuster nach BECK	53
Tabelle 5:	Am Wertwandel beteiligte Wertgruppen nach KLAGES	60
Tabelle 6:	Chancen und Risiken des Lebensstils der Zeitpioniere	64
Tabelle 7:	Flexibilitätsparameter der JAZ und Gewinn an Zeitflexibilität im Vergleich zur GLAZ ..	114
Tabelle 8:	Datenquellen der methodologischen Triangulation.....	119
Tabelle 9:	Inhaltliche Schwerpunkte der qualitativen Datenerhebung	123
Tabelle 10:	Samplestruktur der qualitativen Datenerhebung.....	124
Tabelle 11:	Ziel, Inhalt und methodisches Vorgehen bei den Interviews	127
Tabelle 12:	Kategoriensystem zur Auswertung der Interviews	129
Tabelle 13:	JAZ-Umfrage: Grundgesamtheit, Rücklauf und Rücklaufquote	131
Tabelle 14:	Wohn- und Familiensituation der Mitarbeitenden.....	132
Tabelle 15:	Interviewpartner.....	133
Tabelle 16:	Zufriedenheit mit der JAZ nach Position im Unternehmen	134
Tabelle 17:	Nutzung der Möglichkeiten der JAZ	136
Tabelle 18:	Gründe für die Teilzeitbeschäftigung	138
Tabelle 19:	Operationalisierung der Arbeitszeittypen	146
Tabelle 20:	Wohn- und Familiensituation der Arbeitszeittypen.....	148
Tabelle 21:	Charakterisierung der Arbeitszeittypen	148
Tabelle 22:	Nutzung der Möglichkeiten nach Arbeitszeittyp	151
Tabelle 23:	Flexibilität der Arbeitszeittypen.....	154
Tabelle 24:	Zusammenfassende Darstellung der Arbeitszeittypen.....	169

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Ziele und Zielwidersprüche der Arbeitszeitflexibilisierung	38
Abbildung 2:	Zentrale Dimensionen der sozialen Realität nach HOFFMANN-NOWOTNY (1989)	41
Abbildung 3:	Struktureller und kultureller Wandel auf der Makro-, Meso- und Mikroebene in Bezug auf die Teilbereiche Unternehmen und Familie	43
Abbildung 4:	Das individualisierte Individuum und sein Bezug zum Arbeitgeber	54
Abbildung 5:	Die Beziehungen zum Arbeitgeber bei einer traditionellen Rollenverteilung zwischen Mann und Frau	67
Abbildung 6:	Die Beziehung zum Arbeitgeber bei einer egalitären Rollenverteilung zwischen Mann und Frau	73
Abbildung 7:	Arbeitszeitflexibilisierung als Teilaspekt des gesellschaftlichen Wandels	102

Abbildung 8: Forschungsprozess in angewandten Wissenschaften.....	105
Abbildung 9: Akteure und Ursachen des Wandels am Beispiel der Arbeitszeitflexibilisierung der Schweizer Rück.....	180

Anhangsverzeichnis

Fragebogen für Angestellte und Kader.....	193
Fragebogen für Mitglieder der Direktion.....	198
Checklisten: Arbeitszeittypen und Flexibilitätsmöglichkeiten.....	203
Thematische Einführung für Interviewpartner.....	208
Interviewleitfaden.....	211

Abkürzungen

...	Auslassungen in Zitaten
[]	Anmerkung der Verfasserin in Zitaten
AAB	Allgemeine Arbeitsbedingungen der Schweizer Rück
bzgl.	bezüglich
d.h.	das heisst
et al.	et alii (lat.) und andere
ff	und folgende Seiten
GLAZ	Gleitende Arbeitszeit
Hrsg.	Herausgeber
JAZ	Jahresarbeitszeit, Arbeitszeitmodell der Schweizer Rück
resp.	respektive
S.	Seite(n)
SGB	Schweizerischer Gewerkschaftsbund
SR	Schweizer Rück (Fallunternehmen)
vgl.	Vergleiche
z. B.	zum Beispiel