

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	9
Teil I: Zentrale Fragestellungen und Untersuchungsdimensionen (Friedhart Hegner)	13
Teil II: Betriebsauswahl und Erhebungsverfahren (Harald Bielenski)	51
Teil III: Teilzeitarbeit an technikintensiven Arbeitsplätzen - insbesondere in der Produktion (Leonore Held-Gemeinhardt/Sabine Kroker)	71
Teil IV: Formen der arbeitsanfallorientierten Teilzeitbeschäftigung im Dienstleistungssektor (Harald Bielenski/Günter Pohlmann)	179
Teil V: Arbeitsplatzteilung - insbesondere bei Führungskräften und qualifizierten Arbeitnehmern (Karl-Heinz Neumann)	287
Teil VI: Flexible Arbeitszeiten bei Vollzeitbeschäftigten (Klaus Burian/Friedhart Hegner)	397
Anmerkungen	515
Literaturverzeichnis	525

TEIL I

ZENTRALE FRAGESTELLUNGEN UND UNTERSUCHUNGSDIMENSIONEN

Friedhart Hegner

1.	Flexible Arbeitszeiten als Politikum und Untersuchungsobjekt	15
2.	Überblick über den Untersuchungsgegenstand und Forschungsfragen	18
2.1.	Flexibilisierung der Arbeitszeiten	18
2.2.	Arbeitszeitbezogene Wahl- und Dispositionsmöglichkeiten	21
2.3.	Überblick über die zentralen Forschungsfragen	22
3.	Untersuchte flexible Arbeitszeitformen	24
3.1.	Kriterien für die Auswahl der untersuchten Arbeitszeitformen	24
3.2.	Flexible Arbeitszeitformen für Vollzeitbeschäftigte	25
3.3.	Teilzeitbeschäftigung und flexible Arbeitszeitformen	26
4.	Zentrale Untersuchungsdimensionen: Betriebsorganisation, Arbeitnehmersituation und Arbeitszeitimplementation	30
4.1.	Organisation der Betriebe	30
	Betriebliche Organisation als soziales System	31
	Struktur des Arbeitsprogramms	32
	Personalstruktur und Personalbestand	33
	Kommunikations-, Autoritäts- und Kontrollstruktur	34
	Informelle Organisation	35
	Forschungsfragen mit Bezug auf die Betriebsorganisation	36
4.2.	Situation der Arbeitnehmer	37
	Innerbetriebliche Arbeitnehmersituation	37
	Materielle Situation der Arbeitnehmer	41
	Außerbetriebliche soziale Situation	44
4.3.	Prozeß der Einführung (Implementation) flexibler Arbeitszeitformen	45
4.4.	Nutzen und Kosten, Vor- und Nachteile	49

TEIL II

BETRIEBSAUSWAHL UND ERHEBUNGSVERFAHREN

Harald Bielenski

Vorbemerkung	53
1. Auswahl von Betrieben und Befragungspersonen	54
1.1. Ermittlung einschlägiger Betriebe	54
1.2. Auswahl untersuchungsrelevanter Betriebe	56
1.3. Kurzbeschreibung der untersuchten Betriebe	58
1.4. Auswahl der Befragungspersonen (Mehr-Perspek- tiven-Ansatz)	61
1.5. Überblick über Zahl und Struktur der befragten Personen	62
2. Eingesetzte Erhebungsverfahren (Mehr-Methoden- Ansatz)	64
2.1. Mündliche Leitfadengespräche	64
2.2. Standardisierte schriftliche Befragung von Arbeit- nehmern	66
2.3. Beobachtungen	66
2.4. Material- und Dokumentenanalyse	68

TEIL III
TEILZEITARBEIT AN TECHNIKINTENSIVEN ARBEITS-
PLÄTZEN - INSBESONDERE IN DER PRODUKTION

Leonore Held-Geminhardt
Sabine Kroker

1.	Abgrenzung der untersuchten Arbeitszeitformen und bisherige Erfahrungen in Betrieben der Bundesrepublik Deutschland	73
1.1.	Daten zur Verbreitung von Teilzeitarbeit	73
1.2.	Stellungnahmen zur Teilzeitarbeit von Vertretern der Tarifvertragsparteien sowie von politischer und wissenschaftlicher Seite	77
1.3.	Charakteristische Merkmale beim Einsatz von Teilzeitarbeit in der Produktion	80
2.	Bandbreite der untersuchten Teilzeitformen an technikintensiven Arbeitsplätzen	84
3.	Betriebliche Organisation	89
3.1.	Struktur der Arbeitsprogramme	90
3.2.	Personalbestand und Personalstruktur	96
3.2.1.	Personalbestand und -zusammensetzung	96
3.2.2.	Personalstruktur	99
3.3.	Kommunikations-, Autoritäts- und Kontrollstruktur	102
3.3.1.	Informationsaustausch, Entscheidungen und Kontrolle in bezug auf die Arbeitszeitgestaltung	102
3.3.2.	Informationsaustausch, Entscheidungen und Kontrolle in bezug auf die Arbeitsinhalte	105
3.4.	Fazit: Wechselwirkungen zwischen Veränderungen der einzelnen betrieblichen Strukturkomponenten....	107
4.	Die Situation der Arbeitnehmer	110
4.1.	Innerbetriebliche Situation der Arbeitnehmer	110
4.1.1.	Tätigkeits- und Qualifikationsmerkmale	110
4.1.2.	Arbeitsbelastung	113
4.1.3.	Betriebsklima und Arbeitszufriedenheit	114
4.1.4.	Arbeitsplatzsicherheit	116
4.1.5.	Interessenvertretung	118
4.2.	Materielle Situation der Arbeitnehmer	121
4.2.1.	Soziale Sicherung	121

Allgemeine Auswirkungen von Teilzeitarbeit auf die Leistungsansprüche gegenüber den Sozialversicherungsträgern	122
Auswirkungen von Teilzeitarbeit auf die Sozialleistungsansprüche der untersuchten gewerblichen Arbeitnehmer	125
4.2.2. Veränderungen tariflicher und betrieblicher Zusatzleistungen bei Teilzeitarbeit	128
4.2.3. Veränderungen der individuellen Erwerbseinkünfte und der Haushaltseinkommen durch Teilzeitarbeit...	130
4.3. Außerbetriebliche soziale Situation der Arbeitnehmer	134
4.4. Dispositionsmöglichkeiten hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung und deren tatsächliche Nutzung	135
5. Implementation	138
5.1. Arbeitgeberinitiiertes Einführungsprozeß (I. und II. Betriebstyp)	140
5.1.1. Entdeckungs- und Vorbereitungsphase	140
5.1.2. Umsetzungsphase	147
5.1.3. Betriebsphase	149
5.2. Arbeitnehmerinitiiertes Einführungsprozeß (III. Betriebstyp)	152
5.2.1. Entdeckungs- und Vorbereitungsphase	152
5.2.2. Umsetzungsphase	154
5.2.3. Betriebsphase	154
6. Vor- und Nachteile der Teilzeitarbeit in technikintensiven Bereichen	156
6.1. Veränderungen der betrieblichen Kosten-Nutzen-Relation	156
6.2. Die Vor- und Nachteile der Teilzeitarbeit für die Arbeitnehmer	162
7. Zusammenfassung und abschließende Bewertung von Teilzeitarbeit in technikintensiven Bereichen - insbesondere in der Produktion	166

TEIL IV
FORMEN DER ARBEITSANFALLORIENTIERTEN TEILZEIT-
BESCHÄFTIGUNG IM DIENSTLEISTUNGSSEKTOR

Harald Bielenski
Günter Pohlmann

1.	Abgrenzung der untersuchten Arbeitszeitform und bisherige Erfahrungen in Betrieben in der Bundesrepublik Deutschland	181
1.1.	Charakteristische Merkmale	181
1.2.	Daten zur Verbreitung arbeitsanfallorientierter Teilzeitsysteme	183
1.3.	Stellungnahmen zur arbeitsanfallorientierten Teilzeitarbeit aus dem politischen, verbandlichen und wissenschaftlichen Bereich	186
2.	Kurzbeschreibung der untersuchten Formen arbeitsanfallorientierter Teilzeitbeschäftigung	190
3.	Betriebliche Organisation	196
3.1.	Programmstruktur: Betriebszweck und Ablauforganisation	196
3.2.	Personalstruktur: Personalbestand und Personalbewegungen	209
3.2.1.	Personalbestand	210
3.2.2.	Personalbewegungen	214
3.3.	Kommunikations- und Autoritätsstruktur	217
3.4.	Kontrollstruktur	226
3.5.	Zusammenfassung: Wechselwirkungen zwischen betrieblicher Organisation und arbeitsanfallorientierter Teilzeitarbeit	232
4.	Situation der Arbeitnehmer	235
4.1.	Innerbetriebliche Situation der Arbeitnehmer	235
4.1.1.	Arbeitsplatzsicherheit	235
4.1.2.	Arbeitsplatzbeschaffenheit	237
4.1.3.	Betriebsklima und Arbeitszufriedenheit	239
4.1.4.	Interessenvertretung	241
4.2.	Materielle Situation	243
4.2.1.	Soziale Sicherung	243
4.2.2.	Erwerbseinkünfte und betriebliche Sozialleistungen	246
4.2.3.	Materielle Lage der Arbeitnehmer-Haushalte	250
4.3.	Außerbetriebliche soziale Situation der Arbeitnehmer	251

4.3.1.	Haushaltsgröße und familiäre Pflichten	251
4.3.2.	Wegezeiten	254
4.4.	Resümee: Dispositionsmöglichkeiten hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung und ihre tatsächliche Nutzung.	255
5.	Prozeß der Einführung der Arbeitszeitform (Imple- mentation)	258
5.1.	Entdeckungs- und Vorbereitungsphase	259
5.2.	Entscheidungs- und Umsetzungsphase	261
5.3.	Betriebsphase, Evaluationsphase	264
6.	Vor- und Nachteile der Arbeitszeitform	268
6.1.	Veränderungen der betrieblichen Kosten-Nutzen- Relation	268
6.2.	Beurteilung der positiven und negativen Auswirkun- gen arbeitsanfallorientierter Teilzeitsysteme auf die Situation der Arbeitnehmer	270
6.3.	Unterschiede in der Einschätzung von Vor- und Nachteilen durch die Arbeitgeber und die Arbeit- nehmer	272
7.	Formen arbeitsanfallorientierter Teilzeitbeschäftigung im Dienstleistungssektor: Zusammenfassung der empi- rischen Befunde und Bewertung	274

TEIL V
ARBEITSPLATZTEILUNG - INSBESONDERE BEI FÜHRUNGS-
KRÄFTEN UND QUALIFIZIERTEN ARBEITNEHMERN

Karl-Heinz Neumann

1.	Abgrenzung der untersuchten Arbeitsform und bisherige Erfahrungen in Betrieben der Bundes- republik Deutschland	289
1.1.	Charakteristische Merkmale der untersuchten Arbeitszeitform	289
1.2.	Daten zur Verbreitung der untersuchten Arbeits- zeitform	294
1.3.	Stellungnahmen zu der untersuchten Arbeitszeit- form aus dem politischen, verbandlichen und wissenschaftlichen Bereich	296
2.	Kurzbeschreibung der aufgesuchten Betriebe und der vorgefundenen Arbeitszeitregelungen	298
3.	Betriebliche Organisation und Arbeitsplatzteilung ..	301
3.1.	Die Vereinbarkeit betrieblicher Arbeitsaufgaben mit Teilzeitarbeit	301
3.1.1.	"Ausführende" Arbeit	302
3.1.2.	Dispositive Arbeit	310
3.2.	Personelle Strukturen und Arbeitsplatzteilung	316
3.2.1.	Qualifikationsniveau der Arbeitnehmer	316
3.2.2.	Rekrutierung der Partner	318
3.2.3.	Einarbeitungsmaßnahmen und Fragen der Ein- gruppierung	320
3.3.	Kommunikationsstruktur: Absprachen über Anwesen- heitszeiten und Arbeitsinhalte	321
3.3.1.	Die Absprachen über Anwesenheitszeiten	321
3.3.2.	Die Absprachen über Arbeitsinhalte	326
3.4.	Autoritäts- und Kontrollstruktur	330
3.5.	Zusammenfassung: Möglichkeiten der Arbeitsplatz- teilung bei qualifizierter und dispositiver Arbeit	334
4.	Auswirkungen auf die Situation der betroffenen Arbeitnehmer	337
4.1.	Arbeitssituation im Betrieb	337
4.1.1.	Arbeitsplatzsicherheit	337
4.1.2.	Aufstiegschancen	342

4.1.3.	Arbeitsleistung und -belastung	344
4.1.4.	Betriebsklima und Arbeitszufriedenheit	347
4.1.5.	Stellungnahme der Arbeitnehmer-Vertretung	348
4.2.	Materielle Situation	350
4.2.1.	Soziale Sicherung und Sozialleistungen	350
4.2.2.	Erwerbseinkünfte und materielle Lage der Arbeit- nehmer-Haushalte	354
4.3.	Dauer der Arbeitszeit und außerbetriebliche soziale Situation der Betroffenen	356
4.4.	Lage der Arbeitszeit und außerbetriebliche soziale Situation der Betroffenen	359
5.	Die Einführung der Arbeitsplatzteilung (Implemen- tation)	362
5.1.	Die Vorbereitungsphase	363
5.1.1.	Arbeitsplatzteilung als Innovation	363
5.1.2.	Arbeitsplatzteilung als übliches Vorgehen	370
5.1.3.	Arbeitsplatzteilung als Weiterentwicklung bestehen- der Teilzeitregelungen	371
5.2.	Die Umsetzungsphase	373
5.3.	Betriebsphase und Evaluation	375
5.4.	Beispiele gescheiterter Versuche von Arbeitsplatz- teilung	378
6.	Vor- und Nachteile der untersuchten Arbeitszeit- form	380
6.1.	Veränderungen der betrieblichen Kosten-Nutzen- Relation	380
6.2.	Beurteilung der positiven und negativen Auswir- kungen auf die Situation der Arbeitnehmer	383
7.	Arbeitsplatzteilung: Zusammenfassung der empiri- schen Befunde und Bewertung	385

TEIL VI

FLEXIBLE ARBEITSZEITEN BEI VOLLZEITBESCHÄFTIGTEN

Klaus Burian
Friedhart Hegner

1. Abgrenzung des Arbeitszeittypus und bisher vorliegende Erfahrungen in Betrieben399
 - 1.1. Charakteristische Merkmale flexibler Arbeitszeitformen für Vollzeitbeschäftigte399
 - 1.2. Daten zur Verbreitung der flexiblen Vollzeitbeschäftigung in der Bundesrepublik401
 - 1.3. Stellungnahmen zur flexiblen Vollzeitbeschäftigung von Vertretern der Tarifvertragsparteien und aus dem wissenschaftlichen Bereich405
2. Bandbreite der von uns untersuchten Arbeitszeitformen409
 - 2.1. Gleitende und variable Arbeitszeiten in der Produktion und im Lagerbereich409
 - 2.2. Überstundenausgleich durch größere Freizeitblöcke .410
 - 2.3. Grobcharakterisierung der untersuchten Betriebe ...412
3. Betriebliche Organisation416
 - 3.1. Struktur des betrieblichen Arbeitsprogramms419
 - 3.2. Personalstruktur und Personalbestand427
 - 3.2.1. Personalstruktur427
 - 3.2.2. Größe und Zusammensetzung des Personalbestands ..429
 - 3.3. Kommunikations- und Autoritätsstruktur431
 - 3.4. Kontrollstruktur437
 - 3.5. Wechselwirkungen zwischen Veränderungen der einzelnen betrieblichen Strukturkomponenten.....441
4. Inner- und außerbetriebliche Situation der Arbeitnehmer443
 - 4.1. Innerbetriebliche Situation der Arbeitnehmer.....443
 - 4.1.1. Arbeitsplatzsicherheit443
 - 4.1.2. Arbeitsplatzbeschaffenheit444
 - 4.1.3. Betriebsklima und Arbeitszufriedenheit447
 - 4.1.4. Interessenvertretung der Arbeitnehmer449
 - 4.2. Materielle und rechtliche Situation der Arbeitnehmer452
 - 4.2.1. Soziale Sicherung452

4.2.2.	Erwerbseinkünfte	453
4.2.3.	Materielle Lage der Arbeitnehmer-Haushalte	455
4.3.	Außerbetriebliche soziale Situation der Arbeitnehmer	455
4.4.	Dispositionsmöglichkeiten bezüglich der Arbeitszeit und deren tatsächliche Nutzung	458
5.	Implementation	464
5.1.	Einführung asynchroner Anwesenheitszeiten der Beschäftigten in Form der gleitenden und der variablen Arbeitszeit	464
5.1.1.	Einführung der variablen Arbeitszeit im Rahmen eines Gesamtkonzepts der betrieblichen Umorganisation	465
5.1.2.	Einführung der gleitenden Arbeitszeit ohne weitgehende Veränderung der betrieblichen Organisation	470
5.2.	Einführung des Überstunden-Ausgleichs durch Freizeitblöcke und der jahresbezogenen Planung von Arbeits- und Freizeitblöcken	478
5.2.1.	Einführung von Freizeitblöcken zur Bewältigung periodischer Arbeitsanfallschwankungen	478
5.2.2.	Einführung einer jahresbezogenen Plazierung von Arbeits- und Freizeitperioden	482
6.	Vor- und Nachteile flexibler Formen der Vollzeitbeschäftigung	488
6.1.	Veränderungen der betrieblichen Kosten-Nutzen-Relation	488
6.2.	Beurteilung der Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten auf die Situation vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer	493
7.	Flexible Formen der Vollzeitbeschäftigung: Zusammenfassung der empirischen Ergebnisse und abschließende Bewertung	496
7.1.	Asynchrone Anwesenheitszeiten bei Vollzeitbeschäftigten	496
7.2.	Übersicht über zentrale Ergebnisse der Betriebsfallstudien	498
7.3.	Bewertung der Erfahrungen mit flexiblen Formen der Vollzeitbeschäftigung im Vergleich zu Formen der Teilzeitarbeit	507