

Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung

Herausgegeben von der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

54

Sabine Böhm
Christa Herrmann
Rainer Trinczek

Herausforderung Vertrauensarbeitszeit

Zur Kultur und Praxis eines
neuen Arbeitszeitmodells



2004.

32254

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 3-89404-985-5

© 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: Jörg Steller Mediengestaltung, Nürnberg

Umschlaggestaltung: Neumann Kommunikationsdesign, Wuppertal

Druck: Rosch-Buch, Scheßlitz

Printed in Germany

Bayerische
Staatsbibliothek
München

Inhalt

Vorwort	9
1. Einleitung	11
1.1 Vertrauensarbeitszeit: In der Logik forcierter Arbeitszeitflexibilisierung	12
1.2 Das Konzept der Vertrauensarbeitszeit	18
1.3 Die (kritische) Diskussion um Vertrauensarbeitszeit	23
1.4 Forschungsfragen und Aufbau der Untersuchung	27
1.5 Exkurs: Zur kulturalistischen Perspektive der Studie	31
2. Methode und Samplebeschreibung	35
2.1 Methodisches Vorgehen	35
2.2 Untersuchungsbetriebe	38
3. Die Einführung von Vertrauensarbeitszeit als Gestaltungsaufgabe für die betrieblichen Akteure	45
3.1 Vertrauensarbeitszeit als Management-Initiative zwischen Rationalisierungsabsicht und Kulturwandel	45
3.1.1 Vertrauensarbeitszeit als Symbol für die Wandlungsfähigkeit des Unternehmens	46
3.1.2 Rationalisierung und Flexibilisierung als Zielperspektiven	49
3.1.3 Vertrauensarbeitszeit als voraussetzungsvolles Projekt der Unternehmensreorganisation	54
3.2 Vertrauensarbeitszeit als arbeitszeitpolitische Herausforderung für die betriebliche Interessenvertretung	57
3.2.1 Der Stellenwert von Vertrauensarbeitszeit aus gewerkschaftspolitischer Sicht	60

3.2.2	Zwischen Ablehnung und Initiative-Ergreifen: Positionen und Gestaltungsanspruch der betrieblichen Interessenvertretung	64	5.2.2	Die Auswirkungen von Vertrauensarbeitszeit auf kollektives Arbeitszeithandeln: Drei Teambeispiele	158
3.3	Varianten formaler Regelung von Vertrauensarbeitszeit	73	5.2.3	Kooperationskulturelle Voraussetzungen für autonomes Zeithandeln	167
3.3.1	Regulierung von Mehrarbeit	76	5.3	Die Rolle des unteren und mittleren Managements: Führungskulturen und Vertrauensarbeitszeit	179
3.3.2	Individuelle Zeiterfassung und (virtuelle) Zeitkonten	77	5.3.1	Die Bedeutung der Arbeitszeit in den (Aus-)Tauschbeziehungen zwischen Führungskräften und ‚Untergebenen‘	181
3.3.3	Regulierung von Aushandlungsprozessen	79	5.3.2	Unterstützung von Vertrauensarbeitszeit durch das Führungshandeln	188
3.3.4	Vertrauensarbeitszeit als individuelle Option	80	5.4	„Das eigentliche Thema ist die Leistung?‘: Vertrauensarbeitszeit im Kontext unterschiedlicher Leistungskulturen	193
3.3.5	Fazit: Vertrauensarbeitszeit zwischen formaler Regelung und informeller Regulierung	82	5.4.1	Leistungspolitische Entgrenzungen und Vertrauensarbeitszeit	196
4.	Die Praxis von Vertrauensarbeitszeit	85	5.4.2	Kulturen ‚forcierter Leistungssteigerung‘	201
4.1	Fahrzeugteile KG: Und alles bleibt beim Alten!? – Der ‚Mainstream‘ der Vertrauensarbeitszeitpraxis	87	5.4.3	Verbetrieblichung und Individualisierung von Reziprozitätserwartungen und Leistungsaushandlung	204
4.2	Gewebe GmbH: Wenn nichts mehr so sein darf, wie es war – Zeitliche Entgrenzungsdynamik in der Misstrauenskultur als ‚worst case scenario‘	101	5.5	Arbeitszeitkultur: Die zentrale Einflussgröße	205
4.3	Die Medien GmbH: Wenn sehr viel mehr geht als zuvor – Die Anerkennung von Zeitvielfalt als ‚best practice‘	116	5.5.1	Die Bedeutung der Arbeitszeitkultur	206
4.4	Individuelle Nutzungsprofile und Bewertungen von Vertrauensarbeitszeit	129	5.5.2	Dimensionen von Arbeitszeitkulturen	209
5.	Betriebliche Gestaltungsbedingungen des Arbeitszeithandelns	137	5.5.3	Betriebliche Arbeitszeitkulturen vor der Einführung von Vertrauensarbeitszeit	210
5.1	Arbeitsorganisation: ‚Strukturelles Korsett‘ oder soziales Konstrukt?	138	5.5.4	Zeitkulturelle Voraussetzungen für autonomes Arbeitszeithandeln	214
5.1.1	Zeitliche Komplexität von Aufgaben: Zwischen standardisierter Sachbearbeitung und Projekt-‚Deadlines‘	140	6.	Vertrauensarbeitszeit: Ein Resümee	219
5.1.2	Die Arbeit mit Kunden: Zeitaushandlungen an der Schnittstelle zwischen Organisation und Markt	143	6.1	Zentrale Befunde der vorliegenden Studie	220
5.1.3	Formale Varianten der Kooperation zwischen Einzelarbeit, enger Kopplung und losen Netzwerken	145	6.2	Voraussetzungen einer erfolgreichen Einführung von Vertrauensarbeitszeit	226
5.1.4	‚Direkte‘ und ‚indirekte‘ Formen der Leistungssteuerung	148	6.3	Einige Schlussfolgerungen und Anfragen an die Interessenvertretungen	232
5.2	Die Mikropolitik des Arbeitszeithandelns im Kontext unterschiedlicher Kooperationskulturen	154	Literatur		237
5.2.1	Individuelle zeitliche Selbstregulation als ‚Zumutung‘ für Gruppen und Teams	155	Anhang		247