

20

Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung

57

Herausgegeben von der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Thomas Haipeter
Steffen Lehndorff

Atmende Betriebe, atemlose Beschäftigte?

Erfahrungen mit neuartigen Formen
betrieblicher Arbeitszeitregulierung

2005.

5610

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 3-89404-988-X

© 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.

Umschlaggestaltung: Neumann Kommunikationsdesign, Wuppertal

Druck: Rosch-Buch, Scheßlitz

Printed in Germany

Bayerische
Staatsbibliothek
München

Inhalt

Vorwort	9
Einleitung	11
TEIL 1: PROBLEMATIK UND FRAGESTELLUNG	15
1. Die atmende Fabrik: Geht der tarifvertraglichen Arbeitszeitregulierung die Luft aus?	15
1.1 Zwischen innerer Erosion und regulierter Flexibilität	16
1.2 Arbeitszeit, Arbeitsorganisation und industrielle Beziehungen	24
2. Stärken und Schwächen der tarifvertraglichen Arbeitszeitregulierung	31
2.1 Die Entwicklung einer Arbeitszeitdrift	31
2.2 Differenzierung der Arbeitszeiten	36
2.3 Brennpunkt Metallindustrie	38
2.4 Grauzonen der Arbeitszeitregulierung	40
3. Gegenstand, Fragestellung und Methode unserer Untersuchung	45
3.1 Der Untersuchungsgegenstand: Neuartige Formen der Arbeitszeitregulierung	45
3.2 Das Problem: Die praktische Wirksamkeit neuartiger Formen der Arbeitszeitregulierung	47
3.3 Untersuchungsbetriebe und Methode	49

20

6	<i>Inhalt</i>	<i>Inhalt</i>	7
TEIL 2: DIE UNTERSUCHTEN BETRIEBE: ARBEITSZEITREGULIERUNG, ORGANISATION UND INDUSTRIELLE BEZIEHUNGEN	57	8.3 Elemente der kollektiven Arbeitszeitregulierung	105
4. Luftschiff: Die atmende Produktion	57	9. Zusammenfassung	109
4.1 Grundlinien der Organisation von Unternehmen und Arbeit	57	TEIL 3: DIE PRAXIS – PROBLEMBEREICHE DER WIRKSAMKEIT NEUARTIGER ARBEITSZEITREGULIERUNGEN	113
4.2 Die industriellen Beziehungen und die Genese der Arbeitszeitregulierung	61	10. Der Funktionswandel der Gleitzeit	113
4.3 Elemente der kollektiven Arbeitszeitregulierung	64	10.1 Gleitzeit im Wandel der Zeit	113
5. HighTech: Überwindung der Quote	67	10.2 Gleitzeit als zentrales Flexibilitätsinstrument	114
5.1 Grundlinien der Organisation von Unternehmen und Arbeit	67	10.3 Die Überbeanspruchung eines Flexibilitätsinstruments	119
5.2 Die industriellen Beziehungen und die Genese der Arbeitszeitregulierung	69	10.4 Zusammenfassung	126
5.3 Elemente der kollektiven Arbeitszeitregulierung	73	11. Bezahlte Mehrarbeit – der einfachste Weg	129
6. Software: Rückgewinnung der normativen Bindekraft der Arbeitszeitregulierung	77	11.1 Wahlmöglichkeit zwischen bezahlter Mehrarbeit und Freizeitausgleich	129
6.1 Grundlinien der Organisation von Unternehmen und Arbeit	77	11.2 Abbau von Überstunden durch Übergang zur 40-Stunden-Woche?	133
6.2 Die industriellen Beziehungen und die Genese der Arbeitszeitregulierung	80	11.3 Verhandlungen im Vorfeld als Mitbestimmungsschwelle	136
6.3 Elemente der kollektiven Arbeitszeitregulierung	83	11.4 Zusammenfassung	138
7. IT-Services: Der Dienstleistungstarifvertrag	87	12. Unbezahlte Mehrarbeit als „sachliche Notwendigkeit“	141
7.1 Grundlinien der Organisation von Unternehmen und Arbeit	87	12.1 Das Verfallen geleisteter Arbeitszeit	141
7.2 Die industriellen Beziehungen und die Genese der Arbeitszeitregulierung	90	12.2 Arbeitszeitverlängerung in eigener Initiative	149
7.3 Elemente der kollektiven Arbeitszeitregulierung	95	12.3 Arbeitszeitverlängerung als Vergeudung von Ressourcen	152
8. Kommunikator: Ergebnisorientierte Arbeitszeitregulierung	99	12.4 Zusammenfassung	153
8.1 Grundlinien der Organisation von Arbeit und Unternehmen	99	13. Probleme der Zeitentnahme aus Langzeitkonten	155
8.2 Die industriellen Beziehungen und die Genese der Arbeitszeitregulierung	102	13.1 Was sind Langzeitkonten?	155
		13.2 Unwägbarkeit der Nutzung	157
		13.3 Unmöglichkeit der Nutzung	160

	<i>Inhalt</i>	
13.4	Zielkonflikte	162
13.5	Zusammenfassung	166
14.	Individualisierte Aushandlung – die (fast) brachliegende Arena	169
14.1	Arbeitszeit als Partizipations- und Rationalisierungsinstrument	169
14.2	Störfaktor Hierarchie	174
14.3	Indirekte Steuerung, Aushandlungen über Arbeitszeit und Zielvereinbarungen	180
14.4	Ein Gegenbeispiel	184
14.5	Zusammenfassung	188
15.	Mitbestimmung – der Anker der Arbeitszeitregulierung?	191
15.1	Vertretungsdilemma in der indirekten Steuerung	191
15.2	Indirekte Steuerung und traditionelle Mitbestimmung	193
15.3	Neue Mitbestimmungsformen in der Praxis	195
15.4	Zusammenfassung	199
TEIL 4:	SCHLUSSFOLGERUNGEN	201
16.	Wirksame und unwirksame Arbeitszeitregulierungen	203
16.1	Arbeitszeitkonten als Flexibilitäts- und als Verlängerungsinstrument	203
16.2	Der schwierige Abschied von der Mehrarbeit	206
16.3	Langzeitkonten mit Risiken und Nebenwirkungen	208
17.	Indirekte Steuerung und Interessenvertretung	211
18.	Betriebliche Arbeitszeitpolitik der Gewerkschaften	219
Literatur		223

Vorwort

Das Projekt, dessen Ergebnisse wir in diesem Buch vorstellen, wurde in den Jahren 2002 und 2003 am Forschungsschwerpunkt Arbeitszeit und Arbeitsorganisation des Instituts Arbeit und Technik im Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen durchgeführt. Der Hans-Böckler-Stiftung schulden wir großen Dank nicht allein für die finanzielle, sondern auch – und hier denken wir vor allem an *Guðrun Linne* – für die praktische Unterstützung. Außergewöhnlich anregend und hilfreich waren die Diskussionen im Projektbeirat der Stiftung, der unsere Forschung begleitet hat. Wir haben uns redlich bemüht, die wertvollen, zum Nachdenken anregenden Vorschläge dieser Kolleginnen und Kollegen aufzunehmen.

Ganz besonders danken möchten wir den Interviewpartnerinnen und -partnern, die uns lehrreiche Einblicke in ihre Arbeit gewährt und dafür viel Zeit geopfert haben. Wir hoffen, dass wir ihrer Situation und ihren Intentionen in unserem Bericht gerecht werden und dass alle Beteiligten, trotz unterschiedlicher Interessen, einen Nutzen aus der im Folgenden präsentierten Sicht Außenstehender auf ihre Probleme ziehen können.

Das Projekt und das vorliegende Buch wurden von Thomas Haipeter und Steffen Lehndorff gemeinsam konzipiert. Die Fallstudien wurden von Thomas Haipeter durchgeführt. Die Teile 2 und 3 des Buches sind unter seiner Federführung entstanden, die Teile 1 und 4 unter der von Steffen Lehndorff. Die Datenauswertungen für den ersten Teil haben *Alexandra Wagner* (Forschungsteam Internationaler Arbeitsmarkt, Berlin) und *Sebastian Schief* vom IAT besorgt. Ihnen vielen Dank für die gute Zusammenarbeit. Herzlicher Dank gebührt auch *Lisa Schlänger* für die mühevollen Arbeit der Endkorrektur des Manuskriptes.

Leserinnen und Lesern, die an den Einzelanalysen und an weiteren Informationen über die untersuchten Betriebe interessiert sind, stehen die ausführlichen Fallstudien im Internet auf der Homepage des IAT zur Verfügung.

Gelsenkirchen, im August 2004

*Thomas Haipeter
Steffen Lehndorff*