

Kontrollierte Flexibilität bei der Arbeitszeit

Mitbestimmung macht flexibel: Laut einer internationalen Studie sorgen Arbeitnehmervertretungen dafür, dass mehr Betriebe Arbeitszeitkonten anbieten.

Bei der Arbeitszeit sind viele Firmen dogmatisch: Wann und wie lange Beschäftigte Dienst tun, ist unveränderlich festgeschrieben. Dabei könnten von mehr Spielraum idealerweise beide Seiten profitieren. Die Unternehmen könnten auf Nachfrageschwankungen reagieren, ohne erfahrenes Personal entlassen zu müssen. Den Beschäftigten winken mehr Jobsicherheit sowie eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Darauf weisen Gabriel Burdín und Virginie Pérotin hin. Ein Mittel gegen fehlende Flexibilität ist nach ihrer Einschätzung mehr Mitsprache von Arbeitnehmern: Die Ökonomen von der Universität Leeds können nachweisen, dass betriebliche Interessenvertretungen flexible Arbeitszeitarrangements begünstigen.

Dass starre Arbeitszeiten nach wie vor weit verbreitet sind, dürfte auch an fehlendem Vertrauen zwischen Management und Belegschaft liegen, so Burdín und Pérotin. Vertraglich lückelos zu regeln, wer wann unter welchen Umständen Arbeitszeit verkürzen oder Überstunden abbauen kann, sei kaum möglich. Die Folge: Arbeitgeber könnten ihre Beschäftigten übervorteilen, indem sie sie erst länger arbeiten lassen und danach den Freizeitausgleich mit dem Hinweis auf betriebliche Zwänge ablehnen. Mitbestimmung könnte hier Abhilfe schaffen: Arbeitnehmervertretungen seien in der Lage, die Kommunikation zwischen Beschäftigten und Geschäftsführung zu verbessern und unfaire Praktiken zu verhindern. Das mache Selbstverpflichtungen des Managements glaubwürdiger – und damit flexible Arbeitszeitarrangements möglich.

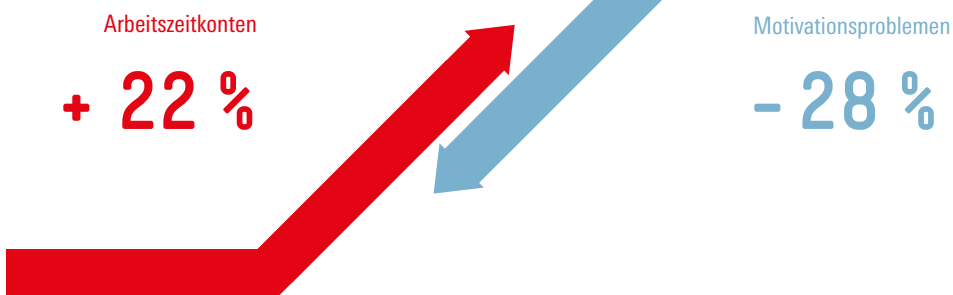
Empirisch haben die Forscher diesen Zusammenhang anhand von Daten der Europäischen Unternehmenserhebung aus den Jahren 2004, 2009 und 2013 überprüft. In den Untersuchungszeitraum fällt die Umsetzung einer EU-Richtlinie, die Mindeststandards für die Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern vorschreibt. In Großbritannien, Irland, Polen und Zypern sei infolge der Vorgaben aus Brüssel erstmals ein gesetzlicher Rahmen für betriebliche Arbeitnehmervertretungen geschaffen worden, der jeweils für Firmen mit mindestens 50 Beschäftigten gilt. Das erleichtere es, Effekte von Arbeitnehmervertretungen statistisch zu identifizieren, erklären die Autoren. Sie vergleichen, wie sich die Arbeitszeitflexibilität vor und nach der Umsetzung der Richtlinie in britischen, irischen, polnischen und zypriotischen Unternehmen mit 50 bis 99 Beschäftigten und in einer Kontrollgruppe von Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten entwickelt hat.

Wenn man zusätzlich Faktoren wie die wirtschaftliche Situation, den Frauenanteil in der Belegschaft und die Qualifikationsstruktur berücksichtigt, zeigt sich, dass durch die Gesetzesänderungen in den vier untersuchten Ländern tatsächlich der Anteil der größeren Firmen mit institutionalisierten Formen der betrieblichen Interessenvertretung durch Gewerkschaften oder Betriebsräte um ein Drittel gestiegen ist. Die Auswirkungen auf die Arbeitszeitflexibilität sind signifikant positiv: Der Anteil der von der Richtlinie betroffenen Betriebe, die Arbeitszeitkonten anbieten, erhöht sich um mehr als ein Fünftel. Das hat messbare Vorteile auch aus Arbeitgebersicht: Der Anteil der Manager, die über Motivationsprobleme klagen, geht um 28 Prozent zurück.

Besonders ausgeprägt ist der Effekt bei Firmen mit vielen weiblichen Beschäftigten, was laut Burdín und Pérotin damit

Flexibler und motivierter dank Mitbestimmung

So veränderte die Umsetzung der EU-Richtlinie zur Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern den Anteil der Betriebe* mit ...



* Betriebe ab 50 Beschäftigten in Großbritannien, Irland, Polen und Zypern
Quelle: Burdín, Pérotin 2016 Grafik zum Download: bit.do/impuls0656

Hans Bockler
Stiftung

zusammenhängen dürfte, dass auf Frauen nach wie vor der Löwenanteil der familiären Verpflichtungen entfällt und sie daher noch stärker als Männer auf flexible Arbeitszeiten angewiesen sind. Zum anderen zeigen sich überdurchschnittliche Auswirkungen bei denjenigen Betrieben, die keine lokalen Lohnverhandlungen führen, sondern beispielsweise an einen Branchentarif gebunden sind. Die Erklärung: Die Kooperation zwischen Management und Arbeitnehmervertretern funktioniert besser, wenn Lohnkonflikte von der betrieblichen Ebene ferngehalten werden und beide Seiten sich auf andere Aspekte der Arbeitsbedingungen konzentrieren können. <

Quelle: Gabriel Burdín, Virginie Pérotin: Employee Representation and Flexible Working Time, IZA Discussion Paper Nr. 10437, Dezember 2016 Download: bit.do/impuls0655