

Sicher durch die Krise

Arbeitszeitverkürzung hat in der jüngsten Rezession mehr als eine Million Stellen gerettet. Möglich gemacht haben das Mitbestimmung und Sozialpartnerschaft.

Um mehr als sechs Prozentpunkte brach das Bruttoinlandsprodukt 2009 ein. Ein heftiger Rückgang der Beschäftigung wäre zu erwarten gewesen, doch Massenentlassungen blieben aus. Was ist geschehen? Die IMK-Forscher Alexander Herzog-Stein und Fabian Lindner sowie Simon Sturn von der University of Massachusetts haben die Vorgänge auf dem Arbeitsmarkt analysiert und mit den Folgen früherer Rezessionen verglichen. Ergebnis: Es waren vor allem Arbeitszeitkonten und Kurzarbeit, die Jobs gerettet haben, insgesamt 1,3 Millionen Stellen.

Ob nach den Ölkrisen der 1970er-Jahre oder nach dem Platzen der Dotcom-Blase zur Jahrtausendwende: Stets wurden – in Relation zum Rückgang der Wirtschaftsleistung – mehr Arbeitnehmer entlassen. Der Rückgang der wirtschaftlichen Aktivität schlug sich zu 30 bis 50 Prozent in Kündigungen nieder. In der letzten Krise, der „Großen Rezession“, waren die sozialpartnerschaftlich ausgehandelten Modelle zur Arbeitszeitflexibilisierung jedoch so weit ausgebreitet, dass „in den meisten Firmen eine Krisenstrategie zum

Einsatz kam, die darauf setzte, eine Zeit lang die Produktion zu drosseln, statt Beschäftigte auf die Straße zu setzen“. Lediglich zwölf Prozent des Produktionsrückgangs „übersetzten sich“ diesmal in Entlassungen, so die Forscher.

Der Ursprung für tarifvertragliche Arbeitszeitinstrumente wie Arbeitszeitkonten und zeitweilige Veränderungen der Regelarbeitszeit, geht der Studie zufolge auf Verhandlungen in der Metall- und Elektroindustrie in den 1980er-Jahren zurück. Hier sei der Grundstein gelegt worden, um konjunkturellen Rückschlägen mit kollektiv vereinbarten Arbeitszeitinstrumenten entgegenwirken zu können. Im Jahr 2009 bestand bereits für die Hälfte aller Beschäftigten irgendeine Möglichkeit der Arbeitszeitanpassung, in der Industrie habe die Quote sogar deutlich höher gelegen, schreiben die Wissenschaftler. Daran hätten Mitbestimmung und deutsches Tarifvertragssystem einen wesentlichen Anteil. <

Quelle: Alexander Herzog-Stein, Fabian Lindner, Simon Sturn: The German employment miracle in the Great Recession: the significance and institutional foundations of temporary working, Oxford Economic Papers, im Erscheinen

Weniger Entlassungen in der Großen Rezession

Der Rückgang der Wirtschaftsleistung schlug sich in Jobverlusten nieder zu ...



Quelle: Herzog-Stein u.a. Grafik zum Download: bit.do/impuls0950

Hans Böckler
Stiftung

Wem Zeitkonten nützen

Mehr Flexibilität – so lautet aktuell das Credo, wenn es um Arbeitszeiten geht. Wie flexible Arbeitszeiten gestaltet werden und wem sie nutzen, kann in der Praxis jedoch sehr unterschiedlich aussehen. Das ist das Ergebnis einer Analyse der Arbeitsmarktforscher Hermann Groß und Hartmut Seifert auf Basis von knapp 600 Betriebsvereinbarungen.

Die Grundidee von Arbeitszeitkonten ist einfach: Wenn Beschäftigte länger arbeiten als vereinbart, sammelt sich auf ihrem Konto ein Zeitguthaben, arbeiten sie kürzer, entstehen Zeitschulden. Ob davon eher die Arbeitnehmer oder die Arbeitgeber

profitieren, entscheide sich „erst im betrieblichen Alltag“, schreiben die Wissenschaftler.

Die Auswertung macht deutlich, welche Ziele die Betriebe mit der Einführung von Arbeitszeitkonten verfolgen: meistens mehrere zugleich. In 98 Prozent aller Vereinbarungen zu Arbeitszeitkonten wird auf betriebliche Anforderungen verwiesen. Das heißt: Arbeitszeiten sollen sich etwa nach den Anforderungen der Produktion oder den Bedürfnissen von Kunden richten. Gleichzeitig sollen etwa 73 Prozent der Vereinbarungen den Beschäftigten mehr Autonomie bei der Arbeitszeit ermöglichen. In gut ei-

nem Drittel der Betriebsvereinbarungen wird Beschäftigungssicherung als Ziel genannt.

Auffällig sind die Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen: Beschäftigungssicherung spielt bei 50 Prozent der Vereinbarungen in Industriebetrieben eine Rolle, in Dienstleistungsbetrieben gilt dies nur für knapp 14 Prozent. Umgekehrt zielen 90 Prozent der Vereinbarungen von Dienstleistern auf Zeitautonomie für die Beschäftigten ab, im produzierenden Gewerbe sind es nur 60 Prozent. <

Quelle: Hermann Groß, Hartmut Seifert: Regulierte Flexibilität – Betriebliche Regelungsstrukturen von Arbeitszeitkonten, WSI-Mitteilungen 06/2017