

Arbeitsmarktflexibilität auf dem Prüfstand

Zwei Papiere zur Arbeitsmarktflexibilisierung, um die Wirtschaft anzukurbeln, schlagen derzeit Wellen: So soll die tägliche Höchstarbeitsgrenze von 8 Stunden durch Tarifverträge von wöchentlich 48 Stunden ersetzt werden können – für tarifgebundene Unternehmen, so ein Referentenentwurf zum Arbeitszeitgesetz. Zudem hat sich der Koalitionsausschuss der Bundesregierung Anfang Juli auf Veränderungen bei der sachgrundlosen Befristung geeinigt.

Die Forderung nach dem Achtstudententag gehört seit 1875, die Forderung des Verbots fristloser Verträge seit 1891 zur DNA der Sozialdemokratie. Es lohnt sich also, einen Blick auf die Effekte zu werfen, wenn es um Veränderungen an solch lang und hart erkämpften Arbeitnehmerrechten geht.

Dass größere Arbeitszeitflexibilität sich per se positiv auf Wirtschaftskraft auswirke, ist nach wie vor nicht empirisch belegbar: So ist z. B. das derzeitige Wachstum der US-Wirtschaft im Wesentlichen auf technologische Entwicklungen zurückzuführen.

Unsere wirtschaftliche Schwäche hat strukturell-demographische und externe Gründe (Energiekrise/Konflikte). International zeigt sich: Länder mit strikten Arbeitszeitgrenzen (oder noch kürzeren Arbeitszeiten als wir) haben oft die höchste Wirtschaftskraft und Arbeitsproduktivität pro Stunde. Bezahlte fehlende Regulierung mit niedrigerer Lebenserwartung und hohen Zahlen tödlicher Arbeitsunfälle (USA).

Eine Art „Exklusivität“ der Wochenarbeitszeit nur für tarifgebundene Parteien zu schaffen, mag für Unternehmen attraktiv sein.

Beschäftigte dürften dies anders sehen.

Prozedural ist zu fragen: Wo ist der Vorteil von Tarifverträgen, wenn über Tariföffnungsklauseln vom gesetzlichen Mindestniveau zu Lasten der Arbeitnehmer abgewichen werden kann? Davon abgesehen: Schon heute kann bis zu 10 Stunden gearbeitet werden. Und die hohe Überstundenzahl zeigt, dass oft deutlich mehr als 8 Stunden gearbeitet wird.

Der Koalitionsausschuss hat sich u. a. auf die Verdopplung der Dauer sachgrundloser Befristungen (auf 48 Monate) und der sechsmaligen Verlängerung derselben innerhalb dieses Zeitraums geeinigt. Ziel der Einführung dieser Normen war 1985 der Kampf gegen Massenarbeitslosigkeit, nicht das Spannungsfeld zwischen unternehmerischer Risikoversorgung und strategischem Personalmangel. Wir haben heute keine Massenarbeitslosigkeit, obwohl der technologische Wandel dies teilweise

befürchten lässt. Selbst wenn: Die Frage sei erlaubt, ob die Koalitionsvorschläge dann einen erkennbar arbeitsmarktpolitischen Effekt hätten?

Wir sehen – trotz Demographie – signifikant gesunkene Übernahmequoten, jeder fünfte Arbeitnehmer unter 25 Jahren arbeitet befristet (Neueinstellungen 37 %). Und das in Zeiten, in denen wir mehr Renteneintritte als Berufseinsteiger haben!



© Thomas Trutschel/photothek.net

Dr. Antje Draheim
Politikerin (SPD) und
Co-Bundesvorsitzende
der Arbeitsgemeinschaft
Sozialdemokratischer
Juristinnen und Juristen

Fakt ist heute schon: je größer das Unternehmen, desto höher der Befristungsanteil.

Lange Befristungsdauern bedeuten: Verlust von Talenten, mangelnde Bindung an Unternehmen, Probleme der Arbeitnehmer auf dem Mietmarkt, bei der Kreditvergabe, bei Lebensplanung und Verhandlungsmacht.

Hohe Arbeitsmarktflexibilität meint in der Regel Flexibilität für die Arbeitgeber. Die gibt es jedoch auch schon: eine ganze Reihe von Befristungsgründen stehen zur Verfügung – man muss sie nur nutzen.

Empirisch zeigt sich, dass das Wirtschaftswachstum eher von Konjunkturzyklen, Produktivitätseffekten und nationalen Arbeitsmarktsystemen abhängt, zu große Flexibilität kann negativ auf gesamtwirtschaftliche Produktivität und Lohnwachstum wirken. Zudem: Welche Grenzen von Befristungen sind am Ende noch rechtlich verhältnismäßig, wo wäre die Grenze zum „Normalarbeitsverhältnis“?