

Dr. Steffen Lehndorff

Arbeitszeit gesenkt, neue Jobs geschaffen? Internationale Erfahrungen

Bis in die 90er Jahre des vergangenen Jahrhunderts spielten Arbeitszeitverkürzungen eine wichtige Rolle in gewerkschaftlichen Strategien zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit. Seitdem ist diese Dynamik deutlich schwächer geworden. Zum Beispiel hat sich in Deutschland seit der Durchsetzung der tarifvertraglichen 35-Stundenwoche in der Metallindustrie die Arbeitszeitpolitik immer mehr von der Ebene des Tarifvertrags auf die Ebene des Betriebs oder der einzelnen Abteilung verlagert. All dies unter der großen Überschrift der „Flexibilisierung“. Hand in Hand damit ist die Initiative in der Arbeitszeitpolitik immer mehr von den Gewerkschaften auf die Arbeitgeber übergegangen. Im Ergebnis haben sich die durchschnittlichen Arbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten mittlerweile wieder auf über 40 Stunden in der Woche verlängert. Tarifvertrag und betriebliche Realität klaffen in vielen Betrieben auseinander. Heute sind die Arbeitszeiten stark nach Beschäftigten- und Qualifikationsgruppen, nach Betrieben, nach gewerkschaftlichem Einfluss und vor allem nach dem Geschlecht der Beschäftigten ausdifferenziert. Noch vielfältiger sind die individuellen Bedürfnisse, die sich zudem im Lebensverlauf ändern. Vor diesem Hintergrund ist es verständlich, dass große gewerkschaftliche Kampagnen für generelle Arbeitszeitverkürzungen gegenwärtig schwer vorstellbar sind.

Umso wichtiger ist es, die in den zurückliegenden 20 bis 30 Jahren in verschiedenen europäischen Ländern gesammelten Erfahrungen mit Arbeitsumverteilung auszuwerten. Wichtige Beispiele sind hier die 35-Stundenwoche in der deutschen Metallindustrie und vor allem das größte Experiment einer umfassenden Arbeitszeitverkürzung in der jüngeren Vergangenheit, die Einführung der gesetzlichen 35-Stundenwoche in Frankreich. Lehrreiches Anschauungsmaterial bieten aber auch verschiedene Formen der Beschäftigungssicherung mit Hilfe kürzerer Arbeitszeiten in Krisensituationen oder auch betriebliche Vereinbarungen über „Beschäftigungsbrücken“, die Auszubildenden den Weg in stabile Beschäftigung ermöglichen. Und ebenso interessant ist es schließlich, die möglichen Beschäftigungseffekte auch solcher Arbeitszeitmaßnahmen zu betrachten, die nicht primär mit beschäftigungspolitischer Zielsetzung ergriffen werden (wie der Freizeitoption in Österreich).

An diesen und anderen Beispielen lassen sich Voraussetzungen für beschäftigungswirksame Arbeitszeitverkürzungen aufzeigen. Sie reichen von staatlich zu schaffenden Rahmenbedingungen - insbesondere im Schulwesen - über eine strategische Ausbildungspolitik der Tarifvertragsparteien bis hin zu den Chancen der Gewerkschaften und der betrieblichen Interessenvertretungen, größeren Einfluss auf die Personal- und Leistungspolitik der Unternehmen auszuüben - dem wahrscheinlich dicksten Brett, das zukünftig zu bohren sein wird.