



Luke Haywood ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung Staat am DIW Berlin. Der Beitrag gibt die Meinung des Autors wieder.

Mitbestimmung bei Arbeitszeiten: für Gewerkschaften ein schwieriges Thema

Beim jüngsten Treffen der mächtigsten Gewerkschaft Deutschlands, der IG Metall, stand ein Thema auf der Agenda, das zuletzt etwas in den Hintergrund getreten war: Arbeitszeiten. Früher ging es dabei um Arbeitszeitverkürzung – doch die Zeiten haben sich geändert: Heute geht es um „Zeitsouveränität“, also darum, *wer* entscheidet, *wann wieviel* gearbeitet wird. Dass sich die Beschäftigten mehr denn je Gestaltungsfreiheit bei der Arbeitszeit wünschen, hat mehrere aktuelle Ursachen.

Erstens arbeiten in immer mehr Familien zwei Partner, was Koordinierung erfordert: Wenn die Kita um 15 Uhr schließt, geht ein Elternteil früher, ein Elternteil bleibt länger. Zweitens steigt die Teilzeitquote seit Jahren: Wer entscheidet, an welchen Tagen gearbeitet wird? Und drittens haben Gewerkschaften den Eindruck, dass Flexibilisierung bisher vor allem zulasten der Arbeitnehmer ging. So ermöglichen Vertrauensarbeitszeit und Leiharbeit es den Unternehmen, flexibler als in der Vergangenheit die Arbeitskraft anzupassen, ohne Überstundenzuschläge zu zahlen.

Wie reagieren Unternehmen auf diesen Wunsch? An positiven Beispielen wie Arbeitszeitkonten oder Gleitzeit mangelt es nicht, aber in zu vielen Unternehmen erfahren die Arbeitnehmer immer noch jede Woche aufs Neue, wann genau sie eingesetzt werden – was längerfristige Planungen schwierig bis unmöglich macht.

Die IG Metall plant nun eine große Kampagne für mehr Zeitsouveränität. Doch was Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände beschließen, muss in den Unternehmen umgesetzt werden. Auf individuelle Bedürfnisse der Beschäftigten im Hinblick auf Tagesarbeitszeit und Lebensphasen einzugehen, verlangt den Unternehmen mehr ab als beispielsweise Löhne anzupassen oder die Wochenarbeitszeit pauschal zu verkürzen oder zu verlängern. Eine Vereinbarung zwischen einer Gewerkschaft und einem Arbeitgeberverband reicht

nicht aus – in jedem Betrieb muss einzeln verhandelt werden. Es hängt dann vom Betriebsrat ab, eine Betriebsvereinbarung auszuhandeln, die den Beschäftigten mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit ermöglicht. Die Spielräume sind dabei sicherlich sehr unterschiedlich.

In Betrieben ohne Betriebsrat haben Gewerkschaften noch weniger Möglichkeiten. Tarifpolitik hat immer auch auf diese Betriebe gewirkt. Aber Löhne kann man leichter für allgemein verbindlich erklären als Systeme zum Schichtentausch zwischen Arbeitnehmern. Zur Not hat der Gesetzgeber bei den Löhnen eingegriffen, siehe Mindestlohn. Kann Zeitsouveränität gesetzlich verordnet werden? Die Grünen überlegen, ein „Zeitguthaben“ einzuführen, das es Arbeitnehmern ermöglicht, flexibel Auszeiten vom Job zu nehmen. Aber wie sollen Zeitersparnisse in einem Job ohne viel Bürokratie im nächsten Job angerechnet werden? Wird ausbezahlt, wer noch Zeitguthaben hat und in die Selbstständigkeit wechselt? Einfacher umzusetzen ist eine weitere Forderung, die auch die IG Metall vertritt: Das bestehende „Recht auf Teilzeit“ soll durch ein Recht auf Rückkehr in Vollzeit ergänzt werden. Gegen eine selbstbestimmte, aber angekündigte, „Teilzeit auf Zeit“ werden Arbeitgeber wenige Argumente haben. Dies könnte zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt beitragen. Ein solches Rückkehrrecht könnte junge Väter ermutigen, für die Familie eine Zeit lang im Job kürzer zu treten.

Die Welt der Arbeitskämpfe war einfacher, als es um mehr Geld und kürzere Wochenarbeitszeiten ging. Dort, wo Unternehmen ihren Beschäftigten keine Mitbestimmung bei der Arbeitszeit geben, führt an starken Betriebsräten kein Weg vorbei. Auch viele gesetzliche Rezepte für Zeitsouveränität bleiben vage. Einen Ausweg aus der Einbahnstraße Teilzeit durch ein Rückkehrrecht in Vollzeit sollte die Politik den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aber gewähren.



DIW Berlin – Deutsches Institut
für Wirtschaftsforschung e.V.
Mohrenstraße 58, 10117 Berlin
T +49 30 897 89 -0
F +49 30 897 89 -200
82. Jahrgang

Herausgeber

Prof. Dr. Pio Baake
Prof. Dr. Tomaso Duso
Dr. Ferdinand Fichtner
Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.
Prof. Dr. Peter Haan
Prof. Dr. Claudia Kemfert
Dr. Kati Krähnert
Prof. Dr. Lukas Menkhoff
Prof. Karsten Neuhoff, Ph.D.
Prof. Dr. Jürgen Schupp
Prof. Dr. C. Katharina Spieß
Prof. Dr. Gert G. Wagner

Chefredaktion

Sylvie Ahrens-Urbaneck
Dr. Kurt Geppert

Redaktion

Renate Bogdanovic
Sebastian Kollmann
Marie Kristin Marten
Dr. Wolf-Peter Schill

Lektorat

Dr. Katharina Pijnenburg

Pressestelle

Renate Bogdanovic
Tel. +49-30-89789-249
presse@diw.de

Vertrieb

DIW Berlin Leserservice
Postfach 74
77649 Offenburg
leserservice@diw.de
Tel. (01806) 14 00 50 25
20 Cent pro Anruf
ISSN 0012-1304

Gestaltung

Edenspiekermann

Satz

eScriptum GmbH & Co KG, Berlin

Druck

USE gGmbH, Berlin

Nachdruck und sonstige Verbreitung –
auch auszugsweise – nur mit Quellen-
angabe und unter Zusendung eines
Belegexemplars an die Serviceabteilung
Kommunikation des DIW Berlin
(kundenservice@diw.de) zulässig.

Gedruckt auf 100 % Recyclingpapier.