

Mitbestimmung sichert Beschäftigung

Das deutsche „Jobwunder“ lässt sich nicht einfach auf andere Länder übertragen, zeigt das IMK. Denn zentral für den Erfolg war das deutsche Modell der Mitbestimmung.

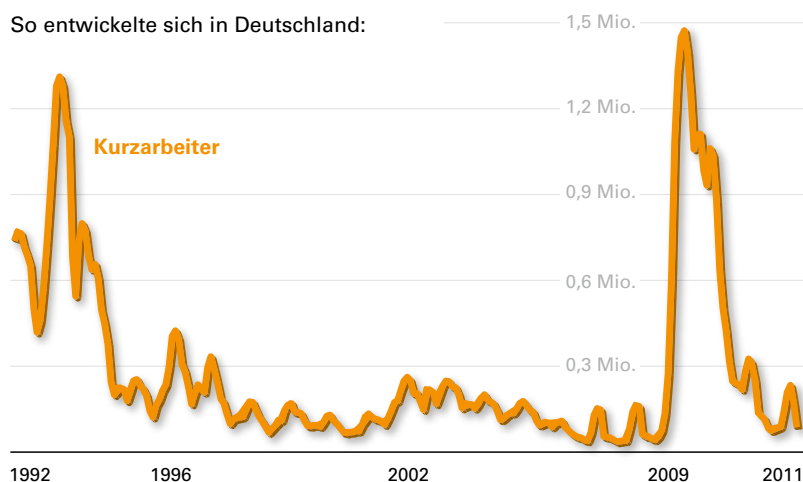
In der auf die Finanzkrise folgenden Rezession schrumpfte die deutsche Wirtschaft von Anfang 2008 bis Mitte 2009 um rund sieben Prozent. Entgegen den Erwartungen folgten darauf in Deutschland aber keine Massenentlassungen. Stattdessen arbeiteten die Beschäftigten weniger; ihre Stellen blieben so erhalten. Neben der vom Staat geförderten Kurzarbeit setzten die Unternehmen dabei auch auf andere Instrumente für interne Flexibilität. Wie Berechnungen des IMK auf Basis von Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zeigen, ließen sich in der Krise so rund eine Million Jobs retten.* Die zweite Welle der Krise, unter der jetzt die Euro-Krisenländer leiden, blieb daher hierzulande aus.

Doch das Modell lässt sich wohl nicht einfach exportieren. Die Ausweitung der Kurzarbeit von 12 auf 24 Monate durch die Bundesregierung verhinderte laut IMK rund 250.000 Entlassungen. Sie bewirkte also das „Jobwunder“ nicht alleine. Denn daneben setzten die Unternehmen auf weitere Möglichkeiten interner Flexibilität: den Abbau von Überstunden, den Einsatz von Arbeitszeitkonten und eine verkürzte Arbeitszeit. Wie die Kurzarbeit verhinderte jedes der drei Instrumente den Abbau von etwa 250.000 Stellen.

Diese Instrumente lassen sich jedoch nicht kurzfristig durch politische Reformen in einem Land einführen. Sie

Mit Kurzarbeit durch die Krise

So entwickelte sich in Deutschland:



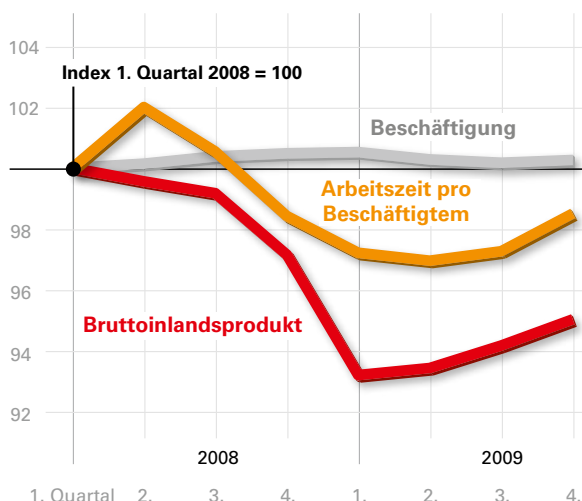
Quelle: IMK 2013 | © Hans-Böckler-Stiftung 2013

beruhen entweder auf Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen – und die sind Teil einer spezifischen Kultur der industriellen Beziehungen. Laut Analyse des IMK hat die interne Flexibilisierung in Deutschland vor allem funktioniert, weil es ein seit Jahrzehnten erprobtes Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern gibt. Diese Sozialpartnerschaft sei insbesondere im industriellen Sektor ausgeprägt, den die Krise am stärksten traf. Dort operieren Gewerkschaften und Betriebsräte nach wie vor auf Augenhöhe mit den Arbeitgebern, so die Forscher. Hinzu kamen weitere Faktoren: Die deutsche Industrie erlebte vor der Krise einen Boom und war hoch profitabel. Zudem dominierte dort die Vollzeitarbeit. Aufgrund dieser Rahmenbedingungen konnte sich das System interner Flexibilität überhaupt entwickeln.

Die Ökonomen schätzen die kurzfristige Übertragbarkeit des Erfolgs daher skeptisch ein – selbst auf andere Branchen innerhalb Deutschlands. Es sei zweifelhaft, ob Deutschland ähnlich positive Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt gemacht hätte, wenn der Dienstleistungssektor von einem vergleichbaren Nachfrageeinbruch getroffen worden wäre, wie ihn die Rezession für die Industrie darstellte. Denn in den Dienstleistungsbranchen sei die Sozialpartnerschaft weniger stark ausgeprägt und die Gewerkschaften seien deutlich schwächer. Für mehr interne Flexibilität setzten die Unternehmen dort vor allem auf Minijobs. Vereinbarungen zu Arbeitszeitkonten gebe es kaum. Zudem seien in dem Sektor überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigt, die meist nicht in der Lage seien, Überstunden anzusammeln oder Arbeitszeitkonten aufzubauen, da sie die Hauptlast der familiären Verpflichtungen tragen. ◀

Krisenmedizin: Weniger arbeiten

So entwickelten sich in den Jahren 2008 und 2009 ...



Quelle: IMK 2013 | © Hans-Böckler-Stiftung 2013

* Quelle: Alexander Herzog-Stein, Gustav A. Horn, Ulrike Stein: Macroeconomic Implications of the German Short-time Work Policy during the Great Recession, in: Global Policy Volume 4, Supplement 1, Juli 2013
[Link zur Studie unter boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)