

Fördern betriebliche Bündnisse die Beschäftigung?

Ein Instrument zur Reaktion auf akute Wirtschaftskrisen und zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit

Schlagworte: betriebliche Bündnisse, dezentrale Lohnfindung, globale Wirtschaftskrise, Beschäftigungseffekte

RELEVANZ DES THEMAS

Betriebliche Bündnisse, die Abweichungen von Branchentarifverträgen in Bezug auf Löhne und Arbeitszeit zulassen, sollen die Arbeitskosten niedrig halten. Sie ermöglichen Restrukturierungen, um auf drohende Krisen zu reagieren oder die Wettbewerbsfähigkeit zu steigern. Gleichzeitig ermutigen sie die Sozialpartner zu mehr Verantwortung in Beschäftigungsfragen. Gewerkschaften und Betriebsräte stimmen solchen Bündnissen zu, weil sie sie als unvermeidlich betrachten, um gravierende Beschäftigungsverluste zu vermeiden. Auf diese Weise wird die staatliche Beschäftigungspolitik wesentlich entlastet.

WICHTIGE RESULTATE

Pro

- + Betriebliche Bündnisse können Firmen helfen zu überleben und Arbeitsplätze zu sichern oder zu schaffen.
- + Betriebsvereinbarungen senken die Arbeitskosten und ermöglichen damit indirekt eine höhere Mitarbeiterzahl.
- + Flexiblere Arbeitszeitregelungen und Umstrukturierungen im Rahmen betrieblicher Bündnisse erhöhen Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit und tragen ebenfalls zu einem Anstieg der Beschäftigung bei.
- + Betriebsvereinbarungen stärken das Verantwortungsbewusstsein der Sozialpartner.

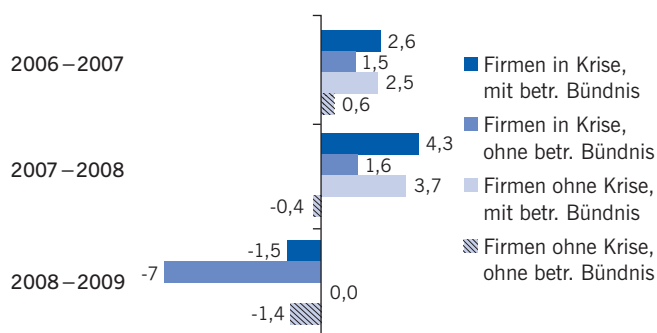
Contra

- Auch im Rahmen betrieblicher Bündnisse getroffene Zusagen können in Gefahr geraten, falls sich die Firmensituation deutlich verschlechtert.
- Betriebliche Bündnisse verzerren tendenziell den Arbeitsmarkt, weil sie Entlassungen einschränken und damit Insider gegenüber Outsidern bevorzugen.
- Die Beschäftigungserwartungen können unrealistisch sein, wenn Bündnisse sich gegen Markttrends stemmen.
- Betriebliche Bündnisse könnten sektorale Tarifverträge aushöhlen.
- Gewerkschaften werden einem „zu starken“ Abweichen vom Tarifvertrag nicht zustimmen.

KERNBOTSCHAFT DES AUTORS

Betriebliche Bündnisse können für die Beschäftigten von Nutzen sein, wenn die Einhaltung von Tarifverträgen in Krisenzeiten starke Jobverluste zur Folge hätte und Restrukturierungen im Sinne des Erhalts oder der Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit liegen. Lohnzugeständnisse, flexible Arbeitszeitvereinbarungen und Reorganisationsspielräume können den Unternehmen – langfristig aber auch den Belegschaften – Vorteile bieten. Von politischer Seite sollten die Sozialpartner deshalb ermutigt werden, betriebliche Bündnisse einzugehen.

Betriebliche Bündnisse erhalten Arbeitsplätze in Deutschland (%)



Quelle: Basierend auf Figure 3 (Teileffekte).

IZA
World of Labor