



IW-Trends 1/2020

Arbeitszeitpolitik und Tarif- bindung in der deutschen Metall- und Elektro-Industrie

Hagen Lesch / Helena Schneider

Vorabversion aus: IW-Trends, 47. Jg. Nr. 1
Herausgegeben vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.

Verantwortliche Redakteure:

Prof. Dr. Michael Grömling, Telefon: 0221 4981-776

Holger Schäfer, Telefon: 030 27877-124

groemling@iwkoeln.de · schaefer.holger@iwkoeln.de · www.iwkoeln.de

Die IW-Trends erscheinen viermal jährlich, Bezugspreis € 50,75/Jahr inkl. Versandkosten.

Rechte für den Nachdruck oder die elektronische Verwertung erhalten Sie über
lizenzen@iwkoeln.de.

ISSN 0941-6838 (Printversion)

ISSN 1864-810X (Onlineversion)

© 2020 Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH

Postfach 10 18 63, 50458 Köln

Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln

Telefon: 0221 4981-452

Fax: 0221 4981-445

iwmedien@iwkoeln.de

www.iwmedien.de

Arbeitszeitpolitik und Tarifbindung in der deutschen Metall- und Elektro-Industrie: Ergebnisse einer Unternehmensbefragung

Hagen Lesch / Helena Schneider, Februar 2020

Zusammenfassung

In der deutschen Metall- und Elektro-Industrie sind fast zwei Drittel der flächentarifgebundenen Unternehmen mit ihrem Arbeitszeitvolumen und ihren Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung zufrieden oder eher zufrieden. Die mit dem Tarifabschluss 2018 eingeführten neuen arbeitszeitpolitischen Instrumente „verkürzte Vollzeit“ und das Wahlmodell „T-ZUG“ werden weniger positiv aufgenommen. Allerdings können die Unternehmen ihren betrieblichen Spielraum zur Ausweitung der regulären Wochenarbeitszeit durch die Nutzung neuer Quotenregelungen erweitern. Insgesamt finden die Unternehmen die Arbeitszeitregelungen weniger praktikabel. Zudem sinkt durch die neuen Arbeitszeitregelungen bei gut einem Drittel der Unternehmen die Verbundenheit zum Flächentarif. Dabei bestehen zwischen kleinen und mittleren sowie größeren Unternehmen keine Unterschiede. Die häufig vorgetragene Kritik, Regelungen des Flächentarifs würden die Interessen kleiner und mittlerer Unternehmen nicht angemessen berücksichtigen, schlägt sich in der Bewertung der neuen Arbeitszeitinstrumente nicht nieder.

Stichwörter: Arbeitszeit, Tarifverhandlungen, Tarifbindung, Arbeitsbedingungen
JEL-Klassifikation: J22, J52, J81

Tarifliche Arbeitszeitpolitik

Die Arbeitszeitgestaltung in Unternehmen steht vor wachsenden Herausforderungen. Zum einen erhöhen Digitalisierung und Globalisierung den Flexibilisierungsbedarf aufseiten der Unternehmen. Zum anderen streben Arbeitnehmer nach flexibleren Arbeitszeitmodellen und mehr Selbstbestimmung. Die Arbeitszeit soll je nach Präferenzen und Lebenslage möglichst individuell gestaltet werden können. Außerdem tragen der demografische und gesellschaftliche Wandel dazu bei, dass die Arbeitnehmerschaft weniger zahlreich und älter wird. Zudem differenziert sie sich stärker in Bezug auf vielseitigere Lebensformen und Familienkonstellationen oder im Hinblick auf die Erwerbsintegration von Frauen und ausländischen Arbeitnehmern.

Dieser Entwicklung tragen die Tarifabschlüsse der letzten Jahre Rechnung, in denen die Gestaltung der Arbeitszeit häufig eine zentrale Rolle spielte (Lesch, 2019). Dabei standen die Tarifparteien insbesondere vor der Herausforderung, tarifliche Regelungen zu schaffen, die beiden Seiten entgegenkamen. Nur wenn der Tarifvertrag Arbeitnehmern und Betrieben Vorteile bringt, schließen sich Arbeitnehmer einer Gewerkschaft und Betriebe einem Tarifträgerverband an und es kommt zu einer freiwilligen Tarifbindung. Diesem Aspekt kommt vor dem Hintergrund der sinkenden Tarifbindung in Deutschland eine zentrale Rolle zu. Schließlich ist bundesweit nur noch jeder vierte Betrieb an einen Flächentarifvertrag gebunden (Ellguth/Kohaut, 2019). Zwar wenden immer noch etwa zwei Drittel der größeren Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten einen Flächentarifvertrag an. Die Tarifbindungsbereitschaft hat aber auch unter diesen Betrieben abgenommen. Im Jahr 2000 waren es noch mehr als drei Viertel der größeren Betriebe (Kohaut/Schnabel, 2003). Empirische Untersuchungen zeigen, dass viele Unternehmen mit den Regelungsinhalten von Tarifverträgen nicht zufrieden sind (Lehmann, 2002; Lesch et al., 2019; VDMA, 2019).

Zwar zeigt sich in einer im Herbst 2017 durchgeführten Befragung von rund 1.550 Unternehmen in der Metall- und Elektro-Industrie zunächst ein positives Bild: Dort gaben zwei Drittel der Unternehmen an, mit ihrer Flächentarifbindung zufrieden zu sein. Bei den Unternehmen mit einer Haustarifbindung waren sogar vier von fünf zufrieden. Trotz dieses positiven Gesamtbilds wurde bei einzelnen tarifvertraglichen Regelungsinhalten aber auch deutliche Kritik geübt. Im Fokus standen

dabei die Entgelte für einfache Tätigkeiten, die Privilegien für ältere Beschäftigte – zum Beispiel der „Abgruppierungs-“ und erweiterte Kündigungsschutz – und die Regelungen zur Arbeitszeit. Für Unternehmen ohne Tarifbindung stellen die Entgelt- und Arbeitszeitregelungen zentrale Gründe dar, keine Tarifbindung zu wählen (Lesch et al., 2019).

Der Herausforderung, den neuen Anforderungen und Wünschen der Mitarbeiter an die Arbeitszeitgestaltung gerecht zu werden und gleichzeitig die Zufriedenheit der tarifgebundenen Unternehmen mit den tariflichen Arbeitszeitregelungen und damit ihrer Tarifbindung zu erhöhen, nahmen sich die Tarifparteien in der Metall- und Elektro-Industrie in den Tarifverhandlungen 2017/2018 an. Sie einigten sich auf ein umfassendes Bündel arbeitszeitpolitischer Instrumente (Gesamtmetall, 2018):

- Die „verkürzte Vollzeit“ räumt jedem vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer den Anspruch ein, für einen Zeitraum von sechs bis 24 Monaten die Wochenarbeitszeit auf bis zu 28 Stunden zu verkürzen. Nach Ablauf wechseln sie wieder in Vollzeit. Der Arbeitgeber kann die Verkürzung ablehnen, wenn er das entfallende Arbeitszeitvolumen nicht gleichwertig ersetzen kann oder die Verträge mit verkürzter Arbeitszeit bestimmte Quoten überschreiten (Gesamtmetall, 2018; Lesch, 2019).
- Das tarifliche Zusatzentgelt (T-ZUG) besteht aus zwei Elementen: einer Sonderzahlung in Höhe von 27,5 Prozent des individuellen monatlichen Grundentgelts und einer für alle Beschäftigten gleich hohen Sonderzahlung, die 2019 bei 400 Euro lag. Ab 2020 beträgt die Sonderzahlung dann 12,3 Prozent des Grundentgelts einer definierten Entgeltgruppe. Für die Sonderzahlung wurde ein Wahlmodell vereinbart. Sie wird entweder ausgezahlt oder in acht freie Tage umgewandelt. Die Möglichkeit der Umwandlung in freie Tage gilt indes nur für Beschäftigte mit Kindern bis zu acht Jahren oder mit einem Pflegefall bei nahen Angehörigen sowie für bestimmte Arbeitnehmer im Schichtdienst. Ein Arbeitgeber kann die Umwandlung ablehnen, wenn er die ausfallenden Arbeitsstunden innerbetrieblich nicht ausgleichen kann.
- Für die Betriebe wurden die Möglichkeiten ausgeweitet, Beschäftigte länger arbeiten zu lassen – wenn diese es möchten. Die vorangegangene Regelung erlaubte auf individueller Basis Arbeitszeitverlängerungen auf bis zu 40 Wochen-

stunden für 13 oder 18 Prozent der Arbeitnehmer, je nach Tarifgebiet. Diese Quote kann mit Zustimmung des Betriebsrates auf bis zu 30 Prozent angehoben werden, wenn der Betrieb einen Fachkräftemangel nachweisen kann. Außerdem wurden für Betriebe mit einem hohen Anteil „Hochqualifizierter“ die Möglichkeiten erleichtert, bis zu 50 Prozent der Belegschaft länger als 35 Wochenstunden arbeiten zu lassen, indem mehr Tarifentgeltgruppen als „hochqualifizierte Tätigkeiten“ bezeichnet werden. Über diese Quotenregelungen hinaus wurde ein neuer flexibler Baustein eingeführt, der als Alternative zum Quotenmodell für viele Betriebe attraktiv sein dürfte, das sogenannte „kollektive betriebliche Arbeitszeitvolumen“. Für den Betrieb wird eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit definiert, die zum Beispiel bei 35,9 Stunden liegt, wenn 18 Prozent der Arbeitnehmer eine von 35 auf 40 Wochenstunden verlängerte Arbeitszeit haben. Der Vorteil dieses Modells liegt darin, dass eine Verringerung des Arbeitszeitvolumens aufgrund eines Eintritts von Mitarbeitern in beispielsweise „kurze Vollzeit“ automatisch die Möglichkeit eröffnet, andere Arbeitnehmer länger arbeiten zu lassen, um den Durchschnittswert von 35,9 Stunden wieder zu erreichen. Die neuen Quotenregelungen gehen – anders als die alten – mit einem Widerspruchsrecht des Betriebsrates bei Überschreitung bestimmter tariflicher Grenzen einher. Statt der neuen Regelungen zur Arbeitszeitverlängerung können Betriebe daher auch die bisherigen Quotenregelungen anwenden. Dazu mussten die Betriebe bis zum 31. Oktober 2018 gegenüber dem Betriebsrat erklären, ob sie die alten Quoten weiter nutzen wollen („alte Welt“) oder die neuen Regelungen zur Arbeitszeitverlängerung („neue Welt“).

Mit diesen Regelungen wurde auf der einen Seite der arbeitszeitpolitische Instrumentenkasten deutlich erweitert. Auf der anderen Seite nimmt aber auch die Komplexität der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung zu. Die IG Metall hob hervor, dass die Arbeitnehmer (bis Ende 2018) 260.000 Anträge auf das Wahlmodell gestellt haben, wovon 93 Prozent bewilligt wurden (IG Metall, 2018). Die Arbeitgeberverbände verwiesen auf Kritik innerhalb ihrer Mitgliedsfirmen. Viele Unternehmen hätten die Anträge nur bewilligt, um den Betriebsfrieden zu wahren (Südwestmetall, 2019).

Datenbasis und Stichprobe

Kasten

Die zugrunde liegende Stichprobe umfasst insgesamt 783 flächentarifgebundene Unternehmen der Metall- und Elektro-Industrie. Diese Unternehmen wurden zwischen April und Juni 2019 schriftlich befragt. Dazu sandten die regionalen Tarifträgerverbände der Metall- und Elektro-Industrie in Deutschland den Online-Fragebogen an ihre Mitgliedsunternehmen. Bei rund 3.350 kontaktierten Unternehmen lag die Rücklaufquote bei 23 Prozent. Die Umfrage widmete sich ausschließlich den tariflichen Arbeitszeitregelungen. Neben allgemeinen Fragen zur Zufriedenheit mit den Arbeitszeitregelungen lag der Fokus auf Fragen zu den neu eingeführten Arbeitszeitinstrumenten „verkürzte Vollzeit“, „T-ZUG“ und „erweiterte Quotenregelungen“. Dabei stand deren Nutzung, praktische Umsetzung und Bewertung im Mittelpunkt. Zudem wurden Änderungen in der Einstellung zur Flächentarifvertragsbindung erhoben.

Jeweils ein knappes Drittel der Unternehmen gehört zur Herstellung von Metallerzeugnissen (einschließlich sonstige M+E-Waren, Gießereien, Ziehereien und Kaltwalzwerke) und zum Maschinenbau (einschließlich Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen), 13 Prozent der Unternehmen gehören zur Elektro-Industrie (einschließlich Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten und optischen Erzeugnissen) und 17 Prozent zum Fahrzeugbau. Insgesamt 7 Prozent der Unternehmen fielen unter „sonstige M+E-Industrie“ oder machten keine Angabe zur Branchenzugehörigkeit. Alle Betriebsgrößenklassen sind in der Umfrage angemessen vertreten. So hatten 18 Prozent der Unternehmen weniger als 100 Beschäftigte, 26 Prozent 100 bis 249, 23 Prozent 250 bis 499, 24 Prozent 500 bis 1.999 und 9 Prozent der Unternehmen 2.000 und mehr Beschäftigte. Damit sind Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern zwar deutlich überrepräsentiert. Die ausreichende Besetzung aller Betriebsgrößenklassen ermöglicht jedoch auch größenspezifische Auswertungen.

Vor diesem Hintergrund hat das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) im Frühjahr 2019 die flächentarifgebundenen Unternehmen der Metall- und Elektro-Industrie nach ihren Erfahrungen und Bewertungen der neuen Arbeitszeitregelungen befragt. Dabei wurden auch die Auswirkungen der neuen Arbeitszeitinstrumente auf die Bereitschaft der Unternehmen thematisiert, an der Flächentarifbindung festzuhalten.

Zufriedenheit mit der Arbeitszeit

Die Zufriedenheit der Unternehmen mit den Arbeitszeitregelungen des Flächentarifvertrags in der Metall- und Elektro-Industrie wurde mithilfe der Frage ermittelt: „Denken Sie bitte an die Arbeitszeitregelungen des gegenwärtig gültigen M+E-Flächentarifvertrags: Wie zufrieden sind Sie mit den einzelnen Inhalten?“ Dabei gab eine deutliche Mehrheit der Unternehmen an, mit den tariflichen Arbeitszeitregelungen insgesamt zufrieden oder eher zufrieden zu sein (Tabelle 1). Mit dem Arbeitszeitvolumen und mit den tariflichen Möglichkeiten zur flexiblen Verteilung der Arbeitszeit im Betrieb waren jeweils etwa zwei Drittel der Unternehmen (eher) zufrieden. Die Bewertung der Praktikabilität fällt etwas schlechter aus. Hier gaben 54 Prozent der Unternehmen an, zufrieden oder eher zufrieden zu sein.

Im Vergleich zu der Umfrage vom Herbst 2017 (Lesch et al., 2019) hat sich die Zufriedenheit mit dem Arbeitszeitvolumen und der Arbeitszeitflexibilität deutlich verbessert. Damals gab nur etwa ein Drittel der flächentarifgebundenen Unternehmen an, mit dem tariflichen Arbeitszeitvolumen (eher) zufrieden zu sein. Bei der Flexibilität war es etwas mehr als die Hälfte (56 Prozent). Diese Differenz überrascht, weil die Stichproben eine vergleichbare Struktur hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit und Betriebsgröße der Unternehmen aufweisen. Eine mögliche Ursache der Abweichung kann darin bestehen, dass die Frage unterschiedlich formuliert wurde. In der Umfrage 2017 wurde bei der Frage nach der Zufriedenheit ex-

Zufriedenheit mit der Arbeitszeit 2019

Tabelle 1

Inhalte	Zufrieden	Eher zufrieden	Eher unzufrieden	Unzufrieden	Fallzahl gesamt
	In % (Anzahl)				N
Tarifliches Arbeitszeitvolumen	23,1 (180)	41,3 (322)	26,2 (204)	9,5 (74)	780
Tarifliche Möglichkeiten zur flexiblen Verteilung der Arbeitszeit im Betrieb	19,0 (147)	45,9 (356)	28,1 (218)	7,0 (54)	775
Praktikabilität der Arbeitszeitregelungen	11,7 (91)	42,3 (329)	37,8 (294)	8,1 (63)	777
Tarifliche Arbeitszeitgestaltung insgesamt	11,8 (92)	45,9 (357)	35,6 (277)	6,6 (51)	777

Antworten auf die Frage: „Denken Sie bitte an die Arbeitszeitregelungen des gegenwärtig gültigen M+E-Flächentarifvertrags: Wie zufrieden sind Sie mit den einzelnen Inhalten?“.

Quellen: Unternehmensbefragung Frühjahr 2019; Institut der deutschen Wirtschaft

Tabelle 1: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/dyefGRAXHmkkMHI>

plizit die 35-/38-Stunden-Woche erwähnt, 2019 fehlt dieser Zusatz. Zudem könnte sich das wirtschaftliche Umfeld verändert und das Antwortverhalten der Unternehmen beeinflusst haben. Im Jahr 2019 wird möglicherweise konjunkturell bedingt nicht mehr so viel Arbeitszeitvolumen benötigt wie 2017, sodass die Zufriedenheit mit dem vorhandenen Volumen höher ausfällt.

Die neuen Regelungen zur Arbeitszeit

Eine weitere Erklärung für die höheren Zufriedenheitswerte könnte sein, dass die Zufriedenheit durch die neuen Regelungen des Tarifabschlusses von 2018 – verkürzte Vollzeit, Wahlmodell und erweiterbare Quotenregelungen – zugenommen hat.

In der Befragung vom Frühjahr 2019 wurden die Unternehmen danach gefragt, wie sich das Arbeitszeitvolumen und die betriebliche Arbeitszeitflexibilität durch die neuen Tarifregelungen im Betrieb geändert haben. Dabei gaben 57 Prozent der Unternehmen an, dass das Arbeitszeitvolumen unverändert geblieben sei, und 59 Prozent, dass die Flexibilität dieselbe sei. Gleichzeitig halten sich die Anteile für mehr und weniger Volumen und Flexibilität fast die Waage: Beim Volumen berichteten 21 Prozent über eine Zunahme und 22 Prozent über eine Abnahme, bei der Flexibilität waren es 16 und 25 Prozent (Abbildung 1).

Deutlich schlechter wird hingegen die Praktikabilität der Arbeitszeitregelungen beurteilt. Insgesamt gaben 45 Prozent der Unternehmen an, die Regelungen zur Arbeitszeit seien weniger praktikabel geworden. Lediglich 4 Prozent der Unternehmen fanden die Regelungen praktikabler. Die gegenüber 2017 gestiegenen Zufriedenheitswerte können somit nicht durch die neuen Arbeitszeitregelungen erklärt werden.

Darüber hinaus fällt die Gesamtbewertung der neuen Arbeitszeitregelungen verhalten aus. Bei der Frage „Wenn Sie das Paket insgesamt betrachten. Wie hat sich Ihre Zufriedenheit als Arbeitgeber bezüglich der Arbeitszeit durch den neuen Abschluss verändert?“ antworteten knapp 48 Prozent der Unternehmen, ihre Zufriedenheit sei gesunken. Bei ebenso vielen Unternehmen sind keine Veränderungen eingetreten. Erhöht hat sich die Zufriedenheit nur bei 5 Prozent. Große Unternehmen mit 500 und mehr Mitarbeitern gaben häufiger einen Rückgang der Zufriedenheit an als kleine Unternehmen. Eine mögliche Begründung könnte die höhere

Veränderung von Arbeitszeitvolumen und Arbeitszeitflexibilität durch den Tarifabschluss 2018

Abbildung 1

Angaben in Prozent



Antworten auf die Frage: „Wie ändert sich das Arbeitszeitvolumen/die betriebliche Arbeitszeitflexibilität durch die neuen Tarifregelungen in Ihrem Betrieb?“

Quellen: Unternehmensbefragung Frühjahr 2019; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 1: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/ZtyBN7WD8CpFtBN>

Betroffenheit der größeren Unternehmen von verkürzter Vollzeit und den Freistellungstagen T-ZUG sein. So stellten beispielsweise in Unternehmen mit 500 und mehr Mitarbeitern 19,6 Prozent der Beschäftigten Anträge auf die Freistellungstage T-ZUG, in Unternehmen mit weniger als 500 Mitarbeitern hingegen nur 13,5 Prozent.

Verkürzte Vollzeit und Wahlmodell (T-ZUG)

In der Gesamtschau haben die neuen Regelungen die Zufriedenheit vieler Unternehmen offensichtlich negativ beeinflusst. Doch wie bewerten die Unternehmen die einzelnen Komponenten des Tarifabschlusses 2018 und wie wurden diese in den einzelnen Unternehmen genutzt?

Die befragten Unternehmen gaben an, dass durchschnittlich 1,1 Prozent ihrer Arbeitnehmer bis zum Frühjahr 2019 einen Antrag auf verkürzte Vollzeit stellten. Insgesamt waren 26 Prozent der Unternehmen betroffen, das heißt, in einem von vier befragten Unternehmen wurde zumindest ein Antrag auf verkürzte Vollzeit gestellt. Bei etwa 33 Prozent der Unternehmen fehlen Angaben zur Nutzung der verkürzten Vollzeit. Das Wahlmodell T-ZUG wollten durchschnittlich 16 Prozent der

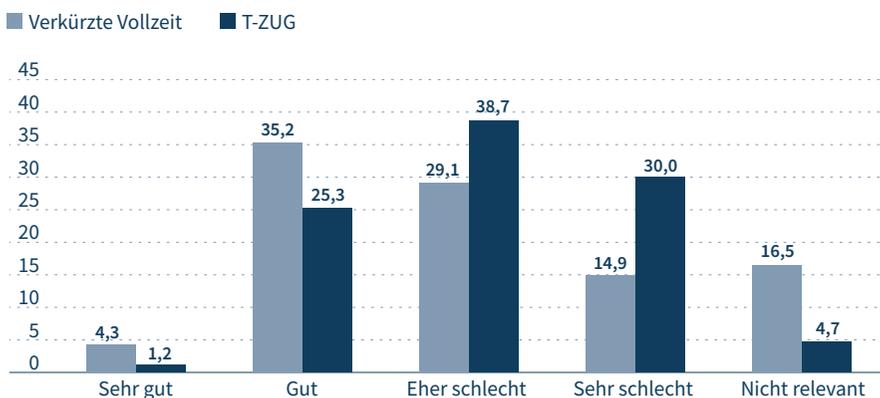
Beschäftigten eines Unternehmens nutzen. Insgesamt waren 74 Prozent aller Unternehmen betroffen, 16 Prozent machten keine Angabe zu ihrer Betroffenheit. T-ZUG war aus Sicht der Arbeitnehmer offenbar attraktiver als die verkürzte Vollzeit. Sofern ein Antrag gestellt wurde, gaben die Personalchefs dem in der Regel auch statt. Bei der verkürzten Vollzeit lehnten die Unternehmen im Mittel nur 10 Prozent der Anträge ab, beim Wahlmodell T-ZUG waren es 15 Prozent.

Auf die Frage, wie gut die Unternehmen mit der verkürzten Vollzeit und dem T-ZUG leben können, antworteten 39,5 Prozent mit gut oder eher gut. Mit dem T-ZUG konnten lediglich 26,5 Prozent gut leben. Umgekehrt gaben 68,7 Prozent an, mit dem T-ZUG sehr schlecht oder eher schlecht leben zu können (Abbildung 2). Bei der verkürzten Vollzeit waren es 44 Prozent. Bei der Bewertung zeigen sich Unterschiede nach Betriebsgröße. Während drei Viertel der Unternehmen mit 250 und mehr Mitarbeitern eher oder sehr schlecht mit T-ZUG leben können, beläuft sich dieser Anteil bei den kleinen und mittelständischen Unternehmen auf etwa 60 Prozent. Demgegenüber wird die verkürzte Vollzeit von den Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeitern kritischer bewertet. In dieser Gruppe gibt über die Hälfte der Unternehmen an, mit der verkürzten Vollzeit eher oder sehr schlecht

Bewertung von verkürzter Vollzeit und T-ZUG

Abbildung 2

Angaben in Prozent



Antworten auf die Frage: „Wenn Sie auf die neuen Regelungen zur verkürzten Vollzeit und zu den Freistellungstagen (T-ZUG) schauen. Wie gut können Sie mit diesen Regelungen leben?“

Quellen: Unternehmensbefragung Frühjahr 2019; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 2: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/mqsJDgXT8Xcj7r7>

leben zu können. Unter den großen Unternehmen teilen lediglich 39 Prozent diese Einschätzung.

Quotenregelungen

Idee des Tarifabschlusses im Jahr 2018 war, im Gegenzug zu den Forderungen nach einer verkürzten Vollzeit und einem Wahlmodell mit zusätzlichen freien Tagen (T-ZUG) die Quotenregelungen zur Arbeitszeit auszuweiten. Dies sollte den Unternehmen mehr Flexibilität geben, um unter anderem Verluste im Arbeitszeitvolumen durch die verkürzte Vollzeit und das Wahlmodell ausgleichen zu können. Neue Belastungen durch den Abschluss sollten also durch die neuen Quotenregelungen kompensiert werden. Allerdings ist mit ihnen auch ein Widerspruchsrecht des Betriebsrates eingeführt worden. Wer die Quoten überschreitet, muss ein Veto des Betriebsrates befürchten. In der vorangegangenen Regelung gab es ein solches Widerspruchsrecht nicht.

Bis zum 31. Oktober 2018 erklärten 46 Prozent der befragten Unternehmen gegenüber dem Betriebsrat, dass sie bei den bisherigen Regelungen zur Arbeitszeitverlängerung bleiben wollen („alte Welt“), 54 Prozent taten dies nicht („neue Welt“). Vor allem kleinere Unternehmen mit unter 100 Beschäftigten wechselten häufiger in die „neue Welt“. Hier liegt der Anteil bei mehr als zwei Dritteln, während es in den übrigen Unternehmensgrößenklassen zwischen 48 Prozent (Unternehmen mit 500 bis 1.999 Beschäftigten) und 57 Prozent (Unternehmen mit 2.000 und mehr Beschäftigten) sind. Inwiefern diese Tatsache einer bewussten Entscheidung der kleinen Unternehmen für die „neue Welt“ geschuldet ist oder ob bei einigen eine fehlende Auseinandersetzung mit den neuen Regelungen zum Wechsel führte, kann auf Grundlage der vorliegenden Daten nicht geklärt werden. Die Frage „Wenn Sie auf die neuen Quotenregelungen des Tarifabschlusses schauen. Wie zufrieden sind Sie damit?“ bewerten allerdings größere Firmen positiver als kleinere. So sind insgesamt 44 Prozent der Unternehmen mit den neuen Quotenregelungen zufrieden oder eher zufrieden. Bei den Unternehmen mit weniger als 100 Beschäftigten sind es 36 Prozent, bei Unternehmen mit 100 bis 1.999 Beschäftigten 44 Prozent und bei Unternehmen mit 2.000 und mehr Beschäftigten 56 Prozent. Gleichzeitig nimmt die Relevanz der Quotenregelungen mit der Unternehmensgröße zu (Tabelle 2).

Bewertung der neuen Quotenregelungen nach Unternehmensgröße

Tabelle 2

Unternehmen mit ...; Angaben in Prozent

	(Eher) zufrieden	(Eher) unzufrieden	Nicht relevant
Alle Unternehmen	44,0	34,0	22,0
... unter 100 Mitarbeitern	36,0	36,0	28,1
... 100 bis 1.999 Mitarbeitern	44,4	34,0	21,6
... 2.000 Mitarbeitern und mehr	55,6	30,2	14,3

Antworten auf die Frage: „Wenn Sie auf die neuen Quotenregelungen des Tarifabschlusses schauen. Wie zufrieden sind Sie damit?“.

Quellen: Unternehmensbefragung Frühjahr 2019; Institut der deutschen Wirtschaft

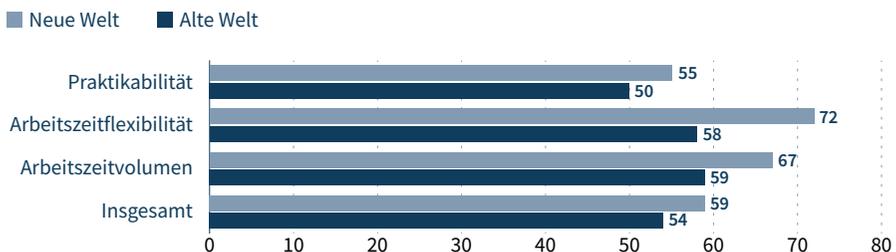
Tabelle 2: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/Pj3WmXss99iiX4b>

Die Entscheidung für die „alte“ oder „neue Welt“ wirkt sich auf den ersten Blick auf die Bewertung der Arbeitszeitpolitik aus. Unternehmen, die bei den Quotenregelungen der „alten Welt“ bleiben, sind mit ihren Arbeitszeitregelungen weniger zufrieden als Unternehmen, die angeben, die neuen Quotenregelungen nutzen zu wollen. Die Quoten erweitern vor allem das Arbeitszeitvolumen. Dennoch wirkt sich die Entscheidung für eine der „Welten“ auf alle Bewertungskategorien aus. Vor allem bei der Arbeitszeitflexibilität fallen die Unterschiede in der Bewertung deutlich aus: 72 Prozent der Unternehmen der „neuen Welt“ sind in dieser Hinsicht zufrieden oder eher zufrieden. Bei den Unternehmen der „alten Welt“ liegt der Vergleichswert bei 58 Prozent – eine Differenz von rund 14 Prozentpunkten (Abbil-

Anteil der Unternehmen, die zufrieden oder eher zufrieden mit der Arbeitszeit sind

Abbildung 3

Angaben in Prozent



Alte Welt: Quotenregelungen unverändert; neue Welt: potenzielle Nutzung der neuen Quotenregelungen.

Quellen: Unternehmensbefragung Frühjahr 2019; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 3: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/65QLSw8MG2NYHWW>

dung 3). Aber auch beim Arbeitszeitvolumen sind die Unternehmen der „neuen Welt“ im Durchschnitt deutlich zufriedener. Hier ergibt sich eine Differenz von knapp 8 Prozentpunkten. Und schließlich wird die Praktikabilität von den Unternehmen der „neuen Welt“ mit einer Differenz von 5 Prozentpunkten im Durchschnitt etwas besser beurteilt.

Eine mögliche Ursache für die Bewertungsunterschiede ist, dass sich das Arbeitszeitvolumen durch die neuen Tarifregelungen in der „alten Welt“ häufiger verringert als in der „neuen Welt“. In der „neuen Welt“ war das bei 18 Prozent der Unternehmen der Fall, in der „alten Welt“ hingegen bei 29 Prozent (Tabelle 3). Gleichzeitig erhöhte sich die Arbeitszeitflexibilität in der „neuen Welt“ häufiger als in der „alten Welt“. In der „neuen Welt“ gaben dies 18 Prozent an, in der „alten Welt“ knapp 13 Prozent. Umgekehrt gaben in der „alten Welt“ 31,5 Prozent an, die Flexibilität habe sich verringert, während dies lediglich 21 Prozent in der „neuen Welt“ feststellten.

In drei getrennten multivariaten Logit-Schätzungen wurden unter Kontrolle der Betriebsgröße und der Branchenzugehörigkeit die Einflussfaktoren auf die Zufriedenheit mit dem Arbeitszeitvolumen, der Arbeitszeitflexibilität und der Praktikabilität genauer analysiert. Die Zufriedenheit mit dem jeweiligen Teilaspekt dient dabei als abhängige Variable, die bei zufriedenen und eher zufriedenen Unternehmen den Wert 1, für unzufriedene oder eher unzufriedene Unternehmen den Wert 0 erhält.

Es zeigt sich, dass lediglich die Bewertung der Arbeitszeitflexibilität von der Entscheidung abhängt, ob ein Unternehmen die „alte“ oder die „neue Welt“ als Arbeitszeitregime wählt. So erhöht sich die Wahrscheinlichkeit für eine hohe Zufriedenheit mit der Flexibilität, wenn Unternehmen in die „neue Welt“ gewechselt sind. Bei der Zufriedenheit mit dem Arbeitszeitvolumen und der Praktikabilität zeigen sich hingegen keine signifikanten Effekte in Abhängigkeit der Welten. Demgegenüber beeinflusst es bei allen drei Arbeitszeitaspekten die Zufriedenheit, wenn sich durch den neuen Abschluss im Betrieb Änderungen ergeben haben. Führen die neuen Arbeitszeitinstrumente dazu, dass sich Arbeitszeitvolumen, Arbeitszeitflexibilität oder Praktikabilität verringern, sinkt damit auch (im Vergleich zu Unternehmen, die keine Änderung angeben) die Wahrscheinlichkeit, mit dem jeweiligen Teilaspekt zufrieden zu sein.

Änderung von Arbeitszeitvolumen und Arbeitszeitflexibilität

Tabelle 3

Angaben in Prozent

	Alte Welt	Neue Welt	Insgesamt
Das Arbeitszeitvolumen erhöht sich.	20,1	21,0	20,7
Das Arbeitszeitvolumen ändert sich nicht oder kaum.	50,9	61,1	57,0
Das Arbeitszeitvolumen verringert sich.	29,0	17,9	22,3
Die Arbeitszeitflexibilität erhöht sich.	12,6	18,4	15,8
Die Arbeitszeitflexibilität ändert sich nicht oder kaum.	55,9	60,8	59,2
Die Arbeitszeitflexibilität verringert sich.	31,5	20,8	25,0

Antworten auf die Frage: „Wie ändert sich das Arbeitszeitvolumen/die betriebliche Arbeitszeitflexibilität durch die neuen Tarifregelungen in Ihrem Betrieb?“.

Quellen: Unternehmensbefragung Frühjahr 2019; Institut der deutschen Wirtschaft

Tabelle 3: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/XMy83qbRCgjnNbs>

Arbeitszeitpolitik und Verbundenheit zum Flächentarifvertrag

Die Unternehmen wurden des Weiteren dazu befragt, wie die neuen Arbeitszeitregelungen ihre Einstellung zum Flächentarifvertrag beeinflussen. Bei der Frage „Wie ändert sich durch die neuen Arbeitszeitregelungen Ihre Verbundenheit zum Flächentarifvertrag?“ gaben 37 Prozent der Unternehmen an, dass ihre Verbundenheit zum Flächentarifvertrag schwächer geworden sei. Eine deutliche Mehrheit von 62 Prozent konnte diesbezüglich keine Änderung feststellen. Eine steigende Verbundenheit zeigte sich gerade einmal bei zwei Unternehmen – was einem Anteil von 0,3 Prozent entspricht. Mithilfe multivariater Logit-Schätzungen soll im Folgenden geprüft werden, welche Faktoren mit einer veränderten Verbundenheit zum Flächentarifvertrag im Zusammenhang stehen.

Als abhängige Variable dient die Veränderung in der Verbundenheit zum Flächentarifvertrag. Dabei bilden Unternehmen mit keiner oder positiver Veränderung die Referenzgruppe gegenüber Unternehmen, die eine Verringerung der Verbundenheit angeben. Als unabhängige Variablen werden neben der Betriebsgröße und der Branchenzugehörigkeit die Veränderung von Arbeitszeitvolumen, Arbeitszeitflexibilität und der Praktikabilität von Arbeitszeitregelungen sowie die Bewertung der neuen Instrumente „verkürzte Vollzeit“, „Wahlmodell T-ZUG“ und „erweiterte Quotenregelungen“ berücksichtigt.

Die Wahrscheinlichkeit für eine sinkende Verbundenheit zum Flächentarifvertrag unterscheidet sich in den Betriebsgrößenklassen ab 100 Mitarbeitern nicht signifikant von der der Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern. Wird lediglich zwischen Unternehmen mit bis zu und mit mehr als 249 Mitarbeitern unterschieden, zeigen sich ebenfalls keine signifikanten Effekte (Tabelle 4). Damit ändert sich die Verbundenheit zum Flächentarif bei kleinen und mittleren Unternehmen nicht anders als bei den größeren Unternehmen. Die These, Regelungen des Flächentarifvertrags würden die Interessen der kleinen und mittleren Unternehmen nicht angemessen berücksichtigen, kann für die mit dem Tarifabschluss 2018 eingeführten Arbeitszeitregelungen nicht empirisch bestätigt werden. Zudem zeigen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen dem Fahrzeugbau und den anderen Teilbranchen der Metall- und Elektro-Industrie.

Für Unternehmen, bei denen das Arbeitszeitvolumen infolge der neuen Arbeitszeitregelungen abgenommen hat, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit eines Verlusts an Verbundenheit zum Flächentarifvertrag im Vergleich zu Unternehmen, bei denen das Arbeitszeitvolumen unverändert blieb. Wird eine Erhöhung des Arbeitszeitvolumens angegeben, wirkt sich das hingegen nicht – wie es zu erwarten wäre – positiv auf die Verbundenheit aus, sondern bleibt ohne signifikanten Effekt. Bei der Praktikabilität gilt ein analoger Zusammenhang: Hat die Praktikabilität nach Einschätzung eines Unternehmens abgenommen, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, dass die Verbundenheit zum Flächentarifvertrag abnimmt, im Vergleich zu Unternehmen, die die neuen Regelungen weder als praktikabler noch als unpraktikabler empfinden. Eine Zunahme der Praktikabilität ist im Vergleich zur Referenzgruppe mit keinem signifikanten Einfluss verbunden, wurde jedoch auch von kaum einem Unternehmen angegeben. Bei der Arbeitszeitflexibilität zeigen sich keine signifikanten Zusammenhänge.

Ebenfalls von Bedeutung ist die Bewertung der Instrumente „verkürzte Vollzeit“, „T-ZUG“ und „neue Quotenregelungen“. Bei Unternehmen, die eher schlecht oder sehr schlecht mit der verkürzten Vollzeit oder mit dem T-ZUG leben können, sinkt die Verbundenheit zum Flächentarifvertrag eher als bei Unternehmen, die mit diesen Regelungen eher gut oder sehr gut leben können. Ein ähnliches Bild zeigt sich bezüglich der Quotenregelungen. Ein Unternehmen, das mit den neuen Quo-

Regressionen zur Verbundenheit zum Flächentarifvertrag

Tabelle 4

Logistische Regressionen; abhängige Variable ist ein Dummy für eine abnehmende Verbundenheit zum Flächentarifvertrag (1 = ja)

	Modell (1)		Modell (2)	
Veränderungen bei den Teilaspekten				
Veränderung des Arbeitszeitvolumens (Ref.: ändert sich nicht oder kaum)				
Volumen erhöht sich.	0,345	(0,260)	0,286	(0,350)
Volumen verringert sich.	0,846***	(0,255)	1,122***	(0,374)
Veränderung der betrieblichen Arbeitszeitflexibilität (Ref.: ändert sich nicht oder kaum)				
Flexibilität erhöht sich.	-0,272	(0,349)	-0,346	(0,444)
Flexibilität verringert sich.	0,148	(0,249)	0,384	(0,327)
Veränderung der Praktikabilität (Ref.: weder praktikabler noch unpraktikabler)				
Regelungen sind praktikabler.	-0,716	(0,881)	-0,487	(0,948)
Regelungen sind weniger praktikabel.	1,159***	(0,217)	1,249***	(0,278)
Bewertung der neuen Instrumente				
Bewertung verkürzte Vollzeit (Ref.: (eher) gut damit leben können)				
(Eher) schlecht damit leben können	0,723***	(0,225)	0,537*	(0,314)
Nicht relevant	-0,049	(0,337)	-0,289	(0,415)
Bewertung T-ZUG (Ref.: (eher) gut damit leben können)				
(Eher) schlecht damit leben können	0,890***	(0,258)	0,956***	(0,365)
Nicht relevant	1,026*	(0,566)	1,316*	(0,671)
Bewertung neue Quotenregelungen (Ref.: (eher) zufrieden)				
(Eher) unzufrieden	0,990***	(0,230)	1,216***	(0,307)
Nicht relevant	0,419	(0,258)	0,948***	(0,347)
Nutzung der neuen Instrumente				
Anteil Antragsteller verkürzte Vollzeit			-0,009	(0,033)
Anteil Antragsteller T-ZUG			0,005	(0,007)
Nutzung neuer Quoten (nein)			0,202	(0,270)
Kontrollvariablen				
Betriebsgröße (Ref.: weniger als 100 Mitarbeiter)				
100 bis 249 Mitarbeiter	-0,157	(0,305)	-0,132	(0,355)
250 bis 499 Mitarbeiter	0,195	(0,312)	0,681*	(0,406)
500 bis 1.999 Mitarbeiter	-0,379	(0,322)	-0,501	(0,424)
2.000 und mehr Mitarbeiter	-0,658	(0,454)	0,095	(0,623)
Branche (Ref.: Fahrzeugbau)				
Herstellung von Metallerzeugnissen, sonstige M+E-Waren, Gießereien etc.	0,215	(0,284)	0,016	(0,369)
Herstellung von DV-Geräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen etc.	0,164	(0,375)	0,050	(0,449)
Maschinenbau, Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen	-0,008	(0,288)	0,015	(0,371)
Sonstige M+E-Branchen	-0,435	(0,541)	-0,734	(0,632)
Konstante	-2,729	(0,392)	-3,316	(0,687)
N	644		401	
Pseudo R ²	0,2266		0,2576	

*** p < 0.01, ** p < 0.05, * p < 0.1; robuste Standardfehler in Klammern.

Quellen: Unternehmensbefragung Frühjahr 2019; Institut der deutschen Wirtschaft

Tabelle 4: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/aeLpKyefR3eDjaK>

tenregelungen unzufrieden ist, sieht den Flächentarifvertrag eher kritisch als ein Unternehmen, das mit den erweiterten Quoten zufrieden ist.

In einem erweiterten Schätzmodell (Modell 2, Tabelle 4) werden zusätzlich die Betroffenheit mit verkürzter Vollzeit und T-ZUG sowie die Nutzung der neuen Quotenregelungen berücksichtigt. Wie hoch der prozentuale Anteil an Antragstellern an der Belegschaft ist, schlägt sich entgegen der Erwartung jedoch nicht in der Verbundenheit zum Flächentarif nieder. Offenbar spielt hier eine größere Rolle, wie sich die Betroffenheit konkret auf Arbeitszeitvolumen und Arbeitszeitflexibilität auswirkt. Ebenso wenig zeigen sich signifikante Effekte für die Entscheidung, ob sich ein Unternehmen weiterhin für die „alte Welt“ entschieden hat oder in die „neue Welt“ gewechselt ist.

Schlussfolgerungen

Knapp zwei Drittel der flächentarifgebundenen Unternehmen in der Metall- und Elektro-Industrie sind mit ihrem Arbeitszeitvolumen und ihren Möglichkeiten zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit zufrieden oder eher zufrieden. Die mit dem Tarifabschluss von 2018 eingeführten neuen Arbeitszeitinstrumente werden indes weniger positiv beurteilt. Die verkürzte Vollzeit und das Wahlmodell T-ZUG wirken sich insgesamt negativ auf die Zufriedenheit der Unternehmen aus, während die erweiterten Quotenregelungen von einer Mehrheit der Unternehmen positiv bewertet werden. Auf der anderen Seite berichtet die IG Metall (2018), dass das Wahlmodell T-ZUG bei den Beschäftigten gut angekommen sei. Dieses ambivalente Bild zeigt, dass es schwierig ist, die Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten und Unternehmen in Einklang zu bringen.

Letztlich muss der Interessenausgleich im Rahmen von Flächentarifverträgen so gelingen, dass beide Seiten darin einen Vorteil sehen. Von besonderem Interesse ist daher, wie die mit dem Tarifabschluss 2018 eingeführten neuen Arbeitszeitinstrumente auf die Verbundenheit der flächentarifgebundenen Unternehmen zum Flächentarifvertrag wirken. Eine multivariate Analyse zeigt: Entscheidend ist, wie die Unternehmen mit den neuen Regelungen zurechtkommen. Geht das Arbeitszeitvolumen zurück oder werden die Arbeitszeitregelungen weniger praktikabel, wirkt sich dies negativ auf die Verbundenheit zum Flächentarifvertrag aus. Ebenso kann es die Verbundenheit zum Flächentarif negativ beeinflussen, wenn Unter-

nehmen eher schlecht oder sehr schlecht mit der verkürzten Vollzeit oder dem T-ZUG leben können. Weniger entscheidend ist hingegen, wie stark die Unternehmen davon betroffen sind. Ob Unternehmen die neuen Quotenregelungen nutzen oder nicht, beeinflusst die Verbundenheit zum Flächentarifvertrag kaum.

Letztlich ist für die Unternehmen entscheidend, wie gut sie ihre betriebliche Arbeitszeit an die Erfordernisse des Marktes anpassen können. Der Flächentarifvertrag bietet viele Möglichkeiten, die Arbeitszeiten betriebspezifisch zu regeln. Die neuen Quotenregelungen erweitern die betrieblichen Gestaltungsspielräume. Insgesamt sind Unternehmen der „neuen Welt“, die diese neuen Möglichkeiten nutzen können, zufriedener als die Unternehmen der „alten Welt“, die diese noch nicht nutzen. Entscheidender als die Zugehörigkeit zu einer der beiden Welten ist jedoch, wie die Unternehmen ihre Arbeitszeit organisieren können. Hier kann sich negativ auswirken, dass die Praktikabilität der Regelungen mit den neuen Arbeitszeitinstrumenten abgenommen hat. Eine sehr komplex erscheinende, weil detailreiche Arbeitszeitregelung kann vor allem kleine und mittlere Unternehmen von einer Flächentarifbindung abschrecken. Positiv zu bewerten ist aber, dass die neuen Arbeitszeitinstrumente die Verbundenheit zum Flächentarif bei kleinen und mittleren Unternehmen nicht anders beeinflussen als bei größeren Unternehmen. Die häufig vorgetragene Kritik, Regelungen des Flächentarifs würden die Interessen kleiner und mittlerer Unternehmen nicht angemessen berücksichtigen, trifft auf die Bewertung der neuen Arbeitszeitinstrumente nicht zu.

Literatur

Ellguth, Peter / Kohaut, Susanne, 2019, Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2018, in: WSI-Mitteilungen, 71. Jg., Nr. 4, S. 299–306

Gesamtmittel – Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie, 2018, Tarifabschluss 2018 in der Metall- und Elektro-Industrie. Die tariflichen Regelungen zur Arbeitszeit: Mehr Flexibilität – mehr Volumen, Berlin

IG Metall, 2018, 260.000 Beschäftigte wollen lieber acht Tage frei, <https://www.igmetall.de/tarif/tarif-runden/metall-und-elektro/260-000-beschaefigte-wollen-lieber-acht-tage> [13.12.2019]

Kohaut, Susanne / Schnabel, Claus, 2003, Tarifverträge – nein danke? Ausmaß und Einflussfaktoren der Tarifbindung west- und ostdeutscher Betriebe, in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 223, Nr. 3, S. 312–331

Lehmann, Karen, 2002, Stabilität und Veränderung der Flächentarifbindung von Arbeitgebern in Deutschland. Eine theoretische und empirische Analyse, Münster

Lesch, Hagen, 2019, Arbeitszeitpolitik: Die neuen tarifpolitischen Herausforderungen, in: IW-Trends, 46. Jg., Nr. 2, S. 103–120

Lesch, Hagen / Schneider, Helena / Vogel, Sandra, 2019, Einstellung zur Tarifbindung in der Metall- und Elektro-Industrie: Ergebnisse einer Unternehmensbefragung, in: IW-Trends, 46. Jg., Nr. 1, S. 61–78

Südwestmetall, 2019, Südwestmetall kritisiert holprige Umsetzung der tariflichen Wahloption „Freizeit statt Geld“ in etlichen Betrieben, Pressemitteilung, v. 21.1.2019, <https://www.suedwestmetall.de/presse/pressemitteilungen/2019/01/suedwestmetall-kritisiert-holprige-umsetzung-der-tariflichen-wahloption-freizeit-statt-geld-in-etlichen-betrieben> [12.12.2019]

VDMA – Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau, 2019, Ergebnisse der VDMA-Umfrage 2019 (Volkswirtschaft und Statistik vom 18. November 2019), Berlin

Working Time Policy and Binding Collective Agreements in the German Metal and Electrical Industry: Results of a Survey of Companies

Almost two thirds of the companies in the German metal and electrical industry covered by sectoral collective agreements are „satisfied“ or „rather satisfied“ with the volume of working hours available to them and the flexibility of their working time arrangements. The new working time policy instruments introduced in the 2018 collective agreement – „reduced full-time“ and the supplementary payments known as „T-ZUG“, which shift workers and those with family commitments can take as time off – have been less well received. However, by exploiting new quota regulations firms can increase their operational freedom to extend the regular working week. Overall, companies find the new working time regulations less practical. Moreover, a good third of companies reported identifying less with the collective agreement as a result of their introduction. There are no differences in these responses between small and medium-sized enterprises and larger companies. The frequently-voiced criticism that the provisions of the sectoral collective agreement take insufficient account of the interests of small and medium-sized enterprises is thus not reflected in the latter's assessment of the new working time instruments.