



IW-Trends 2/2021

Flexibilität des M+E-Flächentarif- vertrags

Helena Schneider

Vorabversion aus: IW-Trends, 48. Jg. Nr. 2
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)

© 2021 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

Flexibilität des M+E-Flächentarifvertrags: Ergänzungstarifverträge als Allheilmittel?

Helena Schneider, Mai 2021

Zusammenfassung

Um Investitionen zu ermöglichen oder Arbeitsplätze in wirtschaftlich schwierigen Zeiten zu sichern, können flächentarifgebundene Unternehmen in der Metall- und Elektro-Industrie über Ergänzungstarifverträge temporär von den Regelungen des Flächentarifvertrags abweichen. Diese Abweichungspraxis wird im vorliegenden Beitrag untersucht. Eine Auswertung von knapp 400 Ergänzungstarifverträgen zeigt, dass Arbeitszeit- und Entgeltregelungen die entscheidenden Stellschrauben darstellen. So wurden in 44 Prozent der untersuchten Ergänzungstarifverträge Arbeitszeitverlängerungen vereinbart, 47 Prozent sahen Kürzungen beim monatlichen Entgelt oder bei Einmalzahlungen vor. Abweichungen in weiteren Bereichen wie bei den Altersteilzeit-Regelungen oder der Befristung von Arbeitsverhältnissen sind ebenfalls möglich, fanden sich jedoch nur in 7 Prozent der Ergänzungstarifverträge. Besteht eine Kooperationsbereitschaft zwischen Arbeitgeberseite und IG Metall, sind die Anpassungsmöglichkeiten somit breit gefächert. Im Hinblick auf kleinere Betriebe, den Verhandlungsaufwand und zu leistende Arbeitgeberzusagen sind Ergänzungstarifverträge jedoch kein nebenwirkungsfreies Instrument.

Stichwörter: Tarifverhandlungen, Tarifbindung, Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Metall- und Elektro-Industrie

JEL-Klassifikation: J50, J52, J59

DOI: 10.2373/1864-810X.21-02-04

Einleitung

Durch die „Megatrends“ von Globalisierung, Digitalisierung, Dekarbonisierung, Strukturwandel und demografischem Wandel sowie aktuell auch durch die Corona-Pandemie nehmen die Herausforderungen für die Unternehmen der Metall- und Elektro-Industrie (M+E-Industrie) beständig zu. Um innovationsfähig zu bleiben und flexibel auf neue Anforderungen reagieren zu können, müssen Löhne und sonstige Arbeitsbedingungen anpassungsfähig sein (Berthold/Fehn, 1996, 72 ff.). Vor diesem Hintergrund erscheint eine Flächentarifvertragsbindung für immer weniger Unternehmen als optimale Lösung. So werden die Regelungen des M+E-Flächentarifvertrags von Arbeitgeberseite häufig als zu unflexibel, komplex und damit als „starres Korsett“ empfunden (Brossardt, 2020). Dabei bieten die Tarifverträge durchaus Möglichkeiten, auch innerhalb einer Flächentarifvertragsbindung betriebliche Abweichungen zu vereinbaren und somit auf betriebsspezifische Bedarfe zu reagieren. Eines der weitreichendsten Flexibilisierungsinstrumente stellt der Abschluss von Ergänzungstarifverträgen dar. Um Investitionen zu ermöglichen oder Arbeitsplätze in wirtschaftlich schwierigen Zeiten zu sichern, kann durch die im Pforzheimer Abkommen beschlossenen Regelungen auf Betriebsebene von tariflichen Bestimmungen abgewichen werden. Im Unterschied zu Öffnungsklauseln, die bereits im Tarifvertrag klar definiert sind und nach Zustimmung des Betriebsrates angewendet werden können, müssen Ergänzungstarifverträge mit der Gewerkschaft ausgehandelt werden. Der Dachverband der Arbeitgeber der deutschen M+E-Industrie bezeichnet das Pforzheimer Abkommen als „Meilenstein der Tarifgeschichte“, da es „die Grundlage für moderne, differenzierte Tarifabschlüsse geschaffen“ hat (Gesamtmetall, 2021). Auch der frühere IG Metall-Vorsitzende Wetzel bewertete das Abkommen zehn Jahre nach dessen Abschluss als „ein Musterbeispiel für gelungene interne Flexibilisierung“ (Wetzel, 2014).

Im Folgenden wird zunächst die Entwicklung tariflicher Öffnungen im Flächentarifvertrag skizziert sowie der Forschungsstand dargelegt. Dabei werden sowohl M+E-spezifische als auch gesamtwirtschaftliche Studien herangezogen. Anschließend werden die Ergebnisse einer eigenen Erhebung zu den Inhalten von Ergänzungstarifverträgen in der M+E-Industrie vorgestellt, um die Bandbreite an Abweichungsoptionen analysieren zu können. Im abschließenden Fazit werden die gewonnenen Erkenntnisse zusammengefasst, mit früheren Befunden verglichen und Chancen und Risiken der aktuellen Regelungen beleuchtet.

Differenzierung im Flächentarifvertrag

Differenzierungen und tarifliche Öffnungen hielten seit den 1980er Jahren Einzug in die Tarifpolitik der M+E-Industrie. Als ersten Schritt in diese Richtung können die Flexibilisierungen bei der Arbeitszeit gewertet werden, die die Arbeitgeberseite als Ausgleich für die damaligen Kürzungen der tariflichen Wochenarbeitszeit durchsetzen konnte (Amlinger/Bispinck, 2016, 212). Darüber hinaus waren Abweichungen von tariflichen Standards bis in die 1990er Jahre im Tarifwerk nicht vorgesehen. Erst die Rezession nach der Wiedervereinigung und der Anpassungsdruck in Ostdeutschland gaben den Anstoß für weitere tarifliche Öffnungen. Die sogenannte Härtefallklausel ermöglichte es ostdeutschen Betrieben ab 1993, in wirtschaftlichen Krisen zeitlich begrenzt von tariflichen Standards abzuweichen. Voraussetzung dafür, dass die Gewerkschaft Abweichungen vom Flächentarifvertrag zustimmte, war eine wirtschaftliche Schiefelage (Lesch, 2008, 75 f.). Zudem wurde häufig eine Gegenleistung der Arbeitgeberseite vertraglich vereinbart, zum Beispiel der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen (Amlinger/Bispinck, 2016, 212). In den Folgejahren wurden auch in westdeutschen Betrieben immer häufiger Abweichungen von den Tarifstandards verhandelt, was zur Aufnahme einer Sanierungsklausel in viele Flächentarifverträge führte. Diese Klausel erlaubte es, in wirtschaftlich schwierigen Zeiten Abweichungen von tariflichen Regelungen zu vereinbaren. Ein maximaler Umfang solcher Abweichungen oder Verfahrensregeln zu deren Aushandlung wurden jedoch nicht definiert (Haipeter, 2009, 238 f.). Ebenfalls Mitte der 1990er Jahre verabschiedeten die Tarifparteien in der M+E-Industrie den „Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung“, der zum Erhalt von Arbeitsplätzen eine Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich ermöglichte (Lesch, 2008, 76). Die Notwendigkeit für eine Dezentralisierung der Tarifpolitik sowie der große Bedarf an betriebspezifischen Lösungen zeigte sich auch in einzelnen Unterbranchen der M+E-Industrie. So ergaben Untersuchungen für den deutschen Maschinen- und Anlagenbau, dass sowohl in tarifgebundenen als auch nichttarifgebundenen Unternehmen betrieblichen Bündnissen für Arbeit eine immer größere Bedeutung zukam (Berthold et al., 2003).

Während die Anwendung der Sonderregelungen der 1990er Jahre überwiegend auf wirtschaftliche Krisenzeiten begrenzt war, wurden die Differenzierungsmöglichkeiten Anfang der 2000er Jahre deutlich erweitert. Auf Druck der Arbeitgeber-

seite sowie der Politik, die das Tarifsysteem als zu starr empfand, wurde im Februar 2004 in der M+E-Industrie das Pforzheimer Abkommen zur Standortsicherung unterzeichnet. Fortan konnten Ergänzungstarifverträge über Sanierungszwecke hinaus auch zur Prävention von Krisen eingesetzt werden. Temporäre Abweichungen vom Flächentarifvertrag sind seitdem bei Umstrukturierungen, anstehenden Investitionen oder zur Standortsicherung möglich (Lesch, 2008, 76; Gesamtmetall, 2015, 477 ff.). Das Pforzheimer Abkommen erweiterte die Möglichkeiten für den Abschluss von Ergänzungstarifverträgen und schuf eine verbesserte, einheitliche Rechtsgrundlage (Südwestmetall, 2021).

Forschungsstand

Inwiefern die neu geschaffenen Differenzierungsmöglichkeiten genutzt wurden und sich in der Praxis bewährten, wurde insbesondere in den Jahren nach Abschluss des Pforzheimer Abkommens wissenschaftlich untersucht. So konstatierte Haipeiter (2009), dass das Pforzheimer Abkommen zu einer Standardisierung der Abweichungspraxis in der M+E-Industrie geführt und mehr Transparenz über Umfang und Inhalte von Tarifvereinbarungen geschaffen habe. Auf Grundlage einer gewerkschaftsinternen Datenbank untersuchte er für die M+E-Industrie 850 abweichende Tarifvereinbarungen, die seit Abschluss des Pforzheimer Abkommens bis Ende 2006 geschlossen wurden. Demnach kam im Jahr 2006 in jedem zehnten Betrieb eine Tarifabweichung zur Anwendung. Bei der Mehrheit dieser Vereinbarungen handelte es sich dabei trotz der in Pforzheim beschlossenen Erweiterungen um Tarifabweichungen zu Sanierungszwecken (Haipeter, 2009, 241 ff.). Arbeitszeit und Entgelte wurden in fast 70 Prozent der Tarifvereinbarungen angepasst und stellten damit die zentralen Stellschrauben dar. Beim Thema Arbeitszeit spielte die Arbeitszeitverlängerung die wichtigste Rolle. Sie fand sich in 58,5 Prozent aller Tarifvereinbarungen und betrug 2006 durchschnittlich 3,3 Stunden. Wurden Entgelte herabgesetzt, erfolgten die Anpassungen meist durch verminderte Entgelterhöhungen, beim Urlaubsgeld oder bei Sonderzahlungen. Kürzungen in diesen Bereichen fanden sich jeweils in einem Drittel bis in der Hälfte der Tarifvereinbarungen. Haipeiter (2009) untersuchte jedoch nicht nur Zugeständnisse auf Arbeitnehmerseite, sondern machte auch Angaben zu den Gegenleistungen der Unternehmen. So enthielten 83 Prozent der Tarifvereinbarungen Arbeitgeberzusagen. Dabei dominierten Elemente zur Beschäftigungssicherung wie beispielsweise der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen. Deutlich seltener tauchten Garantien bezüglich

einer Standortsicherung, Investitionszusagen oder Gewerkschaftsboni auf (Haipeter, 2009, 243 ff.).

Die Abweichungspraxis in der M+E-Industrie wurde ebenfalls von Beile et al. (2010) untersucht. Anhand von 19 Interviews mit Betriebsratsmitgliedern und Managementvertretern analysierten die Autoren Inhalte, Verhandlungsverlauf und Erfolgsfaktoren beim Abschluss von betrieblichen Tarifabweichungen. In der vergleichsweise kleinen Stichprobe wurden sowohl Unternehmen mit einer Flächen- als auch mit einer Haustarifbindung berücksichtigt (Beile et al., 2010, 6). Auch in dieser Untersuchung wurden Entgeltverzicht sowie Arbeitszeitverlängerungen ohne Lohnausgleich als die entscheidenden Zugeständnisse der Arbeitnehmerseite identifiziert. Auf Unternehmensseite stellten der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen, Prozessverbesserungen oder Investitionen verbreitete Zusagen dar (Beile et al., 2010, 22 ff.; 39). Neben den Inhalten der Tarifvereinbarungen wurden in der Studie auch Rahmenbedingungen herausgearbeitet, unter denen Verhandlungen besonders erfolgreich verliefen. Dazu zählten die Autoren unter anderem eine „offene Kommunikation“, die „Einbeziehung aller relevanten Akteure“, eine „Veränderungsbereitschaft“, die die Entwicklung neuer Ideen und Lösungen förderte, sowie eine „integrative Betriebskultur“. Als entscheidende Hindernisse wurden der häufig bestehende Zeitdruck bei Verhandlungen sowie eine geringe Verbindlichkeit einiger Arbeitgeberzusagen ausgemacht (Beile et al., 2010, 36 ff.). Die Verhandlungsatmosphäre wurde von den Befragten gerade zu Beginn häufig als angespannt und gereizt beschrieben. Im weiteren Verlauf hätte sich dann jedoch meist ein gelösterer und vertrauensvollerer Umgang ergeben, der die Suche nach pragmatischen Lösungen erleichterte (Beile et al., 2010, 21 f.; 33 f.).

Neben Analysen speziell für die M+E-Industrie lohnt sich auch der Blick auf gesamtwirtschaftliche Untersuchungen. So beschäftigte sich die WSI-Betriebsrätebefragung im Jahr 2015 mit der Dezentralisierung von Tarifpolitik und den damit verbundenen tariflichen Öffnungen. Auf Grundlage der Angaben der befragten Betriebsräte konnten Amlinger und Bispinck (2016) zeigen, dass – bezogen auf die Gesamtwirtschaft – in jedem fünften flächentarifgebundenen Betrieb eine betriebliche Abweichung bestand. Unter Tarifabweichungen fielen dabei alle tariflichen Öffnungs- und Differenzierungsklauseln und somit nicht nur Ergänzungstarifverträge. Besonders häufig fanden sich Tarifabweichungen in Großbetrieben. Zwischen

den einzelnen Branchen zeigten sich wenige signifikante Unterschiede. Ein statistisch signifikanter Zusammenhang bestand zwischen dem Vorhandensein von Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung und der Umsetzung einer tariflichen Öffnungsklausel. Auch in dieser Studie wurde die Arbeitszeit als Regelungsinhalt genannt, der in zwei von drei Tarifvereinbarungen und damit am häufigsten angepasst wurde. Es folgten Vergütungsthemen wie Lohn, Zuschläge oder Jahressonderzahlungen (Amlinger/Bispinck, 2016, 217 f.). Neben diesen vertraglich abgesicherten Formen der Tarifabweichung untersuchten Amlinger und Bispinck (2016) ebenfalls sogenannte „wilde“, informelle Formen der Dezentralisierung. Diese als Tarifbruch bezeichneten Abweichungen fanden sich laut Angaben der Betriebsräte in 13 Prozent der Betriebe. Hierbei kam es meist zu Unterschreitungen bei den Entgeltzahlungen (60 Prozent), etwas seltener zu Abweichungen bei Arbeitszeit (53 Prozent) oder Zuschlagsregelungen (52 Prozent) (Amlinger/Bispinck, 2016, 218).

In einer Studie von Ellguth und Kohaut (2008) wurde untersucht, welche Faktoren den Abschluss eines betrieblichen Bündnisses in der Privatwirtschaft beeinflussen. In ihrer multivariaten Analyse unterschieden die Autoren zwischen Bündnissen zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, die knapp die Hälfte aller Bündnisse ausmachten (48 Prozent), und Bündnissen, die zur Krisenbewältigung geschlossen wurden (41 Prozent) (Ellguth/Kohaut, 2008, 216). Krisenbündnisse wurden demnach insbesondere in Unternehmen mit schlechter Ertragslage, unterdurchschnittlicher Produktivität und geringem Engagement in Forschung und Entwicklung ausgehandelt. Demgegenüber fanden sich Wettbewerbsbündnisse eher in Unternehmen mit überdurchschnittlichen Löhnen und kürzeren vereinbarten Wochenarbeitszeiten. Zudem wuchs die Wahrscheinlichkeit für ein Wettbewerbsbündnis mit der Beschäftigtenanzahl und dem Engagement in Forschung und Entwicklung. Darüber hinaus hoben Ellguth und Kohaut (2008, 230 f.) die Bedeutung des Betriebsrates hervor. Ohne Betriebsrat fehle es an einer Institution, die als Vertretung der Arbeitnehmerschaft mit der Arbeitgeberseite verhandeln könne. Folglich fanden sich betriebliche Bündnisse fast nur in Unternehmen mit Betriebsrat.

Methodik

Um einen aktuellen Einblick in die Abweichungspraxis der M+E-Industrie zu gewinnen, ist eine umfassende Erfassung der Regelungsinhalte von Ergänzungstarifverträgen notwendig. Als Datengrundlage wurden die Vertragsbestände in den Ta-

rifarchiven aller regionalen Metallarbeitgeberverbände, die Mitglied bei Gesamtmetall sind, herangezogen. Die Daten wurden durch die Tarifabteilungen der Verbände erhoben. Ziel der Datenerfassung war es, möglichst viele Regelungsinhalte zu berücksichtigen, bei denen in Ergänzungstarifverträgen entscheidende Abweichungen zum Flächentarifvertrag vereinbart wurden. Dazu zählten Abweichungen bei den Themen Arbeitszeit, Entgelte, Sonderzahlungen, Urlaubsregelungen, Altersteilzeit und Befristung. Zudem wurden die Laufzeit sowie mögliche Zusagen von der Arbeitgeberseite erfasst.

Abgefragt wurden sowohl Regelungen, die sich monetär bewerten lassen, als auch solche, die Auskunft über Flexibilität und Rahmenbedingungen eines Tarifwerks geben. Als allgemeine Informationen wurden zu jedem Unternehmen, zu dem ein Tarifvertrag vorlag, die Betriebsgröße und die Branche erfasst. Die Tarifexperten der Verbände wurden gebeten, nur aktuelle Tarifverträge zu erfassen, die zum Stichtag 31. Mai 2019 gültig waren. Einige Verbände erfassten darüber hinaus Tarifverträge älteren und jüngeren Datums. Um eine möglichst große Stichprobe und somit ein breites Bild über die Regelungen in Ergänzungstarifverträgen zu erhalten, flossen sie ebenfalls in die Auswertung ein. Sie machten einen Anteil von knapp 10 Prozent aus.

Bei mehrjähriger Laufzeit können Abweichungen vom Flächentarifvertrag je nach Laufzeitjahr divergieren. Daher wurden einige Regelungen, die häufig für unterschiedliche Jahre auch unterschiedlich geregelt sind, über die Jahre 2015 bis 2019 einzeln abgefragt. Dazu zählen die Jahressonderzahlung, das Urlaubsgeld, der Urlaubsanspruch und sonstige zusätzliche Sonderzahlungen. Gleiches gilt für mögliche Abweichungen bei den Tariferhöhungen, den Einmalzahlungen und der Entgeltstruktur. Bei den restlichen Regelungsinhalten wurden Anpassungen nur einmalig abgefragt und bei nach Laufzeitjahr differenzierten Regelungen eine durchschnittliche Abweichung berechnet und angegeben.

Die entwickelten Fragebögen wurden zunächst in einer Testphase in drei regionalen Mitgliedsverbänden erprobt und hinsichtlich deren Erfahrungen angepasst. Auf die Pretests folgte von Juli bis Dezember 2019 eine sechsmonatige Feldphase. Nach Abschluss der Datenerhebung wurde der Datensatz bereinigt. Diese Bereinigung bestand unter anderem darin, unplausible Angaben zu identifizieren und Tarifver-

träge, die zu einem Unternehmen gehören, zusammenzufassen. Auch wenn eine Vollerhebung angestrebt wurde, kann aufgrund fehlender Informationen über die Grundgesamtheit keine abschließende Bewertung zu Ausfallwahrscheinlichkeiten und zur Repräsentativität der Daten vorgenommen werden.

Überblick über die Abweichungspraxis in der M+E-Industrie

Von 420 gemeldeten Ergänzungstarifverträgen konnten 396 für die vorliegende Auswertung genutzt werden. Die übrigen fielen aufgrund der im Methodenteil beschriebenen Bereinigungen heraus. In der Stichprobe der Ergänzungstarifverträge sind Unternehmen mit bis zu 200 Mitarbeitern mit 28 Prozent (N = 110) vertreten und Unternehmen mit 201 bis 500 Mitarbeitern mit 27 Prozent (N = 107). Mit 25 Prozent (N = 99) stellen die Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten eine vergleichbar große Gruppe. Lediglich Tarifverträge von Unternehmen mit 501 bis 999 Mitarbeitern wurden etwas seltener erfasst. Sie machen 16 Prozent (N = 64) an der Gesamtstichprobe aus. Bei 16 Ergänzungstarifverträgen liegen keine Informationen zur Betriebsgröße des dazugehörigen Unternehmens vor.

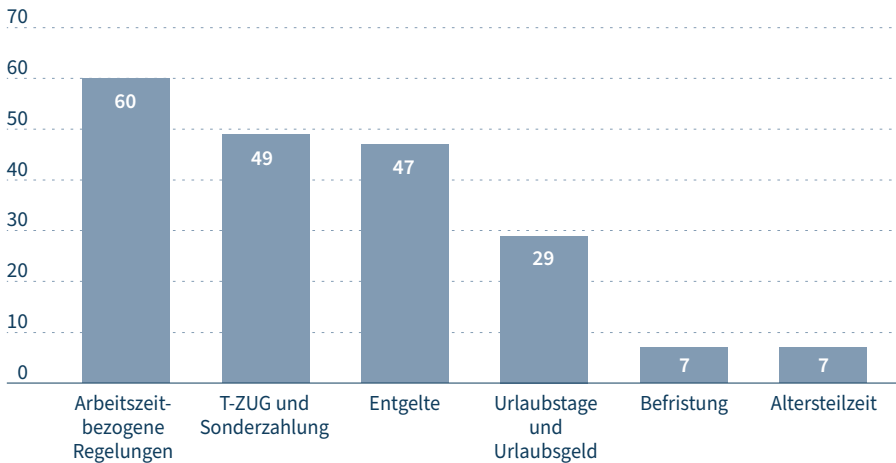
Unternehmen mit bis zu 500 Beschäftigten haben in der vorliegenden Stichprobe deutlich weniger und Unternehmen mit 1.000 und mehr Beschäftigten mehr Ergänzungstarifverträge abgeschlossen, als es ihrem Anteil an den tarifgebundenen Unternehmen entspricht. So weisen Unternehmen mit 1.000 und mehr Beschäftigten unter den flächentarifgebundenen Unternehmen nur einen Anteil von 10 Prozent auf. Bei den erfassten Ergänzungstarifverträgen entfallen hingegen 25 Prozent auf große Unternehmen. Große Unternehmen schließen dieser Stichprobe zufolge also häufiger Ergänzungstarifverträge ab als kleine und mittlere Unternehmen. Der überwiegende Anteil der untersuchten Ergänzungstarifverträge stammt aus westdeutschen Unternehmen. Lediglich 8 Prozent der erfassten Ergänzungstarifverträge wurden in Ostdeutschland geschlossen. Eine Differenzierung nach Region erfolgt daher nur an wenigen ausgewählten Stellen und ist aufgrund der niedrigen Fallzahl in Ostdeutschland mit Vorbehalt zu betrachten.

Durch den Abschluss eines Ergänzungstarifvertrags besteht die Möglichkeit, bei bestimmten Regelungen vom Tarifwerk der Fläche abzuweichen. Abbildung 1 liefert einen Überblick, bei welchen Regelungsinhalten solche Abweichungen ver-

einbart wurden. Dabei beinhalteten 60 Prozent der untersuchten Ergänzungstarifverträge abweichende Regelungen bei der Arbeitszeit. Dies betraf Änderungen bei der Wochenarbeitszeit, den Quotenregelungen zur Erweiterung der Wochenarbeitszeit bei bestimmten Beschäftigten oder Beschäftigtengruppen (Lesch/Schneider, 2020, 25 f.), der Samstagsarbeit oder dem Ausgleichszeitraum, innerhalb dessen die vereinbarte Wochenarbeitszeit im Durchschnitt eingehalten werden muss. Beim Thema Entgelte sahen 47 Prozent der Ergänzungstarifverträge Abweichungen vom Flächentarifvertrag vor. Diese bezogen sich auf tabellenwirksame Tarifierhöhungen, Einmalzahlungen, Zuschläge, das Leistungsentgelt oder das Entgeltniveau. In 49 Prozent der Ergänzungstarifverträge wurde – zwischen 2015 und 2019 – mindestens eine Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld) oder das 2019 neu eingeführte tarifliche Zusatzgeld (T-ZUG) angepasst. Die Urlaubsregelungen (Urlaubstage oder Urlaubsgeld) wurden in 29 Prozent der Fälle in mindestens einem Jahr zwischen 2015 und 2019 abgeändert. Nur jeweils 7 Prozent der Ergänzungstarifverträge sahen gesonderte Regelungen für die Altersteilzeit oder Befristungen vor. Während die Arbeitszeitregelungen in Ostdeutschland deutlich seltener verändert wurden als in Westdeutschland, waren Abweichungen bei Entgeltrege-

Anpassungen in Ergänzungstarifverträgen im Überblick in Prozent

Abbildung 1



N = 394–395. Fallzahl variiert je nach abgefragtem Regelungsinhalt aufgrund von fehlenden Angaben.
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft

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

lungen, Sonderzahlungen und Urlaubsregelungen in ostdeutschen Ergänzungstarifverträgen verbreiteter.

Arbeitszeitregelungen

Bei den arbeitszeitbezogenen Regelungen zeigt sich, dass eine Verlängerung der Wochenarbeitszeit den entscheidenden Ansatzpunkt in den vorliegenden Ergänzungstarifverträgen darstellte. In 44 Prozent der Ergänzungstarifverträge wurden Arbeitszeitverlängerungen vereinbart, dagegen in nur 1 Prozent der Fälle eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit. Im Osten Deutschlands kamen Arbeitszeitverlängerungen seltener vor als im Westen (16 gegenüber 46 Prozent). Bei einem Großteil der Ergänzungstarifverträge mit Arbeitszeitverlängerung wurde die Wochenarbeitszeit um zwei bis drei Stunden verlängert (40 Prozent), in 27 Prozent der Fälle um ein bis zwei Stunden und bei 15 Prozent um eine Stunde oder weniger. Um mehr als drei Stunden wurde die Wochenarbeitszeit in 17 Prozent der Ergänzungstarifverträge mit Arbeitszeitverlängerung angepasst. Über alle Ergänzungstarifverträge mit Arbeitszeitverlängerung hinweg ergab sich eine durchschnittliche Verlängerung der Wochenarbeitszeit um 2,4 Stunden. Ein Lohnausgleich oder Teillohnausgleich erfolgte nur selten (17 Prozent). Meist wurde die Arbeitszeit ohne eine entsprechende Änderung des Entgeltes verlängert.

Im Vergleich zur Wochenarbeitszeit wurden die Quotenregelungen selten angepasst. So wich nur etwas mehr als jeder zehnte Ergänzungstarifvertrag bei den Quotenregelungen vom Tarifwerk des Flächentarifvertrages ab (13 Prozent). Dabei wurden die Quotenregelungen in großen Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten deutlich häufiger angepasst (in 19 Prozent der Unternehmen) als in kleineren Unternehmen mit bis zu 500 Beschäftigten (8 Prozent). Bei der Wochenarbeitszeit fanden sich hingegen mehr Anpassungen in kleinen und mittleren Unternehmen.

Entgeltbezogene Regelungen

Bei den entgeltbezogenen Regelungen gibt es eine Reihe von Möglichkeiten, mit denen in Ergänzungstarifverträgen Kosteneinsparungen gegenüber dem Flächentarifvertrag erzielt werden können. Am häufigsten wurde in der vorliegenden Stichprobe die Jahressonderzahlung 2019 modifiziert, gefolgt vom Urlaubsgeld

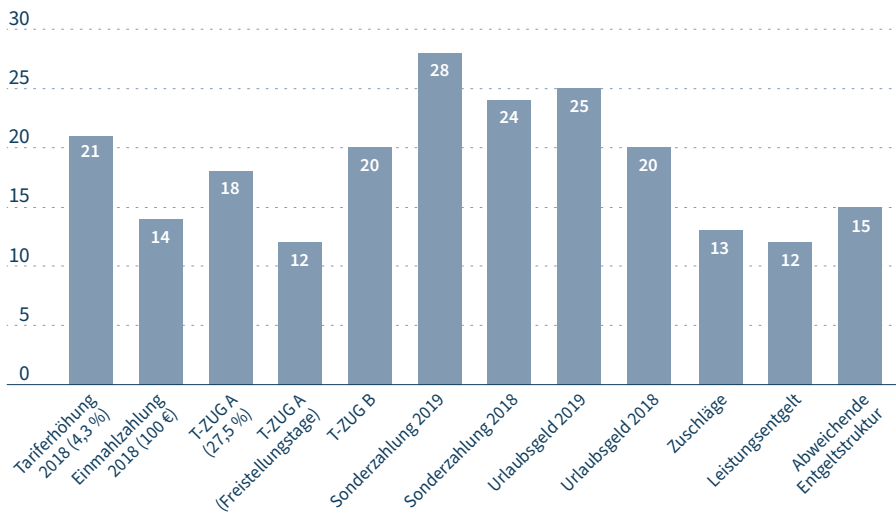
2019 und der Jahressonderzahlung 2018 (Abbildung 2). Diese Sonderzahlungen wurden im überwiegenden Teil der Fälle gekürzt oder gestrichen. Nur in wenigen Ergänzungstarifverträgen fand sich eine gewinnabhängige Gestaltung der Jahressonderzahlung oder des Urlaubsgelds. Die Sonderzahlung T-ZUG A in Höhe von 27,5 Prozent eines Monatsentgeltes wurde 2019 in 18 Prozent, T-ZUG B in 20 Prozent der Fälle abgeändert. Wenn es beim T-ZUG zu Anpassungen kam, wurde diese Sonderzahlung meistens gestrichen.

Die Tarifierhöhung 2018 wurde in jedem fünften Ergänzungstarifvertrag angepasst. Sie wurde in 59 Fällen verschoben, das entspricht etwa drei Viertel der Ergänzungstarifverträge mit Anpassung bei der Tarifierhöhung 2018, 21-mal gekürzt und neunmal gestrichen. Die Einmalzahlung aus dem Tarifabschluss 2018 wurde etwas seltener verändert. In über der Hälfte der Fälle wurde sie gestrichen. Ergänzungstarifverträge mit Kürzung oder Verschiebung der Einmalzahlung 2018 hielten sich die Waage. Sie erfolgten in 20 und 23 Prozent der Ergänzungstarifverträge mit Anpassungen bei der Einmalzahlung. Die Zuschläge und das Leistungsentgelt wurden seltener neu geregelt. Das galt auch für die Entgeltstruktur. Insbesondere

Anpassung entgeltbezogener Regelungen

Abbildung 2

in Prozent



N = 379–395. Fallzahl variiert je nach abgefragtem Regelungsinhalt aufgrund von fehlenden Angaben.
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 2: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/xYRa4X6JYoYftFf>

Urlaubsgeld und Jahressonderzahlung sowie Tarifierhöhung und Einmalzahlung wurden häufig im Paket abgeändert.

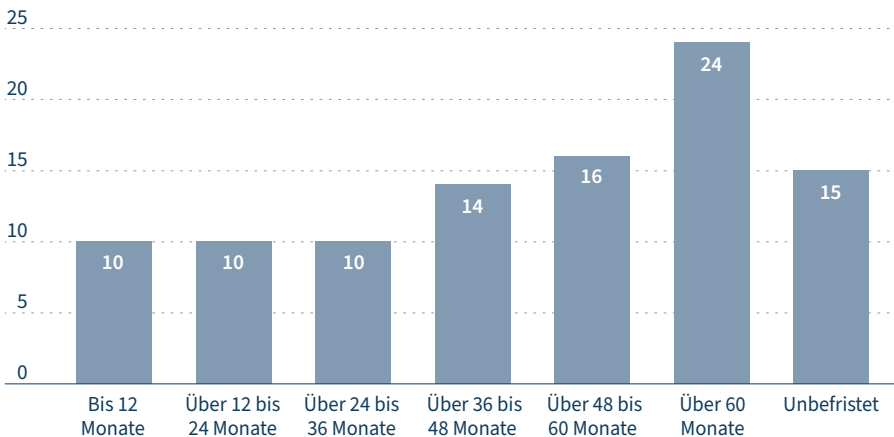
Laufzeiten und Arbeitgeberzusagen

Die Laufzeiten der Ergänzungstarifverträge fielen sehr unterschiedlich aus. Während 10 Prozent der erfassten Verträge eine sehr kurze Laufzeit von bis zu einem Jahr aufwiesen, lief jeder vierte Ergänzungstarifvertrag länger als fünf Jahre (Abbildung 3). In 15 Prozent der Fälle wurde ein unbefristeter Ergänzungstarifvertrag abgeschlossen. Ergänzungstarifverträge können also sowohl zur Überbrückung kurzer Umbruch- oder Krisenzeiten genutzt werden als auch längerfristige Lösungen darstellen.

Ergänzungstarifverträge enthalten nicht nur Regelungen, die den Unternehmen Kostenentlastungen oder mehr Flexibilität einräumen. In vielen von ihnen werden auch die Arbeitgeber auf Zusagen verpflichtet. So fanden sich in 63 Prozent der Ergänzungstarifverträge Beschäftigungszusagen verschiedener Ausgestaltung. Häufig wurden dabei betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen oder nur mit Zustimmung des Betriebsrates oder der IG Metall erlaubt. Auch eine Standortzu-

Laufzeiten in Prozent

Abbildung 3



N = 365. Differenz zu allen erfassten Ergänzungstarifverträgen (N = 396) aufgrund von fehlenden Angaben.
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 3: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/knNqPC2zJjzKicS>

sage oder die Zusicherung einer festen Ausbildungsquote waren Bestandteile vieler Ergänzungstarifverträge. Zudem wurden in 31 Prozent der Ergänzungstarifverträge konkrete Investitionszusagen gemacht und 14 Prozent enthielten einen Besserungsschein. Gewerkschaftsboni sahen hingegen nur 6 Prozent der Ergänzungstarifverträge vor. In elf Fällen wurden beispielsweise Einmalzahlungen oder Bonuszahlungen für Gewerkschaftsmitglieder festgelegt, dreimal ein monatlicher Tankgutschein gewährt oder einmal der Heiligabend als arbeitsfreier Tag gewertet. Insgesamt fand sich in etwa zwei von drei Ergänzungstarifverträgen mindestens eine der beschriebenen Arbeitgeberzusagen.

Fazit

Wie in den Jahren kurz nach Abschluss des Pforzheimer Abkommens (Haipeter, 2009) sind die Themenfelder Arbeitszeit und Entgelte auch 15 Jahre später immer noch die entscheidenden Stellschrauben in Ergänzungstarifverträgen. Dabei spielen Arbeitszeitverlängerungen damals wie heute eine herausragende Rolle. Bei den Entgelten sind insbesondere Anpassungen der Tariferhöhungen sowie Kürzungen bei Sonder- und Urlaubsgeldzahlungen von Bedeutung. Inwiefern sich T-ZUG zu einem noch beliebteren Verhandlungsgegenstand bei Ergänzungstarifverträgen entwickeln wird, bleibt abzuwarten. Da es im Untersuchungszeitraum erst eingeführt wurde, kann dies auf Grundlage der vorliegenden Befunde nicht abschließend geklärt werden. Auch wenn schwerpunktmäßig Arbeitszeit- und Entgeltregelungen angepasst werden, sind Abweichungen in anderen Bereichen wie bei den Alterszeit-Regelungen oder der Befristung von Arbeitsverhältnissen ebenfalls möglich. Zudem zeigt das große Spektrum an Laufzeiten, dass es bei der vereinbarten Abweichungsdauer Spielräume gibt. Besteht eine Kooperationsbereitschaft zwischen Arbeitgeberseite und IG Metall, können Ergänzungstarifverträge somit relativ spezifisch an den Bedürfnissen der jeweiligen Betriebe ausgerichtet werden.

Der Abschluss eines Ergänzungstarifvertrags scheint jedoch nicht für alle Unternehmen gleich attraktiv oder umsetzbar zu sein. Denn es finden sich in der Stichprobe überproportional viele große Unternehmen. Frühere Studien zeigen, dass die Wahrscheinlichkeit einer betrieblichen Abweichung mit der Betriebsgröße steigt. Dieser Befund könnte als Indiz dafür gewertet werden, dass es bei der Verhandlung von Ergänzungstarifverträgen vor allem für kleinere Betriebe entscheidende Hürden gibt. Solche Hürden könnten ein zu hoher bürokratischer Aufwand

sowie ein zu großer Ressourceneinsatz sein. Zudem könnte die Festschreibung von bestimmten Arbeitgeberzusagen problematisch sein. Denn insbesondere Beschäftigungszusagen wie beispielsweise der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen, die sich in fast zwei Dritteln der Ergänzungstarifverträge fanden, könnten in Krisenzeiten als zu weitreichende Bedingung empfunden werden.

Wie auch in der bisherigen Literatur zum Thema bleibt an dieser Stelle offen, wie die Anpassungen in den einzelnen Bereichen monetär bewertet werden können. Beispielsweise stellt sich die Frage, welche prozentuale Ersparnis sich durch eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit oder durch die Verschiebung einer Tarifierhöhung ergibt. Gleichzeitig bleibt bisher ungeklärt, welche durchschnittliche Gesamtersparnis Unternehmen durch den Abschluss eines Ergänzungstarifvertrags erzielen können. Diese Aspekte gilt es in weiteren Studien zu untersuchen. In diesem Zusammenhang sollte zudem beachtet werden, dass der Erhebungszeitraum in eine konjunkturell überwiegend positive Phase fiel. Durch eine Wiederholung in einer Abschwungphase könnte der Frage nachgegangen werden, inwiefern Inhalte, Verbreitung und Ausgestaltung von Ergänzungstarifverträgen von der jeweiligen gesamtwirtschaftlichen Entwicklung abhängen.

Insgesamt bestätigt sich die These, nach der Ergänzungstarifverträge ein flexibles und vielseitig einsetzbares Instrument darstellen, um Krisen zu überwinden oder Investitionen zu ermöglichen. Die Anpassungsmöglichkeiten sind breit gefächert und je nach Lage eines Betriebs individuell anwendbar. Im Hinblick auf kleinere Betriebe, Verhandlungsaufwand und zu leistende Arbeitgeberzusagen sind Ergänzungstarifverträge aus Arbeitgebersicht jedoch kein nebenwirkungsfreies Allheilmittel. Um der sinkenden Tarifbindung entgegenzuwirken und insbesondere kleine und mittlere Unternehmen wieder für den Flächentarifvertrag zu gewinnen, bedarf es daher zusätzlicher unbürokratischer Differenzierungsmöglichkeiten. Allerdings sollte die Nutzung der unbürokratischen Instrumente nicht dazu führen, dass in Tarifverhandlungen weniger Rücksicht auf weniger ertragreiche Betriebe genommen wird. Je seltener Tarifabschlüsse Mindestbedingungen darstellen, desto größer wird der Druck, für einzelne Unternehmen Abweichungen vom Flächentarifvertrag vornehmen zu müssen. Dadurch ginge die Reichweite flächentarifvertraglicher Normen zurück.

Literatur

Amlinger, Marc / Bispinck, Reinhard, 2016, Dezentralisierung der Tarifpolitik – Ergebnisse der WSI-Betriebsrätebefragung 2015, in: WSI-Mitteilungen, 69. Jg., Nr. 3, S. 211–222

Beile, Judith / Glass, Emanuel / Röhrig, Reinhard / Stracke, Stefan, 2010, Betriebliche Sanierungs- und Innovationsvereinbarungen in der Metall- und Elektroindustrie: Nachhaltige Bündnisse für Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit?, Rostocker Beiträge zur Wirtschafts- und Organisationspsychologie, Nr. 4, Rostock

Berthold, Norbert / Fehn, Rainer, 1996, Evolution von Lohnverhandlungssystemen – Macht oder ökonomisches Gesetz?, in: Zohlnhöfer, Werner (Hrsg.), Die Tarifautonomie auf dem Prüfstand, Berlin, S. 57–94

Berthold, Norbert / Brischke, Marita / Stettes, Oliver, 2003, Betriebliche Bündnisse für Arbeit – Eine empirische Untersuchung für den deutschen Maschinen- und Anlagenbau, Wirtschaftswissenschaftliche Beiträge des Lehrstuhls für Volkswirtschaftslehre, Wirtschaftsordnung und Sozialpolitik, Nr. 68, Würzburg

Brossardt, Bertram, 2020, Für fast 80 Prozent der Beschäftigten in Bayern gilt direkt oder indirekt der Tarif, Pressemitteilung, 28.12.2020, <https://www.vbw-bayern.de/vbw/PresseCenter/F%C3%BCr-fast-80-Prozent-der-Besch%C3%A4ftigten-in-Bayern-gilt-direkt-oder-indirekt-der-Tarif.jsp> [12.2.2021]

Ellguth, Peter / Kohaut, Susanne, 2008, Ein Bund fürs Überleben? Betriebliche Vereinbarungen zur Beschäftigungs- und Standortsicherung, in: Industrielle Beziehungen: Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management, 15. Jg., Nr. 3, S. 209–232

Haipeter, Thomas, 2009, Kontrollierte Dezentralisierung? Abweichende Tarifvereinbarungen in der Metall- und Elektroindustrie, in: Industrielle Beziehungen: Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management, 16. Jg., Nr. 3, S. 232–253

Gesamtmittel, 2015, 125 Jahre Gesamtmittel: Der lange Weg zur Tarifpartnerschaft, Band 2, 1990–2015, Köln

Gesamtmittel, 2021, Pforzheimer Abkommen, <https://www.gesamtmittel.de/tarifpolitik/tarifvertraege/pforzheimer-abkommen> [27.1.2021]

Lesch, Hagen, 2008, Betriebliche Bündnisse für Arbeit in der Metall- und Elektro-Industrie, in: IW-Trends, 35. Jg., Nr. 4, S. 75–87

Lesch, Hagen / Schneider, Helena, 2020, Arbeitszeitpolitik und Tarifbindung in der deutschen Metall- und Elektro-Industrie. Ergebnisse einer Unternehmensbefragung, in: IW-Trends, 47. Jg., Nr. 1, S. 23–41

Südwestmetall, 2021, Tarifvertrag „Pforzheimer Abkommen“, <https://www.suedwestmetall.de/tarif/meilensteine/pforzheimer-abkommen#:~:text=%20Tarifvertrag%20%E2%80%9EPforzheimer%20Abkommen%E2%80%9C%20%201%20Die%20Ausgangslage.,quo.%20So%20steht%20deutschen%20ME-Unternehmen%20bis...%20More%20> [2.2.2021]

Wetzel, Detlef, 2014, 10 Jahre Pforzheimer Abkommen: Wie ein Abkommen Beschäftigung sichert, Online-Meldung, 26.2.2014, <https://www.igmetall.de/tarif/besser-mit-tarif/wie-ein-abkommen-beschaeftigung-sichert> [5.2.2021]

Achieving Flexibility Within Collective Bargaining in the Metal and Electrical Industry: Are Supplementary Agreements a Cure-all?

Companies which are bound by sector-level collective agreements in the metal and electrical industry yet are keen to invest or to protect jobs in times of economic difficulty can negotiate supplementary agreements allowing them to deviate temporarily from the provisions of the sectoral agreements. The present article examines how this form of flexibility works in practice. An analysis of almost 400 supplementary agreements shows that working-time and pay provisions are where the main adjustments are made. 44 per cent of the agreements examined extended working hours, while 47 per cent provided for reductions in monthly pay or in one-off payments. Deviations in other areas, such as part-time work for older workers or fixed-term employment contracts, are also possible but were found in only 7 per cent of the agreements under scrutiny. Where employers and the German Metalworkers' Union are willing to cooperate, a wide range of adjustments are possible. However, especially for smaller companies, the effort involved in negotiating and the commitments required of employer mean that supplementary collective agreements are by no means a panacea.